



Conseil d'administration

332^e session, Genève, 8-22 mars 2018

GB.332/PFA/1

Section du programme, du budget et de l'administration
Segment du programme, du budget et de l'administration

PFA

Date: 19 février 2018

Original: anglais

PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Exécution du programme de l'OIT 2016-17

Objet du document

Le présent document est soumis pour discussion et orientation.

Objectif stratégique pertinent: Les quatre objectifs stratégiques.

Principal résultat/élément transversal: Tous les résultats/éléments transversaux.

Incidences sur le plan des politiques: Voir «Suivi nécessaire» ci-dessous.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Le Conseil d'administration donnera au Bureau les orientations requises sur l'exécution du programme de l'OIT pour 2018-19 et sur la préparation des Propositions de programme et de budget pour 2020-21.

Unité auteur: Coordination et préparation assurées par le Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM).

Documents connexes: Programme et budget pour la période biennale 2016-17.

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface.....	v
Introduction.....	1
Partie I. Résultats obtenus: promouvoir la justice sociale par le travail décent.....	2
1. Aperçu de l'action de l'OIT dans le monde en 2016-17.....	2
2. Les objectifs stratégiques de l'OIT: analyse globale des résultats.....	6
2.1. Emploi.....	8
2.2. Protection sociale.....	14
2.3. Dialogue social et tripartisme.....	20
2.4. Principes et droits fondamentaux au travail.....	26
3. Faits marquants dans les régions.....	30
3.1. Afrique.....	30
3.2. Amériques.....	33
3.3. Etats arabes.....	36
3.4. Asie et Pacifique.....	39
3.5. Europe et Asie centrale.....	42
4. Eléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques.....	44
4.1. Normes internationales du travail.....	46
4.2. Dialogue social.....	48
4.3. Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination.....	50
5. Recherche, statistiques et capacités au service du travail décent.....	54
5.1. Connaissances, en particulier dans le domaine de l'avenir du travail.....	54
5.2. Statistiques du travail, en particulier au regard des ODD.....	57
5.3. Développement des capacités par l'intermédiaire du Centre de Turin.....	57
Partie II. Responsabilisation et utilisation rationnelle des ressources: les clés d'une Organisation efficiente et en apprentissage permanent.....	59
6. Résultats financiers.....	60
7. Renforcement de la gouvernance par la réforme.....	61
8. Amélioration de l'efficacité de l'Organisation et de la gestion de ses ressources.....	63
9. Enseignements tirés, enjeux et perspectives d'avenir.....	74
 Annexes	
I. Résultats du programme.....	85
Introduction.....	85
Résultats stratégiques.....	85
Résultats facilitateurs.....	87
II. Données financières complémentaires.....	104

Préface

Le présent rapport sur l'exécution du programme marque la fin du cycle de discussions du Conseil d'administration sur le programme et budget pour 2016-17 qui avait débuté en novembre 2014 avec l'examen de l'aperçu préliminaire de mes propositions concernant les activités à mener par l'OIT pendant la période biennale.

Au terme d'un processus en plusieurs étapes, depuis l'élaboration du projet de programme jusqu'à son exécution, en passant par la présentation de propositions budgétaires chiffrées et leur adoption, le présent rapport fait le bilan de l'action menée par l'OIT durant les deux dernières années. Ce long exercice est certes difficile mais nécessaire, car sans lui la gouvernance tripartite de l'Organisation ne serait pas véritablement possible, et le Bureau ne remplirait pas l'obligation qui lui incombe de rendre des comptes aux mandants.

L'OIT fait tout son possible pour que les mandants tripartites contribuent activement à son programme et se sentent ainsi pleinement impliqués dans son action. Pourtant, force est de constater que la présentation du rapport sur l'exécution du programme suscite d'une manière générale moins d'intérêt que les autres phases du cycle de programmation. Il faut remédier à cette situation, et c'est pourquoi nous nous sommes efforcés ici d'améliorer le contenu et la présentation des informations relatives aux activités réalisées et à leurs résultats. Par exemple, comme certains nous en avaient fait la demande, chaque résultat est désormais assorti d'informations financières plus détaillées. Dans l'intérêt de la transparence, des informations très complètes sur les résultats par pays ont également été incorporées dans le tableau de bord du rapport qui est librement accessible en ligne. Il faudra poursuivre sur cette voie au cours des futures périodes biennales, tout en continuant d'améliorer notre cadre de gestion axée sur les résultats.

Enfin, l'action de l'OIT doit être évaluée non pas en fonction du rapport entre les ressources utilisées et le nombre d'activités réalisées, mais en fonction des résultats produits par ces activités et de leur contribution à l'amélioration de la situation des travailleurs et à la promotion de la justice sociale dans le monde. L'OIT a des choses importantes à dire et elle doit les dire de façon claire et convaincante. Les observations que formulera le Conseil d'administration sur le présent rapport lui seront donc d'autant plus précieuses qu'elles l'aideront à donner plus de poids à sa parole dans les années à venir.

Guy Ryder
Directeur général

Introduction

1. La période biennale 2016-17 a marqué une réorientation du programme de l'Organisation internationale du Travail (OIT) vers un nombre restreint de domaines d'action essentiels, de façon à ce que la masse critique et les approches pluridisciplinaires puissent assurer un impact réel. Des ressources importantes qui étaient précédemment affectées aux services d'administration et d'appui ont été allouées aux activités techniques menées dans les régions et au siège dans le cadre des efforts déployés pour améliorer l'efficacité et promouvoir la réforme. Il est donc essentiel de mener une réflexion approfondie sur les résultats obtenus, les problèmes rencontrés et les enseignements tirés pendant l'exécution du programme et budget pour 2016-17, non seulement dans un souci de responsabilisation, mais aussi pour orienter les initiatives futures.
2. Le présent rapport met l'accent sur les réalisations de l'OIT au cours de la période biennale, telles que mesurées d'après:
 - les dix résultats stratégiques du cadre de résultats, qui se rapportent aux principaux sujets de préoccupation des mandants;
 - les trois résultats facilitateurs – sensibilisation, gouvernance et services d'appui;
 - les trois éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques – normes internationales du travail, égalité entre hommes et femmes, non-discrimination et dialogue social – qui s'appliquent à tous les domaines d'activité de l'OIT.

Le rapport montre comment l'appui apporté aux mandants au cours de l'exercice 2016-17 a produit des résultats dans le domaine du travail décent aux niveaux national, régional et mondial, l'objectif ultime étant d'influer positivement sur la vie des gens.

3. Le rapport reflète la volonté constante de transparence et d'efficacité qui anime l'Organisation. Sa forme et son contenu tiennent compte des orientations fournies tout au long de l'exercice par le Conseil d'administration lorsqu'il a examiné les documents programmatiques du BIT, notamment le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2014-15. A cet égard, un nouveau tableau de bord consacré aux résultats en matière de travail décent ¹ a été mis en ligne pour compléter le présent rapport, ce qui permet aux mandants et au grand public d'accéder facilement à des informations et analyses détaillées sur:
 - les résultats obtenus en 2016-17 par les Etats Membres et la contribution du Bureau à l'obtention de ces résultats, en tenant compte des éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques;
 - les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent au niveau des pays dans les cinq régions;
 - les progrès d'ensemble au regard de chaque résultat attendu;
 - les produits les plus importants fournis par le Bureau.

¹ <http://www.ilo.org/IRDashboard>.

Le tableau de bord consacré aux résultats en matière de travail décent fournit également des liens vers certains projets figurant dans le tableau de bord sur la coopération pour le développement ².

4. Les données et analyses figurant dans le présent rapport sont directement tirées des informations exposées dans ce tableau de bord. Les chiffres et tableaux facilitent la présentation d'informations quantitatives globales; des encadrés illustrant les effets des activités de l'OIT sur les conditions de vie et de travail et des informations sur l'état d'avancement des initiatives du centenaire attestent la qualité des résultats obtenus.
5. Le rapport se compose de deux parties:
 - La partie I présente les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans la promotion de la justice sociale par le travail décent. Elle commence par un aperçu de l'action de l'OIT dans le monde en 2016-17 (section 1), puis fournit des informations sous des intitulés distincts couvrant:
 - les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, qui sont au cœur de l'Agenda du travail décent: emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme, et principes et droits fondamentaux au travail (section 2);
 - les cinq régions de l'OIT (section 3);
 - les trois éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques (section 4);
 - les progrès réalisés sous l'impulsion du BIT dans les domaines de la recherche, des statistiques et du renforcement des capacités pour le travail décent (section 5).
 - La partie II porte principalement sur l'efficacité, l'obligation de rendre des comptes et l'utilisation rationnelle des ressources. Elle présente des informations sur les trois résultats facilitateurs que sont la sensibilisation, la gouvernance et les services d'appui (sections 6 à 8) puis analyse les principaux enseignements tirés de l'exécution du programme en 2016-17 et propose des repères stratégiques sur les mesures à prendre pour l'avenir (section 9).
6. Le rapport comprend deux annexes. L'annexe I fournit des informations plus détaillées par résultat stratégique et par région, et l'annexe II des données financières complémentaires.

Partie I. Résultats obtenus: promouvoir la justice sociale par le travail décent

1. Aperçu de l'action de l'OIT dans le monde en 2016-17

7. Dans sa préface aux Propositions de programme et de budget pour 2016-17, le Directeur général rappelle l'objectif global de la réforme, qui est d'améliorer l'efficacité et l'efficience de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et, «finalement, d'accroître son influence en vue de promouvoir la justice sociale, dans un monde qui en a grandement besoin» ³. Les

² <http://www.ilo.org/dashboard>.

³ BIT: *Propositions de programme et de budget pour 2016-17 présentées par le Directeur général*, Conseil d'administration, 323^e session (Genève, mars 2015), document GB.323/PFA/1.

activités engagées par l'OIT en s'appuyant sur ses capacités de recherche et d'analyse renforcées et dans le cadre de sa fonction normative pour influencer sur le processus d'élaboration des politiques internationales sont donc un aspect important de l'exécution du programme.

8. Ces activités ont été menées dans un contexte de sortie de crise incertain et contrasté. Malgré une accélération de la croissance mondiale à la fin de la période biennale, 192,7 millions de personnes étaient au chômage dans le monde en 2017, contre 184,6 millions en 2015. Selon des estimations mondiales publiées en 2017, 4 milliards de personnes n'avaient aucune protection sociale, 152 millions d'enfants étaient astreints au travail et 25 millions de personnes étaient soumises à un travail forcé. Ces circonstances, conjuguées aux grandes réformes entreprises par le système des Nations Unies en vue de se doter des moyens de mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030⁴ (Programme 2030), qui met fortement l'accent sur le travail décent, ont offert à l'OIT d'importantes possibilités d'accroître son influence sur la scène internationale.
9. En ce qui concerne le Programme 2030, le rapport du Directeur général à la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail a été le point de départ d'un débat en séance plénière qui a débouché sur des orientations politiques tripartites précieuses pour définir le cadre de la contribution de l'OIT et de ses mandants. L'Organisation s'est vu confier la charge de 14 indicateurs de suivi des objectifs de développement durable (ODD) 1 (élimination de la pauvreté), 5 (égalité entre les sexes), 8 (travail décent et croissance partagée) et 10 (réduction des inégalités). Dans ce contexte, l'OIT:
 - a créé avec plusieurs partenaires l'Alliance 8.7 pour l'éradication du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite d'êtres humains et du travail des enfants;
 - a pris la tête de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, qui réunit 22 entités du système des Nations Unies;
 - a lancé avec ONU-Femmes et l'Organisation pour le développement et la coopération économiques (OCDE) la Coalition internationale pour l'égalité de rémunération en vue de la réalisation de la cible 8.5 des ODD;
 - a fait œuvre de représentation à la direction du Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte (PAGE), qui vise à faire mieux comprendre la transition vers la durabilité environnementale et à intensifier l'action collective dans ce domaine.
10. A l'appui de ces activités, l'OIT a exprimé avec force son adhésion à la réforme du système des Nations Unies pour le développement pilotée par le Secrétaire général et a participé activement aux efforts permanents destinés à doter le système des capacités nécessaires pour mettre en œuvre le Programme 2030. Elle a souscrit à l'objectif de remédier à la fragmentation de ces efforts et d'améliorer la cohérence du système, tout en soulignant la nécessité de respecter et de mettre à profit son assise tripartite et normative et son mandat. Dans ce contexte, l'Organisation est devenue membre du groupe restreint d'entités du système des Nations Unies pour le développement.
11. Le BIT a continué d'apporter un appui technique au G20, coopérant étroitement avec la présidence chinoise du groupe en 2016 et avec sa présidence allemande en 2017. Le G20 s'intéresse de plus en plus au rôle des institutions du marché du travail et au travail décent. Dans le communiqué qu'ils ont publié à l'issue du Sommet de Hangzhou de 2016, les dirigeants du G20 déclarent que les bénéfices de la croissance économique, de la

⁴ Nations Unies: *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, résolution adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015, A/RES/70/1.

mondialisation et de l'innovation technologique devraient être largement partagés, afin de créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, de réduire les inégalités et de promouvoir l'accès de tous au marché du travail; ils reconnaissent la nécessité de développer les compétences et l'esprit d'entreprise, de renforcer les systèmes de protection sociale, de rendre les lieux de travail plus sûrs, notamment dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et de promouvoir le travail décent ⁵. De même, dans la déclaration qu'ils ont faite au Sommet de Hambourg de 2017, les dirigeants du G20 soulignent qu'il importe que chacun bénéficie des avantages de la mondialisation, que les marchés du travail fonctionnent bien pour assurer une croissance inclusive et qu'il est urgent d'améliorer le taux d'activité et la qualité de l'emploi des femmes ⁶. L'OIT n'a cessé d'inciter les partenaires sociaux à participer au G20 par le biais des organisations patronales (B-20) et des organisations syndicales (L-20) des pays concernés.

12. Au cours de la période biennale, l'OIT a aussi consolidé le rôle qu'elle joue à l'appui des pays du groupe BRICS (Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud), en particulier dans les réunions des ministres du Travail convoquées sous les présidences indienne et chinoise du groupe. La protection sociale, la formalisation de l'économie informelle et l'avenir du travail ont été au centre de la coopération dans ce contexte.
13. Outre les travaux du G20, dans le cadre du dialogue et de la coopération avec les institutions financières internationales, un partenariat multipartite pour la cible 1.3 des ODD a été créé en 2017 afin de mener à bien l'initiative OIT-Banque mondiale sur la protection sociale universelle. Le BIT a formulé à l'intention de la Banque mondiale des commentaires sur ses critères révisés de sauvegarde en matière sociale et environnementale qui, pour la première fois, comportent des dispositions sur les obligations des emprunteurs eu égard aux normes du travail dans les projets financés par la Banque mondiale. Les discussions avec le Fonds monétaire international (FMI) ont porté sur l'appui que le BIT pourrait fournir sur les questions de travail essentielles pour la situation macroéconomique, pour lesquelles le FMI reconnaît la compétence de l'Organisation. Le dialogue s'est poursuivi en dépit d'un contexte difficile résultant des mesures d'austérité promues par les institutions financières internationales.
14. Le rôle joué par l'OIT dans ces différentes instances – déterminant pour accroître son influence en matière d'élaboration des politiques – a été fonction de la perception qu'ont ces instances de la valeur ajoutée que l'OIT leur apporte et qui est elle-même fonction de la qualité de ses recherches, de ses capacités statistiques et analytiques et de sa visibilité politique en ce qui concerne les grandes priorités et les priorités d'action qui se font jour.
15. L'investissement continu de l'OIT dans les travaux de recherche, de statistique et d'analyse qui étayent l'aide basée sur des données factuelles qu'elle apporte, à leur demande, aux Etats Membres pour l'élaboration de leurs politiques est le fondement indispensable de son rôle accru sur la scène internationale. C'est ainsi que le BIT a publié des rapports phares, en particulier: *Emploi et questions sociales dans le monde 2016*, sur le thème de la transformation de l'emploi et de la protection sociale pour en finir avec la pauvreté et réaliser

⁵ G20: *G20 Leaders' Communiqué Hangzhou Summit* (Hangzhou, Chine), sept. 2016, paragr. 40 (disponible en anglais seulement).

⁶ G20: *G20 Leaders' Declaration. Shaping an interconnected world* (Hambourg, Allemagne), juillet 2017 (disponible en anglais seulement).

l'objectif 1 des ODD ⁷, et le *Rapport mondial sur les salaires* ⁸, qui traite des inégalités salariales.

16. Par ailleurs, les initiatives du centenaire se sont révélées essentielles pour promouvoir l'engagement de l'OIT dans des domaines d'action spécifiques, par exemple l'initiative sur l'éradication de la pauvreté en rapport avec le Programme 2030 des Nations Unies, et l'initiative sur les femmes au travail pour ce qui a trait à l'égalité entre hommes et femmes. Grâce à l'initiative verte, l'OIT a pu se positionner stratégiquement dans le suivi de l'Accord de Paris de 2015 sur les changements climatiques ⁹. En 2017, l'OIT a signé un protocole d'accord avec le secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), qui sert désormais de base à des partenariats stratégiques, tant au niveau international qu'au niveau des pays. L'OIT est membre d'un groupe technique de spécialistes de la CCNUCC, qui fournit des conseils pour mener les négociations relatives au changement climatique dans le respect d'une transition juste et de l'Agenda du travail décent. La collaboration avec la présidence fidjienne de la 23^e session de la Conférence des Parties a ouvert la voie à la mise en place d'un groupe de travail sur ces questions.
17. L'initiative sur l'avenir du travail a permis à l'OIT de jouer le rôle de chef de file dans un débat mondial décisif sur les politiques à mener, qui figure aujourd'hui parmi les priorités des Etats Membres et d'organisations et groupes internationaux divers – notamment les Nations Unies, le G20, le groupe BRICS et l'OCDE – et qui suscite un intérêt majeur dans les milieux universitaires ainsi qu'auprès des médias et du public. Cette initiative a mis à profit le mandat, le pouvoir fédérateur et la légitimité tripartite de l'OIT pour affirmer l'autorité de l'Organisation dans des domaines qui seront particulièrement importants non seulement pour son avenir, mais aussi pour établir des contacts avec d'autres acteurs présents dans le débat. Les 110 dialogues sur l'avenir du travail qui se sont déroulés partout dans le monde ont favorisé l'adhésion forte des Etats Membres à cette initiative.
18. En 2016-17, le résultat 9 «Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre» a permis à l'OIT de s'inscrire au cœur du débat mondial sur les migrations; ce débat s'est intensifié avec les préparatifs du pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, qui devrait être adopté en 2018. Le BIT a collaboré avec le Représentant spécial du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies pour les migrations internationales, en particulier pour la rédaction d'une note destinée à l'une des six séances thématiques consacrées au thème «Les migrations irrégulières et les voies de migration régulière, ainsi que le travail décent, la mobilité de la main-d'œuvre, la reconnaissance des compétences et des qualifications et autres mesures pertinentes». Les travaux préparatoires du pacte mondial ont multiplié les occasions pour le BIT de défendre auprès d'un large public ses points de vue, étayés par des données factuelles.
19. Confrontée à la nécessité de réagir rapidement aux défis mondiaux qui se font jour, l'OIT s'est attachée à remédier aux répercussions sur le marché du travail de l'accélération sans précédent des mouvements massifs de réfugiés dans le monde. Reconnaissant la nécessité d'assumer ses responsabilités sans déroger à son mandat, l'OIT a porté le débat devant le Conseil d'administration (en 2016 ont été adoptés les *Principes directeurs sur l'accès au*

⁷ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde 2016. Transformer l'emploi pour en finir avec la pauvreté* (Genève, 2016).

⁸ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2016/17. Les inégalités salariales au travail* (Genève, 2016).

⁹ Voir la Convention-cadre sur les changements climatiques, Rapport de la Conférence des Parties sur sa vingt et unième session, tenue à Paris du 30 novembre au 13 décembre 2015, [FCCC/CP/2015/10/Add.1](#), décision 1/CP.21, annexe.

marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force)¹⁰ et devant la Conférence internationale du Travail, et s'est employée à mettre en place des partenariats. En 2016, l'OIT a renouvelé et révisé le protocole d'accord conclu il y a trente ans avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)¹¹. Ce protocole révisé met en avant le mandat propre de chacune de ces institutions et réassigne la priorité aux actions conjointes en faveur des réfugiés et du travail décent, notamment en ce qui concerne l'accès au marché du travail, les moyens de subsistance et les possibilités de formation. Un plan d'action conjoint a été élaboré, et le Bureau met en œuvre un programme intégré en faveur de l'emploi dans la Corne de l'Afrique.

20. Outre sa contribution au débat politique mondial, l'OIT a continué d'exercer sa fonction normative. Au cours de la période biennale, on a enregistré 98 ratifications de différentes normes internationales du travail par 56 Etats Membres, avec un net avantage pour les conventions fondamentales. Au niveau institutionnel, le BIT s'est attaché à mettre à jour et étoffer le corpus de normes internationales du travail, dans le cadre de l'initiative sur les normes en s'appuyant sur l'action efficace de ses organes de contrôle.
21. Fort de ces réalisations et des enseignements tirés au cours de la période 2016-17, ainsi que du soutien actif de ses mandants tripartites, le Bureau met à présent en application le Programme et budget pour 2018-19, qui vise à accompagner l'OIT sur la voie de son centenaire en la dotant des moyens d'exécuter, aussi efficacement que possible, son mandat au service de la justice sociale dans le monde.

2. Les objectifs stratégiques de l'OIT: analyse globale des résultats

22. Deux facteurs ont eu des conséquences particulièrement importantes sur l'exécution du programme de l'OIT pour 2016-17 et sur les résultats obtenus par les mandants au cours de l'exercice:
 - Premièrement, le programme a été mis en œuvre dans un contexte d'engagement renouvelé des Etats Membres en faveur de la mission de justice sociale dont est investie l'Organisation, telle que réaffirmée dans la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 105^e session (2016). Dans cette résolution, les Membres de l'OIT confirment que leur engagement et leurs efforts en vue de réaliser le mandat constitutionnel de l'Organisation et de placer le plein emploi productif et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales devraient se fonder sur les quatre objectifs stratégiques que sont l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail, tandis que l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont abordées comme des questions transversales. La résolution donne également des instructions détaillées et précises au sujet de l'action que l'OIT doit mener pour donner plein effet à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

¹⁰ BIT: *Principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force*, Réunion technique tripartite sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force (Genève, juillet 2016).

¹¹ BIT et HCR: *Memorandum of Understanding between the International Labour Organization and the Office of the United Nations High Commissioner for Refugees* (disponible en anglais uniquement) (Genève, juillet 2016).

- Deuxièmement, le fait que le Programme 2030 reconnaît expressément la place centrale qu’occupe le travail décent en tant qu’objectif et instrument du développement durable a donné à l’OIT l’occasion unique de jouer le rôle de chef de file dans la promotion du travail décent, en collaboration non seulement avec ses mandants dans les Etats Membres, mais aussi avec un nombre croissant d’acteurs nationaux et internationaux.
23. Parallèlement, la persistance de la crise sur les marchés du travail, conjuguée aux mutations rapides et profondes qui sont à l’œuvre, a confronté les mandants, aux niveaux national, régional et mondial, à des défis d’une ampleur et d’une complexité sans précédent. Vu les changements majeurs qui sont par ailleurs requis pour pouvoir atteindre l’objectif 8 et d’autres objectifs liés au travail décent des ODD, il s’ensuit que l’obtention de résultats dans les pays repose – plus que jamais – sur l’engagement et les contributions d’une multitude d’acteurs, en premier lieu les mandants eux-mêmes.
 24. Les sections ci-après présentent une vue d’ensemble des progrès réalisés en direction de chacun des quatre objectifs stratégiques de l’OIT, sur la base des résultats obtenus au titre des dix résultats stratégiques du programme et budget pour 2016-17. L’annexe I fournit un résumé des résultats enregistrés au cours de la période biennale, par résultat stratégique et par région, pour un total de 702 résultats obtenus dans 130 Etats Membres et de 5 autres résultats obtenus dans le cadre des institutions et mécanismes sous-régionaux et régionaux. On trouvera dans le tableau de bord consacré aux résultats en matière de travail décent des informations sur l’exécution, par pays et par résultat stratégique.
 25. Compte tenu de l’interconnexion des objectifs stratégiques de l’OIT, l’évaluation précise de l’ampleur à tous égards des progrès réalisés dans l’avancement de l’Agenda du travail décent repose sur l’analyse quantitative et qualitative des réalisations. Les résultats dans le domaine du travail décent contribuent généralement à la progression de plusieurs objectifs stratégiques à la fois. Par exemple, la promotion du travail décent en faveur des travailleurs domestiques induit dans la plupart des cas des progrès dans les domaines de la formalisation du travail, des conditions de travail, de l’égalité entre hommes et femmes, de la conformité des lieux de travail et de la protection des travailleurs migrants. De même, les résultats obtenus dans les pays sont souvent le fruit d’une combinaison d’évolutions multiples. Par exemple, le renforcement de la capacité à soutenir l’élaboration des politiques peut susciter des réformes législatives.
 26. Le fait que l’Agenda du travail décent forme un tout intégré n’est pas sans conséquences aussi sur la manière dont le Bureau s’organise pour aider les mandants à obtenir des résultats au niveau des pays. L’ensemble des résultats de la période biennale reflètent l’apport cumulatif d’interventions multidisciplinaires embrassant une multiplicité de domaines techniques et de modes de collaboration entre les services du BIT. S’il différencie ses prestations en fonction des besoins et des capacités propres des pays, le BIT s’appuie dans tous les cas sur une approche résolument fondée sur les droits et sur un corpus de plus en plus étoffé de méthodes qui ont fait leurs preuves dans le respect des fonctions essentielles qui sont les siennes en tant qu’organisation normative s’appuyant sur la connaissance. Les résultats obtenus pendant la période biennale témoignent aussi du rôle moteur que joue l’Organisation dans le débat mené aux niveaux national et mondial sur les questions complexes affectant le monde du travail, ce qui a contribué à mobiliser, voire à renforcer, les partenariats multipartites et l’action multisectorielle. La structure de gouvernance tripartite de l’OIT et ses méthodes de travail éprouvées intéressent de plus en plus d’autres institutions des Nations Unies et partenaires de développement, qui y voient des moyens de favoriser les mutations requises par le Programme 2030.

2.1. Emploi

Aperçu des résultats obtenus en matière de travail décent

- 22 Etats Membres, principalement des pays à faible revenu, ont élaboré et lancé des politiques globales de l'emploi au niveau national.
- 27 Etats Membres des cinq régions ont adopté de nouveaux plans, stratégies et politiques en faveur de l'emploi des jeunes.
- 11 Etats Membres ont élaboré des stratégies de transition vers l'économie formelle, notamment des mesures visant à encourager la formalisation de l'emploi et celle des entreprises, en se fondant sur un diagnostic des caractéristiques et des déterminants de l'emploi informel à l'échelle des pays.
- 15 Etats Membres ont amélioré leur système de formation, notamment en renforçant le dialogue social et les mécanismes permettant d'anticiper la demande de compétences.
- 8 Etats Membres sortant d'un conflit ou touchés par une catastrophe ont mis en place des mesures axées sur l'emploi.
- 8 Etats Membres ont élaboré des programmes ciblés de promotion de l'emploi productif et du travail décent en milieu rural, en particulier dans les plantations.
- 4 millions d'entrepreneurs actuels et potentiels ont bénéficié du programme du BIT intitulé «Gérez mieux votre entreprise (GERME)», ce qui a porté à près de 19 millions le nombre total de bénéficiaires depuis le début des années quatre-vingt-dix et a contribué à la création de 2,6 millions d'entreprises et de 9 millions d'emplois au niveau mondial entre 2011 et 2015.

27. La croissance modeste du produit intérieur brut (PIB) mondial en 2016 et 2017 n'a pas permis de créer suffisamment d'emplois ni d'améliorer notablement et durablement la qualité de l'emploi. La hausse du taux de chômage dans le monde, qui est passé de 5,7 pour cent en 2016 à 5,8 pour cent en 2017, s'explique principalement par la perte d'emplois dans certaines économies émergentes. De plus, si le nombre absolu de travailleurs pauvres a continué de baisser, cette tendance s'est ralentie (on estime qu'en 2017, dans les pays émergents et les pays en développement, 776 millions de travailleurs gagnaient moins de 3,10 dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) par jour à parité de pouvoir d'achat), et les formes d'emploi précaire prolifèrent, touchant 1,4 milliard de personnes dans le monde, ce qui témoigne de l'incapacité des marchés du travail à favoriser l'inclusion et l'égalité ¹². Les taux de chômage des jeunes sont repartis à la hausse, avec un taux mondial dépassant 13 pour cent en 2016 et 2017 et d'importantes variations entre les régions et entre les pays. La situation des Etats arabes et de l'Afrique du Nord reste particulièrement préoccupante, avec des taux se situant autour de 30 pour cent en 2017 ¹³.

28. Les mandants sollicitent beaucoup le BIT pour qu'il les aide à promouvoir la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Il y a eu une forte augmentation des demandes d'aide à l'élaboration de politiques de l'emploi de la part de pays à faible revenu, d'Afrique et d'Asie et du Pacifique principalement: la baisse des cours des produits de base qu'ils exportent a affaibli leurs marchés du travail, et l'emploi était un objectif majeur des grandes stratégies de développement. La demande a porté en particulier sur les évaluations du cadre juridique, politique et institutionnel propice à des entreprises durables, la création de coopératives et d'autres entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) et l'appui aux petites et moyennes entreprises (PME). Le BIT a répondu à des demandes d'examen de nouvelles lois et stratégies sur les coopératives pour le Pérou, la Sierra Leone, Sri Lanka et la Trinité-et-Tobago, et des ressources extrabudgétaires ont été mobilisées pour aider les

¹² BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde. Tendances 2017* (Genève, 2017).

¹³ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2017. Les voies possibles vers un meilleur avenir du travail* (Genève, 2017).

gouvernements et d'autres parties prenantes à formuler des politiques sur l'économie sociale et solidaire en Afrique du Sud et en Tunisie.

29. L'aide apportée par le BIT aux mandants a porté principalement sur l'élaboration de politiques de l'emploi et de stratégies en faveur de l'emploi des jeunes, la promotion du développement des entreprises et le renforcement des institutions du marché du travail, l'accent étant mis en particulier sur l'amélioration des perspectives d'emploi en milieu rural et les moyens de faciliter la transition vers l'économie formelle.

Politiques et stratégies de l'emploi, notamment amélioration des perspectives d'emploi des jeunes

30. En ce qui concerne l'établissement de cadres d'action globaux pour la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité avec le soutien de l'OIT, 26 Etats Membres ont fait état de progrès: certains ont élaboré une politique ou stratégie nationale de l'emploi ou révisé la politique ou la stratégie existante en concertation avec les partenaires sociaux, d'autres ont renforcé les mécanismes de coordination des politiques. On observe une tendance marquée à l'adoption de politiques de l'emploi plus globales, conjuguant mesures macroéconomiques, stratégies sectorielles, formalisation de l'économie et développement de l'entreprise, notamment:

- Vingt-deux Etats Membres ont adopté une nouvelle politique nationale de l'emploi s'inspirant des dispositions de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, que deux Etats Membres ont ratifiée au cours de la période biennale (Mali et Sri Lanka).
- Les politiques nationales de l'emploi comportent souvent des cibles précises (nombre d'emplois créés, taux de chômage ou d'emploi global). On peut citer par exemple:
 - au Costa Rica, la création de 217 000 emplois d'ici à 2018;
 - au Maroc, l'objectif d'un taux d'emploi de 46,2 pour cent d'ici à 2025, soit près de 1,8 million d'actifs en plus, selon les projections;
 - au Guatemala, l'augmentation de 2,1 pour cent par an du nombre d'emplois formels d'ici à 2032;
 - en Azerbaïdjan, la réduction à 15 pour cent d'ici à 2030 de la proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation, ce qui est conforme à l'une des cibles de l'ODD 8;
 - le Costa Rica, la Côte d'Ivoire, le Népal et la République-Unie de Tanzanie ont inséré un volet «formalisation» dans leur politique nationale de l'emploi.

31. Plusieurs Etats Membres ont intégré les questions d'emploi dans des cadres de développement et des stratégies sectorielles plus larges qui visent à promouvoir efficacement la cohérence des politiques en faveur du travail décent, notamment:

- Onze pays ont entrepris une analyse approfondie des effets sur l'emploi des politiques industrielles, sectorielles, commerciales, environnementales ou relatives aux infrastructures; ainsi, Haïti, la Jordanie, le Samoa et Sri Lanka ont procédé à l'évaluation des travaux d'adaptation au changement climatique.
- Les principes et pratiques en matière de travail décent ont été intégrés aux politiques nationales de développement ciblant les zones rurales en Afrique du Sud, en République démocratique populaire lao, à Madagascar et en Zambie, sur la base d'une approche axée sur les résultats, de consultations tripartites et d'une coordination

interministérielle, en particulier entre les ministères du Travail, de l'Agriculture et du Développement rural.

32. Neuf Etats Membres ont procédé à une analyse diagnostique de l'économie informelle, qui a par la suite été utilisée pour mettre au point les stratégies nationales destinées à faciliter la transition vers l'économie formelle. En fonction de la situation du pays, l'analyse couvrait l'ensemble de l'économie ou certains secteurs, groupes de travailleurs (travailleurs domestiques ou travailleurs indépendants) ou unités économiques (micro et petites entreprises). Les travaux réalisés pendant la période biennale ont permis d'étoffer la base de connaissances mondiale du BIT sur les caractéristiques de l'emploi informel dans le monde, qui s'est enrichie de données statistiques comparatives pour plus de 100 pays.
33. Huit Etats Membres ont élaboré et mis en œuvre des programmes de promotion de l'emploi productif et du travail décent en milieu rural, en utilisant la méthode de formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE) et d'autres méthodes favorisant le développement économique local. Les interventions ont porté sur:
- la formation professionnelle au Brésil, en Inde, à Madagascar, au Mozambique, au Népal et au Zimbabwe;
 - le développement des chaînes de valeur dans le secteur agricole au Liban et dans les pêcheries et l'agriculture à Sri Lanka;
 - les plans d'action nationaux destinés à promouvoir la mise en œuvre intégrée de l'Agenda du travail décent dans le secteur des plantations au Ghana, en Indonésie, au Malawi et à Sri Lanka.
34. Vingt-sept Etats Membres de toutes les régions ont élaboré et adopté des lois, politiques, stratégies, plans et initiatives dans le domaine de l'emploi des jeunes visant à faciliter l'entrée ou le retour des jeunes, femmes et hommes, sur le marché du travail (programmes d'insertion professionnelle, révision et amélioration des systèmes de développement des compétences, etc.).
35. Avec le soutien du BIT, 12 Etats Membres ont renforcé leurs services publics de l'emploi, et 6 autres ont approuvé les réformes politiques et législatives menées dans le domaine des politiques actives et des institutions du marché du travail. Ces améliorations des services de l'emploi et des politiques actives du marché du travail ont été intégrées aux politiques nationales de l'emploi, aux programmes et projets de développement des compétences et de l'employabilité, aux plans de prévention et de gestion des catastrophes et aux initiatives concernant les migrations et le recrutement équitable. Les résultats ont été les suivants:
- renforcement de la capacité des services publics de l'emploi à fournir des services intégrés aptes à répondre aux besoins de certains groupes de population, tels que les jeunes et les femmes, aux Comores et en Turquie;
 - formulation de propositions de réforme des systèmes de financement en Ukraine;
 - établissement de mécanismes facilitant la mise en relation des demandeurs d'emploi et des employeurs en Egypte et au Népal;
 - création de services de l'emploi inclusifs au moyen de partenariats locaux prévoyant notamment une aide à la recherche d'emploi en faveur des personnes handicapées au Costa Rica et un appui aux groupes et communautés défavorisés en Argentine.
36. Quinze Etats Membres ont amélioré certains éléments de leur système de développement des compétences avec l'appui du BIT, notamment en renforçant le dialogue social au sein

de comités consultatifs tripartites, en créant des systèmes de validation des compétences et des mécanismes permettant d'anticiper la demande et les besoins futurs des marchés du travail. L'assistance technique du BIT et les services consultatifs et de dialogue sur les moyens d'action ont bénéficié de travaux analytiques fondés sur des données probantes qui ont été menés pendant la période biennale, en particulier sur l'inadéquation entre les emplois et les qualifications: outils pour des apprentissages de qualité¹⁴, orientations sur le renforcement des systèmes de validation des compétences et orientations destinées aux prestataires de services de l'emploi relatives aux moyens de faciliter la validation des compétences des travailleurs migrants.

37. C'est sur la base du Programme phare intitulé «Des emplois au service de la paix et de la résilience», d'un projet de recherche sur les programmes d'emploi et la consolidation de la paix – mené en collaboration avec le Bureau d'appui des Nations Unies à la consolidation de la paix, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et la Banque mondiale – et de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, que le BIT a mené son action en faveur des pays en situation de fragilité. Le soutien apporté aux mandants a permis:

- de formuler des réponses axées sur l'emploi pour des pays sortant d'un conflit (République centrafricaine, Colombie, Libéria, Mali, Somalie, Yémen);
- de formuler des réponses axées sur l'emploi pour des régions et pays touchés par des catastrophes (Caraïbes, Equateur, Fidji, Népal (encadré 1), Pakistan);
- d'élaborer des programmes d'investissement public à forte intensité d'emploi, dans le domaine notamment des infrastructures rurales, et d'améliorer les systèmes de développement des compétences dans certains des Etats susmentionnés, ainsi que dans des camps de réfugiés en Jordanie, au Liban et en Turquie;
- de procéder à des bilans de pays fondés sur des données probantes portant sur la capacité d'absorption du marché du travail et la création d'emplois pour les réfugiés – menés conjointement avec le HCR – dans neuf Etats Membres (Afrique du Sud, Argentine, Djibouti, Mexique, Niger, Pakistan, République démocratique du Congo, Tunisie, Zambie).

Encadré 1
Népal: emploi et reconstruction

Le tremblement de terre d'une magnitude de 7,8 qui a frappé le Népal le 25 avril 2015 a tué près de 9 000 personnes, détruit une grande partie des infrastructures et fait des millions de sans-abri. Avec l'appui financier de la Banque mondiale, le BIT a accompagné le gouvernement du Népal dans l'un des plus gros projets de travaux d'infrastructure du pays, qui a bénéficié à plus de 15 millions de personnes vivant essentiellement en milieu rural. Ce projet prévoyait la construction de ponts et l'amélioration, la réfection et l'entretien de plus de 5 000 kilomètres de voies du réseau routier local et de passages de cours d'eau dans 36 districts.

Le BIT a appuyé la création de possibilités d'emploi pour la création et l'entretien de ces infrastructures en appliquant des méthodes à forte intensité de main-d'œuvre; ce sont ainsi plus de 2,1 millions de journées de travail qui ont été payées dans des zones rurales en 2016-17. Plus de 80 pour cent des travailleurs employés appartenaient à des groupes défavorisés, et deux tiers étaient des femmes. Priorité a été donnée aux travailleurs pauvres sans terre et aux castes inférieures. Les nouvelles voies du réseau routier rural sont désormais praticables en toute sécurité toute l'année, et des accords de maintenance ont été conclus avec de petites entreprises et des coopératives locales.

¹⁴ BIT: *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume I: Guide for policy makers* (Genève, 2017).

Entreprises durables

38. En 2016, le secteur privé, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, a généré 87 pour cent de l'emploi mondial et donné du travail à 2,8 milliards d'hommes et de femmes. La contribution des PME à l'emploi total a augmenté au cours des dernières années, en particulier dans les économies en développement et en milieu rural ¹⁵. Le nouveau projet axé sur la recherche, lancé au cours de l'exercice avec l'appui du gouvernement de la Suisse, le «Lab», représente une contribution majeure aux efforts déployés par le BIT pour compléter le corpus de données relatif aux effets de l'évolution des systèmes de marché sur l'emploi.
39. Le BIT a aidé ses mandants à appliquer sa méthode d'évaluation de l'environnement favorable aux entreprises durables (EESE), pour réaliser 17 évaluations qui ont abouti à des réformes des politiques et à la formulation de propositions de renforcement des institutions, souvent grâce à la participation active des organisations d'employeurs. Par exemple:
- en Egypte, le gouvernement a lancé une stratégie de promotion des PME et créé une agence spécialisée dans ce domaine;
 - en Uruguay, le gouvernement a formulé des politiques de formation pour certains secteurs (production d'agrumes, énergies renouvelables) sur la base d'une étude menée par la Chambre d'industrie et de commerce;
 - au Timor-Leste, le Conseil des ministres a approuvé la politique nationale en faveur du tourisme, le tourisme étant un des secteurs prioritaires pour la croissance et la diversification économique du pays.
40. Le programme de l'OIT intitulé «Gérez mieux votre entreprise» (GERME) a bénéficié à 4 millions d'entrepreneurs au cours de la période biennale, portant à près de 19 millions le nombre total de bénéficiaires depuis le début des années quatre-vingt-dix. Les nouvelles estimations fondées sur de précédentes évaluations d'impact et sur des données publiées en juin 2017 dans le rapport sur le bilan du programme GERME (The Next 15 Million: Start and Improve Your Business Global Tracer Study 2011-15) confirment le grand intérêt de ce programme qui compte à son actif 2,6 millions d'entreprises et 9 millions d'emplois créés au niveau mondial entre 2011 et 2015.
41. Le BIT s'est attaché à promouvoir la productivité des PME et leur participation aux chaînes d'approvisionnement en utilisant le programme mondial intitulé «Des entreprises durables, compétitives et responsables» (SCORE), lancé en 2009, qui combine formation traditionnelle en classe et intervention de consultants dans l'entreprise. En ce qui concerne ce programme, il convient de noter que:
- le BIT a conclu des partenariats avec 28 établissements de formation et 32 entreprises multinationales en vue de dispenser une formation et des services de consultants sur la productivité et les conditions de travail à 267 PME des chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, 15 pour cent de ces PME appartenant à des femmes;
 - le nombre total d'entreprises participantes est actuellement de 1 100, ce qui représente plus de 200 000 personnes;

¹⁵ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde 2017. Entreprises et emplois durables: des entreprises formelles et un travail décent* (Genève, 2017).

- les PME qui ont participé au Programme SCORE déclarent qu'elles ont créé 6 000 emplois;
 - soixante-dix pour cent des entreprises ont réduit leurs coûts – de 500 à 50 000 dollars E.-U. – après avoir participé au programme;
 - des entreprises ont également signalé d'importantes améliorations des conditions de travail, en ce qui concerne notamment le temps de travail et la sécurité et la santé au travail (SST).
42. Même si les progrès sont lents, il existe une tendance encourageante à la mise en place d'une approche intégrée en matière de travail décent et de pérennité environnementale, ce qui est conforme aux objectifs de l'initiative de l'OIT consacrée aux emplois verts (encadré 2). En voici quelques exemples:
- l'adoption de la loi sur les emplois verts par le Sénat des Philippines;
 - l'inclusion de la question des emplois verts dans la politique nationale de l'emploi du Ghana;
 - la formulation de la stratégie en faveur d'une économie verte dans le cadre de la politique de développement à long terme du Kenya «Vision 2030», sur la base d'une évaluation des emplois verts et d'une étude exploratoire soutenue par le BIT.

Encadré 2
L'initiative verte: progrès réalisés en 2016-17

L'initiative verte de l'OIT traite des aspects de la «transition juste» vers un modèle de développement durable à faible émission de carbone qui sont liés au travail décent. L'OIT a participé activement à la 22^e session de la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) qui s'est tenue à Marrakech en 2016. En mars 2017, l'OIT et le secrétariat de la CCNUCC ont signé un protocole d'accord par lequel ils se sont engagés à collaborer à la diversification et à la transformation économiques. En mai 2017, l'OIT a co-organisé, en marge de la Conférence sur les changements climatiques qui s'est tenue à Bonn, une rencontre sur le thème «L'écologisation des emplois: le travail décent et la transition juste dans l'Accord de Paris». Au niveau national, l'appui fourni par le BIT aux Etats Membres sur les questions relatives à la transition juste s'est surtout porté sur le Ghana, les Philippines et l'Uruguay, où des projets pilotes sont mis en œuvre.

Le Bureau a élaboré une publication: *Green business booklet*¹, deux programmes internationaux de formation sur les emplois verts et sept notes de synthèse thématiques sur les questions suivantes: le changement climatique et ses liens avec le travail décent et la transition juste, les programmes à forte intensité d'emploi, la mobilité de la main-d'œuvre, le développement des compétences, les peuples autochtones, la protection sociale et la finance sociale. Ces notes de synthèse portent sur les moyens de promouvoir le travail décent et de favoriser l'adaptation aux changements climatiques et l'atténuation de leurs effets en appliquant des politiques et méthodes de soutien aux entreprises et aux marchés du travail. Le BIT a apporté une contribution substantielle à la rédaction d'un rapport produit par la CCNUCC² en vue des négociations sur le changement climatique relatives aux effets des mesures prévues par l'Accord de Paris. Il a également participé à un groupe d'experts chargé de conseiller les négociateurs sur les questions techniques liées au travail décent et à la transition juste.

Cent quarante-six participants au total venus de 36 pays ont reçu une formation sur les instruments du BIT destinés à favoriser une transition juste vers la durabilité environnementale à l'occasion de la deuxième édition de l'Académie mondiale sur l'économie verte organisée en octobre 2016 dans le cadre du Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte (PAGE) et en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin).

¹ BIT: *Green Business Booklet* (Genève, 2017).

² CCNUCC: *Just transition of the workforce, and the creation of decent work and quality jobs*, note technique du secrétariat, FCCC/TP/2016/7.

2.2. Protection sociale

Aperçu des résultats obtenus en matière de travail décent

- 26 Etats Membres ont mis au point des politiques de protection sociale, des stratégies de financement, des cadres de gouvernance ou des mécanismes de coordination, ou ont amélioré les dispositifs existants.
- 34 Etats Membres ont enrichi leur base de connaissances sur la prestation de services de protection sociale.
- 13 Etats Membres ont mis en place de nouveaux programmes visant à étendre la couverture des systèmes contributifs et non contributifs ou à améliorer l'adéquation des prestations.
- 5 Etats Membres ont fait de l'extension de la protection sociale un élément de leurs stratégies intégrées de formalisation.
- 12 Etats Membres ont entrepris un renforcement ou une réforme des politiques salariales et de la négociation collective afin d'améliorer les conditions de travail.
- 19 Etats Membres ont élaboré des profils, des plans et des politiques nationaux sur la SST ou les ont actualisés.

43. En dépit d'une extension notable de la protection sociale (protection des travailleurs et sécurité sociale) dans beaucoup de régions du monde, 45 pour cent seulement de la population mondiale bénéficiaient d'au moins une prestation sociale en 2015, les 55 pour cent restants – soit près de 4 milliards de personnes – ne disposant d'aucune protection, avec des écarts considérables selon les régions et les pays. A l'échelle mondiale, seulement 35 pour cent des enfants bénéficiaient d'un accès effectif à la protection sociale, et seulement 41 pour cent des mères avec nouveau-né d'une prestation de maternité, 83 millions de mères étant donc dépourvues de protection. En ce qui concerne les indemnités de chômage, 21,8 pour cent seulement des chômeurs en ont perçu en 2015, alors que 152 millions n'étaient pas couverts. L'accès effectif à une protection contre les accidents du travail n'a concerné qu'une minorité, tout comme pour l'invalidité: seules 28 pour cent des personnes présentant un handicap lourd touchaient une allocation. La pension de vieillesse est demeurée la forme de protection sociale la plus répandue à travers le monde: 68 pour cent des personnes ayant atteint l'âge de la retraite en percevaient une. En milieu rural, 56 pour cent de la population mondiale n'avaient accès à aucune couverture médicale, contre 22 pour cent en milieu urbain ¹⁶.

Extension de la couverture et des prestations de sécurité sociale

44. L'engagement des Etats Membres à mettre en œuvre des régimes et des mesures de protection sociale pour tous qui soient adaptés au contexte national, conformément à la cible 1.3 des ODD, a confirmé la pertinence, à l'échelle mondiale, des normes de l'OIT sur la sécurité sociale. En 2016-17, avec le concours du BIT, l'Argentine, la République dominicaine et l'Ukraine ont ratifié la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et plusieurs autres Etats Membres, parmi lesquels la Chine, la Mongolie et la République-Unie de Tanzanie, ont entamé le processus de ratification.
45. Les résultats en matière de protection sociale vont au-delà de la cible fixée pour la période biennale, ce qui témoigne de l'efficacité de la stratégie de mobilisation de ressources que le BIT a appliquée et des efforts qu'il a déployés en bonne coordination avec les partenaires nationaux et internationaux. Ainsi, par exemple:

¹⁶ BIT: *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019. Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable* (résumé exécutif) (Genève, 2017).

- vingt-six Etats Membres ont fait état de progrès notables en ce qui concerne les politiques de protection sociale, les stratégies de financement, la gouvernance et la coordination;
- trente-quatre Etats Membres ont enrichi leur base de connaissances sur la protection sociale, en particulier grâce à des évaluations actuarielles et à d'autres analyses;
- de nouveaux programmes ont été mis en place dans 13 Etats Membres afin d'étendre la couverture des régimes contributifs et non contributifs ou d'améliorer l'adéquation des prestations (encadré 3).

Encadré 3
Extension de la sécurité sociale: exemples de résultats obtenus en 2016-17
avec l'appui du BIT

Timor-Leste: en novembre 2016, le Parlement national du Timor-Leste a approuvé la loi générale sur la sécurité sociale (12/2016). Le tout premier régime de sécurité sociale contributif du pays établit des prestations de vieillesse, de décès, de survivants, d'invalidité et de maternité/paternité; des prestations pour les accidents du travail seront introduites à une date ultérieure. Le Parlement national a approuvé la réglementation applicable aux contributions et aux prestations en mai 2017. Entre 40 000 et 70 000 travailleurs devraient être couverts par ce nouveau régime d'ici à janvier 2018.

Territoire palestinien occupé: la toute première loi sur la sécurité sociale pour les travailleurs du secteur privé a été adoptée en septembre 2016, à l'issue de consultations avec les partenaires sociaux. Cette loi codifie un nouveau système qui contribuera à étendre les prestations de vieillesse, d'invalidité, de décès, d'accidents du travail et de maternité à plus de 330 000 travailleurs et à leurs familles d'ici à 2025.

Pérou: le BIT a fourni une étude actuarielle et d'autres produits du savoir qui ont été utilisés par l'Institut national de prévoyance sociale (EsSalud) pour étendre les prestations de santé aux travailleurs indépendants; 26 000 travailleurs et leurs familles ont ainsi été couverts en 2017, et 4 millions devraient l'être à terme.

Pakistan: en 2016, à la suite de consultations avec les partenaires sociaux, le gouvernement du Pakistan a adopté un mécanisme de versement d'un supplément de prestations d'accidents du travail aux victimes de l'incendie qui a touché l'usine Ali Enterprises en 2012.

Nigéria: en juillet 2017, le Conseil exécutif fédéral a approuvé la première politique nationale de protection sociale, qui établit des normes minimales de sécurité sociale pour des millions de Nigériens.

République démocratique du Congo: en juillet 2017, le gouvernement a promulgué une nouvelle loi sur le système général de sécurité sociale qui vise à étendre la protection sociale à des domaines qui n'étaient pas couverts auparavant, notamment dans l'économie informelle.

Zambie: le BIT a aidé l'Autorité responsable du régime national de pension et le Comité de contrôle du fond d'indemnisation des travailleurs à élaborer un modèle visant à étendre la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle: en 2016-17, 2 000 travailleurs du secteur de la construction ont ainsi effectivement été affiliés aux régimes de pension et d'assurance contre les accidents du travail. Ce modèle est aujourd'hui appliqué dans des secteurs à forte proportion de travailleurs informels, tels que l'agriculture, les transports et le travail domestique.

46. L'appui que le BIT a fourni à ses Membres pendant la période biennale s'est fondé sur un socle renforcé de connaissances et de statistiques. La base de données du BIT issue de l'Enquête sur la sécurité sociale a été mise à jour afin d'y inclure des données comparables et de faciliter le suivi des progrès accomplis au regard de l'indicateur 1.3.1 de l'ODD relatif à la couverture sociale. Les informations issues de la base de données sont reflétées dans le *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-19. Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*¹⁷, publié en novembre 2017 (dans sa version anglaise). Parmi les travaux analytiques qui ont été menés à bien pendant l'exercice figurent trois recueils concernant des solutions novatrices et des pratiques exemplaires en

¹⁷ BIT: *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019. Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable* (résumé exécutif) (Genève, 2017).

matière d'extension des socles de protection sociale, des dossiers d'information sur l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle et aux travailleurs migrants, et des recherches fondées sur des éléments factuels consacrées à la marge d'action budgétaire et aux options disponibles pour accroître l'investissement social dans les 187 Etats Membres de l'OIT.

47. Les progrès accomplis en 2016-17 montrent que l'assistance technique du BIT en matière de protection sociale est plus efficace lorsqu'elle s'étend sur plusieurs années et qu'elle est apportée dans le cadre d'une approche globale du développement. Toutefois, l'imprévisibilité du financement extrabudgétaire peut mettre en péril le processus à long terme d'instauration de systèmes durables et d'extension de la couverture sociale. Vu la limitation des ressources, il est essentiel, pour optimiser l'appui du BIT, de les allouer de façon stratégique. A cet effet, il y a lieu aussi de renforcer la capacité du Bureau d'influer sur le débat mondial, et en particulier de cultiver et mobiliser des alliances stratégiques, d'adopter un cadre de coopération pour le développement qui soit cohérent et de produire des connaissances et de les diffuser systématiquement.
48. A cet égard, le programme phare de l'OIT sur la mise en place de socles de protection sociale pour tous, lancé en 2016, s'est révélé être un puissant moyen de renforcer la capacité du Bureau à répondre aux besoins des mandants de façon cohérente et en tenant compte des priorités. A la fin de 2017, les résultats étaient les suivants:
- mobilisation de 52 pour cent des ressources nécessaires prévues pour la période 2016-2020, notamment grâce à de nouveaux financements volontaires mis à disposition par les gouvernements de l'Irlande (pour le Malawi, le Mozambique et la Zambie) et le Luxembourg (pour les pays d'Asie du Sud-Est);
 - renforcement des capacités dans plusieurs domaines, notamment la protection sociale des migrants, les stratégies de formalisation, l'extension de la couverture de santé et les effets du changement climatique sur les régimes de sécurité sociale;
 - consolidation des partenariats locaux et mondiaux avec les institutions des Nations Unies, le secteur privé, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les partenaires de développement, la société civile et d'autres réseaux. Ces partenariats ont notamment permis de mobiliser des compétences spécialisées et des ressources pour appuyer les interventions dans les Etats Membres.
49. L'engagement et l'appui en faveur de la protection sociale universelle, notamment dans le cadre du Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale et du Partenariat mondial pour la protection sociale universelle, lancé conjointement par l'OIT et la Banque mondiale en 2016, ont donné à la question une visibilité accrue et forgé une forte coalition pour aider les pays à concevoir et à mettre en place des systèmes de protection sociale universels et durables.
50. L'extension de la protection sociale a également constitué un élément important des stratégies adoptées par plusieurs Etats Membres en vue de formaliser l'économie informelle. Par exemple:
- des régimes de sécurité sociale ont été étendus aux travailleurs de l'économie informelle en Argentine, à Madagascar, au Viet Nam et en Zambie avec l'appui du BIT qui à cet effet a largement puisé dans son dossier d'information concernant les politiques mondiales, sur la base des dispositions de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;
 - l'Inde, la Turquie et la Zambie ont étendu la protection sociale et la protection des travailleurs aux travailleurs domestiques;

- l'Argentine a mené une campagne d'affiliation et adopté un plan national pour la professionnalisation des travailleurs informels.

51. La transférabilité des prestations sociales est un élément essentiel de la stratégie de l'OIT visant à promouvoir des politiques migratoires équitables. Elle résulte généralement d'une bonne gestion des politiques de mobilité de la main-d'œuvre, dans le cadre de processus d'intégration régionale ou d'accords bilatéraux. Avec l'appui du BIT, le Forum tripartite de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) sur les travailleurs migrants a produit des recommandations sur l'extension aux travailleurs migrants de la protection sociale, y compris la transférabilité. Les organisations de travailleurs de cinq Etats Membres d'Amérique latine (Argentine, Brésil, Chili, Paraguay et Uruguay) ont conclu un accord multilatéral visant à protéger les travailleurs migrants.

Protection des travailleurs, amélioration des salaires et des conditions de travail

52. Dans le contexte actuel, marqué par le ralentissement mondial de la hausse des salaires réels, l'accroissement des inégalités de rémunération ¹⁸ et la détérioration de la SST, quelque 2,8 millions de travailleurs meurent chaque année du fait d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et, pour 60 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, la protection est insuffisante ou inefficace ¹⁹. La demande d'assistance dans ce domaine reste donc forte pour le BIT.
53. En 2016-17, 12 Etats Membres ont renforcé ou réformé leurs politiques salariales et leur pratique de la négociation collective afin d'améliorer la qualité des emplois, avec l'assistance du BIT et en s'inspirant de son ensemble de plus en plus étoffé de données et de ses connaissances sur les politiques et les institutions du marché du travail dans le monde, notamment son rapport mondial sur les salaires ²⁰. Huit de ces Etats ont amendé leurs politiques salariales par différents moyens: réformes législatives et politiques, ajustement du salaire minimum, stratégies et initiatives visant à promouvoir la négociation collective, promotion du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Les services techniques et consultatifs du BIT ont tiré parti des nouvelles lignes directrices sur les politiques en matière de salaire minimum qui ont été publiées. Elles portent notamment sur les modalités envisageables pour étendre la protection aux travailleurs généralement exclus du régime de salaire minimum, tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés.
54. L'appui du BIT et la participation pleine et entière des partenaires sociaux ont permis à 13 Etats Membres d'élaborer ou de mettre à jour leur profil de SST, qui évalue 22 éléments du système national de SST, ainsi que des plans et politiques nationaux en la matière, conformément à la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Par exemple:
- l'Afrique du Sud, l'Indonésie, la Namibie, les Philippines, le Viet Nam et le Zimbabwe ont amélioré leurs systèmes nationaux de veille sanitaire, avec l'appui du BIT, en élaborant des directives sur le diagnostic des maladies professionnelles et en formant des médecins à l'utilisation de la Classification internationale du BIT des radiographies

¹⁸ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2016/17*, op. cit.

¹⁹ BIT: *ILO global estimates on safety and health at work*, XXI^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail (Singapour, 3-6 sept. 2017).

²⁰ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2016/17*, op. cit.

de pneumoconioses, de façon à protéger les travailleurs exposés aux poussières dans les mines, les carrières et les usines;

- au Viet Nam, l'utilisation de la Classification internationale du BIT est devenue obligatoire;
- en Chine, la Fédération des syndicats de Chine a pu appliquer les principes établis dans le Manuel sur l'ergonomie du BIT ²¹ dans plus de 10 000 entreprises de 20 provinces, au profit de plus de 10 millions de travailleurs.

55. Dans le cadre de son programme phare pour une action préventive dans le domaine de la SST (Programme phare sur la SST), le BIT a mis au point un cadre d'intervention portant sur les éléments suivants: ensemble de mesures nécessaires pour instaurer une culture de la prévention prévoyant en particulier les cadres législatifs; les mécanismes de collecte de données et les indicateurs de SST; l'application et le respect de la SST sur les lieux de travail; les compétences des employeurs et des travailleurs; le dialogue social; les services de santé au travail; les professionnels et les institutions de SST. Il s'agit précisément de répondre aux problèmes constatés dans les domaines suivants: PME, travaux dangereux (notamment dans les secteurs de la construction et de l'agriculture), chaînes d'approvisionnement mondiales, et aux spécificités des femmes, des jeunes travailleurs et des migrants. Dans le cadre de ce programme, l'Union européenne, la République de Corée, les Etats-Unis et le Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales ont appuyé la mise en œuvre de projets dans dix pays.

56. En tant qu'administrateur du Fonds Vision Zéro, lancé par le G7 en vue d'améliorer la SST dans des secteurs liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales et financé par un groupement de donateurs – notamment les gouvernements de l'Allemagne, de la France, de la Norvège et de la Suède, ainsi que des entreprises privées –, le BIT a fourni un appui à des mandants à Madagascar et au Myanmar en vue d'améliorer les conditions de SST dans les chaînes d'approvisionnement des secteurs textile et agroalimentaire.

57. Beaucoup d'Etats Membres de toutes les régions ont fait de la protection des travailleurs migrants une priorité. Le BIT a continué d'axer ses prestations en matière de conseil, de sensibilisation et de renforcement des capacités au niveau national à l'aide à la conception et à la promotion de politiques migratoires équitables et efficaces. Ces travaux se sont fondés sur les normes internationales du travail pertinentes, sur un vaste ensemble de données et, depuis 2017, sur les conclusions concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 106^e session. Les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, approuvés par le Conseil d'administration à sa 328^e session (octobre-novembre 2016), ont été largement diffusés et pris en considération par des organisations internationales – par exemple par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), pour son Système d'intégrité du recrutement international – et dans des contextes régionaux. On trouvera ci-après un aperçu des principaux résultats obtenus dans le domaine des migrations de main-d'œuvre:

- sept Etats Membres ont entrepris d'analyser leur législation nationale au regard des dispositions de la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;

²¹ BIT et Association internationale d'ergonomie: *Ergonomic checkpoints: Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions*, deuxième édition (Genève, 2010).

- douze Etats Membres ont élaboré ou modifié leurs politiques ou leur législation sur les migrations de main-d'œuvre;
 - cinq Etats Membres ont adopté des plans d'action;
 - deux Etats Membres ont adopté des politiques de retour et de réintégration;
 - huit Etats Membres ont mis en place des mesures conformes aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*:
 - interdiction de facturer des frais aux travailleurs (Thaïlande);
 - délivrance de permis aux agences de recrutement et autoréglementation de ces agences (Myanmar et Viet Nam);
 - accès à des mécanismes de plainte (Cambodge);
 - établissement de pratiques de recrutement pour les services publics de l'emploi (Tunisie);
 - renforcement de la capacité des syndicats à superviser le recrutement et à fournir des services aux travailleurs (Philippines);
 - mise en place d'un couloir de recrutement équitable (Jordanie et Népal);
 - en Asie du Sud-Est et en Asie du Sud, des mandants ont établi des centres de ressources pour les travailleurs migrants dans 36 sites différents. En 2016, ces centres ont dispensé des informations à plus de 150 000 travailleurs migrants potentiels, fourni des services d'appui à 13 000 autres et obtenu des indemnisations pour violation de droits totalisant plus de 400 000 dollars E.-U.;
 - en Ethiopie, le ministère du Travail et des Affaires sociales a contribué à la réintégration socio-économique de 10 047 rapatriés, et le programme de «dialogue communautaire» a fourni des informations sur les migrations sans risque à 225 000 migrants potentiels.
58. En réponse à la crise mondiale des réfugiés, le BIT a élaboré un cadre d'action fondé sur ses *Principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force* (2016). La stratégie de l'OIT, fondée sur l'analyse exhaustive des répercussions des déplacements massifs de réfugiés sur les marchés du travail des pays d'accueil, prévoit les volets suivants: assistance en matière d'accès à l'emploi (permis de travail et extension des services publics de l'emploi); renforcement et reconnaissance des compétences; création et formalisation d'entreprises; SST; dialogue social et participation des organisations d'employeurs et de travailleurs; programmes d'investissement à forte intensité d'emploi. Cette stratégie a été incorporée dans des programmes multilatéraux tels que le Plan régional des Nations Unies pour les réfugiés et la résilience, qui vise à répondre à la crise syrienne, et a contribué aux travaux menés par le HCR en vue d'élaborer le pacte mondial pour les réfugiés, lequel sera soumis pour adoption à l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2018. On trouvera ci-après des exemples de résultats obtenus avec l'appui du BIT:
- En Turquie, grâce aux réformes de la réglementation et à l'amélioration des services publics de l'emploi, environ 20 000 réfugiés syriens ont eu accès au marché du travail. L'Agence turque de l'emploi (İŞKUR) a fourni des services actifs du marché du travail à plus de 2 300 réfugiés syriens et à plus de 500 membres de la communauté d'accueil.
 - Depuis août 2017, 3 500 permis de travail ont été délivrés à des réfugiés syriens occupés dans le secteur de la construction, grâce à l'appui de la Fédération générale des syndicats jordaniens; le BIT a également aidé le ministère du Travail à délivrer plus de

30 000 permis de travail à des Syriens par l'intermédiaire de coopératives agricoles. Les travailleurs ont ainsi bénéficié d'une plus grande flexibilité, n'étant plus liés à un seul employeur.

- Une formation professionnelle et des cours de langue ont été dispensés à 1 350 Syriens (dont plus de 60 pour cent de femmes) placés sous le régime de la protection provisoire en Turquie.
- En Jordanie, les programmes de formation professionnelle dispensés à des réfugiés syriens et à des Jordaniens dans le secteur de la construction ont permis à 3 600 travailleurs d'obtenir des certificats officiels en octobre 2017.
- En Jordanie, le BIT a mis en œuvre des projets de travaux publics, en partenariat avec les ministères compétents, pour développer les infrastructures rurales, créant près de 4 000 emplois pour les communautés d'accueil, les réfugiés et les travailleurs migrants.

2.3. Dialogue social et tripartisme

Aperçu des résultats obtenus en matière de travail décent

- 12 Etats Membres ont créé des mécanismes et des institutions de dialogue social tripartite au niveau national ou renforcé les structures existantes.
- 9 Etats Membres ont renforcé leurs instruments et leurs cadres de négociation collective.
- 34 Etats Membres ont amélioré les capacités des systèmes d'administration du travail et ont créé des institutions de règlement des différends ou dynamisé celles qui existaient déjà.
- 40 Etats Membres ont renforcé leurs cadres institutionnels, juridiques et stratégiques de mise en conformité des lieux de travail.
- 5 pays ont élaboré des politiques ou des stratégies nationales visant à promouvoir le travail décent dans l'économie rurale à l'issue d'un processus élargi de dialogue social.
- Des organisations d'employeurs et des associations professionnelles ont élaboré des plans stratégiques dans 11 Etats Membres, ont commencé à fournir des services, nouveaux ou repensés, dans 28 Etats Membres et ont renforcé leur capacité d'analyse du milieu entrepreneurial dans 22 Etats Membres.
- Des organisations de travailleurs ont renforcé leur capacité institutionnelle en matière de prestation de services aux adhérents et d'organisation des nouveaux membres dans 26 Etats Membres, ont accru leurs moyens d'influer sur l'élaboration des politiques dans 14 Etats Membres et utilisé les normes internationales du travail pour promouvoir la liberté syndicale, la négociation collective et la justice sociale dans 10 Etats Membres.

59. Le tripartisme constitue l'essence même du modèle de gouvernance préconisé par l'OIT pour promouvoir la justice sociale et il s'applique à tous ses domaines d'activité. Des progrès ont été accomplis pour l'ensemble des dix résultats stratégiques en ce qui concerne la promotion du dialogue bipartite au niveau de l'entreprise, du dialogue social tripartite institutionnalisé aux niveaux sectoriel et national et de la conformité des lieux de travail. Parallèlement, de nombreuses initiatives lancées par le Bureau au cours de la période biennale en vue d'améliorer les capacités visaient à mobiliser les institutions nationales de dialogue social, y compris au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Dialogue social, règlement des différends et conformité des lieux de travail

60. Grâce à l'aide du BIT, 12 Etats Membres ont pu créer des mécanismes et des institutions de dialogue social tripartite au niveau national ou renforcer les structures existantes, ce qui leur a permis d'améliorer leurs capacités d'examen des politiques sociales et du travail et

d'assurer la conformité des lieux de travail. C'est ainsi qu'ont été institués, en Grèce, la Commission tripartite sur le travail non déclaré (encadré 4) et, au Burkina Faso, le Haut conseil du dialogue social.

Encadré 4
Grèce: une feuille de route pour lutter contre le travail non déclaré
avec le dialogue social

En août 2015, le gouvernement de la Grèce et la Commission européenne ont approuvé le Mécanisme européen de stabilité, qui prévoit notamment l'engagement suivant: «Les autorités adopteront un plan d'action intégré pour lutter contre le travail non déclaré et sous-déclaré, en vue de renforcer la compétitivité des entreprises en règle et de protéger les travailleurs, et d'augmenter les impôts et les cotisations de sécurité sociale.»

En étroite collaboration avec le gouvernement de la Grèce et les partenaires sociaux, le BIT a formulé un projet sur le thème «Soutenir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et lutter contre le travail non déclaré en Grèce», qui a été financé par la Commission européenne. Le premier résultat de ce projet est un rapport diagnostique sur le travail non déclaré en Grèce¹, élaboré avec la participation active des intéressés et approuvé lors de la conférence tripartite de haut niveau qui s'est tenue le 6 juillet 2016. Ce rapport fournit également des recommandations stratégiques qui reflètent une approche équilibrée combinant mesures incitatives et correctives, comme le préconise la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

L'accord tripartite sur les principales caractéristiques et les facteurs de l'informalité en Grèce, adopté en octobre 2016 par le gouvernement et les partenaires sociaux, est un jalon important dans l'élaboration d'une feuille de route visant à faire reculer le travail non déclaré dans le pays; il comporte un ensemble de mesures dont l'objectif est d'améliorer le cadre réglementaire et stratégique pour la prévention du travail non déclaré et d'élaborer des mesures correctives qui facilitent la transition vers l'économie formelle. En avril 2017, le gouvernement a adopté la loi n° 4468/2017 instituant la Commission tripartite sur le travail non déclaré, avec une représentation égale des partenaires sociaux au sein du Conseil suprême du travail. Cette commission sera chargée d'orienter et de suivre l'application de la feuille de route et d'associer les partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre de mesures connexes dans les domaines économique, social et de l'emploi.

¹ BIT: [Diagnostic report on undeclared work in Greece](#) (Genève, 2016).

61. Avec l'aide du BIT, 34 Etats Membres ont renforcé les capacités institutionnelles des systèmes d'administration du travail en créant des institutions de règlement des différends ou en dynamisant celles qui existaient déjà, ou encore en incitant le secteur privé à prendre des mesures de mise en conformité. Des plates-formes de partage des connaissances ont été établies pour la région de l'Europe centrale et orientale et pour la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) afin de créer et de pérenniser des institutions chargées de promouvoir le règlement pacifique des conflits du travail et l'inspection du travail. Des directives élaborées par le BIT²² ont servi à évaluer la situation dans plusieurs pays dont l'Albanie, les Emirats arabes unis et la République-Unie de Tanzanie.
62. Au total, 40 Etats Membres ont renforcé leurs cadres institutionnels, juridiques et stratégiques de mise en conformité des lieux de travail, particulièrement dans les secteurs à haut risque, ainsi que les capacités dans ce domaine des services d'inspection du travail, des autres autorités nationales et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Au Burkina Faso et à Madagascar, l'adaptation des méthodes de l'inspection du travail à l'économie informelle a débouché sur une meilleure observation des règles, tout comme en Colombie, où c'est parce que les relations de travail déguisées ont été combattues que ce résultat a été obtenu.
63. Pour fournir ses services de conseil et d'assistance technique aux Etats Membres engagés dans la révision de leur Code du travail, de lois sur le dialogue social et de mécanismes de négociation collective, le BIT a beaucoup exploité sa base de données actualisée sur les

²² BIT et Centre international de formation de l'OIT: [Systèmes de résolution des conflits du travail. Lignes directrices pour une performance accrue](#) (Genève et Turin, 2013).

relations professionnelles (IRLex), qui résume le dispositif juridique relatif aux relations professionnelles de 41 Etats Membres, ainsi que sa base de données sur les relations professionnelles (IRData), qui fournit des informations sur le taux de syndicalisation et la couverture conventionnelle dans 110 pays. La stratégie du BIT visant à appuyer les efforts des administrations du travail qui cherchent à favoriser la transition effective de l'économie informelle vers l'économie formelle s'est fondée sur le nouveau dossier d'information constitué sur l'inspection du travail, le travail non déclaré et l'économie informelle.

64. Les accords de collaboration et les partenariats entre les administrations du travail, d'autres institutions publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ont facilité la mise en conformité de tous les lieux de travail. Le programme phare mondial de l'OIT «Better Work» a favorisé l'application accrue des normes internationales fondamentales du travail et de la législation nationale dans 1 500 entreprises du secteur mondial de l'habillement, grâce au dialogue entre la direction et les travailleurs et à l'assistance technique. Les résultats obtenus par le programme témoignent à nouveau de la corrélation entre meilleur respect des règles sur les lieux de travail, bien-être des travailleurs, performances de l'entreprise et progrès en matière de développement (encadré 5).

Encadré 5

Le bien-être des travailleurs dans les usines compétitives

L'Université Tufts a réalisé une évaluation d'impact indépendante du programme Better Work en 2015 et 2016. L'équipe chargée de l'évaluation a rassemblé et analysé 15 000 réponses au sondage effectué parmi les travailleurs de l'industrie textile et 2 000 réponses de dirigeants d'usines en Haïti, en Indonésie, au Nicaragua et au Viet Nam; elle a utilisé des dispositifs expérimentaux, dont une stratégie permettant d'isoler les effets du programme grâce à l'utilisation d'intervalles aléatoires reflétant les différentes périodes où les usines avaient accès aux services de Better Work, ainsi qu'à un test de contrôle aléatoire conçu pour apprécier l'efficacité de la formation à l'encadrement.

L'analyse met en lumière un lien de cause à effet entre le programme Better Work et tout un éventail de conditions de travail dans les usines de confection, notamment pour ce qui est de la prévention des pratiques abusives (travail forcé, agressions verbales, harcèlement sexuel), de la réduction du nombre excessif d'heures supplémentaires et de l'écart salarial entre les sexes. Elle démontre en outre que l'un des volets du programme – la formation à l'encadrement fait augmenter la productivité de 22 pour cent, en particulier chez les superviseurs femmes, qui ont su optimiser de façon efficace et humaine les compétences tactiques nécessaires pour motiver les travailleurs, tout en gérant la pression liée au respect des quotas de production. La participation des usines au programme s'est aussi soldée par un accroissement de leurs bénéfices (rapport entre total des revenus et total des coûts).

En 2016-17, 7 Etats Membres ont bénéficié de l'assistance du programme Better Work, ce qui représente plus de 1 500 usines et plus de 2 millions de travailleurs. Les principaux partenaires de développement ont été les gouvernements de l'Australie, des Etats-Unis, des Pays-Bas et de la Suisse. Trente-cinq entreprises ont signé un accord avec l'OIT pour soutenir le programme.

Renforcer les organisations d'employeurs et les associations professionnelles

65. Le BIT s'est surtout attaché à soutenir les efforts déployés par les organisations d'employeurs et les associations professionnelles pour adapter leurs structures et leurs services aux exigences nouvelles ou émergentes de leurs membres. La stratégie de l'OIT a principalement consisté à renforcer les capacités et les orientations stratégiques, sur la base de travaux de recherche fondés sur des données probantes et sur l'élaboration d'outils pratiques. On citera, parmi les 61 résultats constatés dans 52 Etats Membres, les exemples suivants:

- dans 11 Etats Membres, des organisations d'employeurs et des associations professionnelles ont élaboré des plans stratégiques et adapté les services aux membres et les structures de gouvernance;

- des services nouveaux ou améliorés ont permis aux organisations et associations de 28 Etats Membres de mieux cibler les bénéficiaires de leurs efforts;
 - dans 22 pays, les organisations et associations ont appris à coordonner la promotion des politiques de l'entreprise;
 - l'instrument d'évaluation pour un environnement favorable aux entreprises durables (EESE) a permis d'élaborer des cadres stratégiques et des programmes d'activités fondés sur des données factuelles et a renforcé la capacité des organisations et associations à participer avec efficacité à des activités de sensibilisation dans plusieurs Etats Membres, dont l'Albanie, l'Arménie, l'Etat plurinational de Bolivie, le Burkina Faso, le Kazakhstan, la Namibie, le Timor-Leste et l'Ukraine.
66. Si les progrès enregistrés varient d'une organisation ou association à l'autre, il ressort des tendances globales que celles-ci restent très demandeuses d'aide à la création de services à l'intention des membres ou au renforcement des services existants; ceci montre que, en dépit de la pression concurrentielle, ces organisations et associations continuent à assurer leurs fonctions de conseil, d'information et de formation. Environ la moitié de l'aide que leur a fournie le BIT a porté sur le développement de leurs services traditionnels – gestion des ressources humaines, relations professionnelles, droit du travail, SST, tandis que l'autre moitié a porté sur des domaines d'intérêt plus larges – résilience de l'entreprise face aux catastrophes naturelles, développement des relations avec les petites entreprises, qui représentent une part substantielle du secteur privé dans la plupart des pays desservis par le BIT. De nouveaux outils de la connaissance ont été élaborés pendant la période biennale pour aider le BIT à assurer ses services: rapports analytiques, notes sur les pays, études de cas, guides pour les organisations d'employeurs et d'entreprises et leurs partenaires sur divers thèmes – l'avenir du travail, la fragilité, les chaînes d'approvisionnement mondiales et les femmes dans l'entreprise et aux postes de direction.
67. En 2016, dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail, le BIT a lancé une série de six rapports explorant les effets de la technologie sur des secteurs clés à forte intensité de main-d'œuvre et à forte croissance dans les dix pays membres de l'ASEAN. Le rapport intitulé *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises*²³ et la série d'articles le complétant ont été élaborés grâce aux efforts coordonnés de cinq institutions universitaires, de dix organisations d'employeurs et d'un groupe constitué d'experts internationaux et d'experts du monde de l'entreprise. Le rapport principal a servi de moteur pour ouvrir le dialogue entre des organisations d'employeurs, des gouvernements et d'autres parties prenantes sur les mesures à concevoir et à mettre en œuvre afin de relever les défis à venir. En Asie, le rapport a servi à orienter le dialogue national au Bangladesh, au Cambodge, en Indonésie, au Myanmar, aux Philippines, en Thaïlande et au Viet Nam. Il a également constitué une ressource lors des réunions organisées par des organisations internationales telles que la Banque asiatique de développement, la Banque mondiale et la Coopération économique Asie-Pacifique (APEC).
68. Le projet du BIT intitulé *Women in Business and Management* (Femmes d'affaires et femmes cadres) a permis de préparer deux rapports régionaux – l'un pour le Moyen-Orient

²³ H. Chang, G. Rynhart et P. Huynh: *ASEAN in transformation. How technology is changing jobs and enterprises*, Bureau des activités pour les employeurs, document de travail n° 10 (Genève, BIT, 2016).

et l'Afrique du Nord ²⁴ et l'autre pour la région Amérique latine et Caraïbes ²⁵, lesquels ont à leur tour servi à alimenter les débats lors des conférences de haut niveau qui se sont tenues à Oman en 2016 et à Lima en 2017. Trois nouveaux guides ont été publiés pour mettre en lumière les efforts concrets que déploient les entreprises et les organisations d'employeurs et associations professionnelles afin de promouvoir l'accession des femmes à des postes de direction. Au niveau des pays, des organisations et associations de Cabo Verde, du Cameroun et de Tunisie ont facilité la progression professionnelle de femmes talentueuses grâce à la création d'une académie des femmes d'affaires et à l'établissement de réseaux dédiés à l'entrepreneuriat féminin.

Renforcer les organisations de travailleurs

- 69.** L'aide du BIT a permis aux organisations de travailleurs de 26 Etats Membres de développer leur capacité institutionnelle de fournir des services à leurs membres et en particulier d'organiser de nouveaux membres dans l'économie informelle, en mettant l'accent sur certains secteurs et domaines – travail domestique, tourisme, industrie textile, construction, zones franches d'exportation. Par exemple:
- au Cambodge et en Colombie, de nouveaux syndicats ont été enregistrés, tandis que, dans plusieurs autres pays, des organisations de travailleurs ont négocié avec succès l'extension de la négociation collective à de nouveaux domaines;
 - en Afrique du Sud, le BIT a notamment contribué à évaluer la viabilité d'un projet de création de coopératives de travailleurs domestiques, ce qui s'est traduit par l'établissement d'une stratégie de mise en œuvre globale;
 - à la Trinité-et-Tobago, le BIT a aidé le syndicat des travailleurs domestiques dans plusieurs de ses activités: planification, gestion de la coopérative, élaboration d'un contrat type, SST. Cette méthode a été appliquée aussi en Guyane, où le BIT facilite la création de coopératives de travailleurs domestiques.
- 70.** Dans 14 Etats Membres, les organisations de travailleurs ont amélioré leur capacité d'influer sur l'élaboration des politiques aux niveaux national, régional et international, tandis que dans 10 Etats Membres elles ont encouragé la liberté syndicale, la négociation collective et la justice sociale. A cet effet, elles ont notamment publié des déclarations de principe concernant le défaut d'application des instruments, tel qu'identifié par les organes de contrôle de l'OIT. Le BIT a soutenu des campagnes syndicales en faveur de la ratification des normes internationales du travail dans de nombreux pays, en particulier en Amérique latine. Par ailleurs, en vue de l'examen, en juin 2018, par la Conférence internationale du Travail de la possibilité d'adopter de nouvelles normes sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, la Confédération syndicale internationale (CSI) et 6 fédérations syndicales mondiales ont mené des campagnes de sensibilisation dans l'ensemble des régions afin de faire connaître les positions des syndicats à ce sujet. Elles se sont en partie fondées sur les nouveaux éléments décrits dans un rapport sur la violence et le harcèlement

²⁴ BIT: *Femmes d'affaires et femmes cadres. Une montée en puissance au Moyen-Orient et en Afrique du Nord* (version abrégée du rapport global éponyme) (Genève, 2016).

²⁵ BIT: *Femmes d'affaires et femmes cadres. Une montée en puissance en Amérique latine et aux Caraïbes* (version abrégée du rapport global éponyme) (Genève, 2017).

contre les femmes et les hommes dans le monde du travail publié en 2017. Le point de vue et la réponse des syndicats ²⁶.

71. Une grande part des activités du BIT ont porté sur la fourniture d'aide aux organisations de travailleurs engagées dans un dialogue social mené aux niveaux sous-régional et régional sur la question des migrations de main-d'œuvre et de la mobilité. En particulier:
 - le Conseil des syndicats de l'ASEAN a collaboré avec le Conseil régional sud-asiatique des syndicats (SARTUC) et la Confédération syndicale arabe afin de protéger les droits des travailleurs migrants;
 - les organisations de travailleurs actives au niveau des axes migratoires (Paraguay/Argentine et Brésil/Argentine) à l'intérieur du Marché commun du Sud (MERCOSUR) ont établi un passeport syndical pour les travailleuses domestiques migrantes;
 - la CSI a lancé un site Web de conseils aux travailleurs migrants en vue de leur recrutement; il s'agit d'une plate-forme en ligne qui leur permet d'évaluer leur parcours de recrutement et de dénoncer les abus.
 - des organisations de travailleurs ont activement participé à l'initiative engagée par l'ONU qui a débouché sur l'adoption par l'Assemblée générale de la résolution 71/280: Modalités des négociations intergouvernementales sur le pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.
72. Dans le cadre de son initiative sur l'avenir du travail, le BIT a concentré son aide sur le renforcement de la capacité des syndicats à engager des débats de fond liés aux enjeux de l'innovation technologique, de l'évolution des modes de production, de l'intégration croissante des marchés à l'économie mondiale, du changement climatique et des transformations démographiques. Les organisations de travailleurs ont participé à des mécanismes nationaux de dialogue social à l'occasion de cinq réunions régionales et d'un colloque mondial (2017); y ont été définis les domaines d'action prioritaires et les mesures que les gouvernements et les partenaires sociaux pourraient envisager pour promouvoir et protéger les droits des travailleuses et des travailleurs.
73. De nouveaux outils ont été élaborés et mis en application pendant l'exercice biennal pour renforcer les institutions et les capacités des organisations de travailleurs. Ils se sont inspirés des travaux analytiques menés dans le cadre d'un programme de recherche dédié sur les politiques sociales et du travail. En 2016-17, la recherche s'est surtout concentrée sur les migrations de main-d'œuvre et sur la formalisation, et les résultats de ces travaux ont fait l'objet d'une large diffusion sur une plate-forme en ligne et dans des cours dispensés au Centre de Turin. De plus, le BIT:
 - a) a organisé un programme mondial visant à soutenir les syndicats dans leurs efforts d'organisation et à renforcer leur représentativité, et trois académies mondiales ont été mises en œuvre en collaboration avec le Centre de Turin;
 - b) a conçu une offre de formation sur mesure consacrée à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle aux niveaux sous-régional et national;
 - c) a proposé des cours en ligne sur les normes internationales du travail, le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et les stratégies relatives à l'équité salariale dans une économie mondialisée.

²⁶ Dr J. Pillinger: *La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Le point de vue et la réponse des syndicats* (Genève, BIT, 2017).

Dialogue social sectoriel

74. Dans le cadre du mandat du Bureau consistant à encourager le dialogue social sur les grandes questions et sur de nouveaux sujets, 683 représentants de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs ont participé à huit réunions mondiales; celles-ci ont adopté des conclusions concernant divers secteurs – services de santé, pêche, pétrole et gaz, télétravail dans les services privés –, le but étant d'inspirer les programmes et les politiques dans ces secteurs. Une réunion régionale tripartite pour l'Afrique a donné lieu à l'élaboration de conclusions sur les conditions de travail dans le secteur de la production de pétrole et de gaz en situation de chaleur extrême. Des réunions tripartites d'experts ont adopté deux recueils de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les ports ²⁷ et dans les mines à ciel ouvert ²⁸, ainsi que des directives sur le travail décent et le tourisme socialement responsable ²⁹.

2.4. Principes et droits fondamentaux au travail

Aperçu des résultats obtenus en matière de travail décent

- 56 Etats Membres ont déposé 98 nouveaux instruments de ratification, dont 30 instruments pour des conventions fondamentales (y compris le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930), 2 pour des conventions relatives à la gouvernance et 66 pour des conventions techniques.
- A la fin de 2017, 99,9 pour cent des enfants des 187 Etats Membres de l'OIT étaient couverts par la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et environ 80 pour cent étaient couverts par la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.
- 34 Etats Membres ont pris des mesures pour faire appliquer les normes internationales du travail, en particulier pour répondre à des questions soulevées par les organes de contrôle.
- 19 Etats Membres ont réformé leur législation du travail, utilisé les normes internationales du travail comme référence dans les décisions des tribunaux nationaux, ou mis en place des activités de formation et de sensibilisation aux normes internationales du travail.
- 28 Etats Membres ont adopté des politiques ou des stratégies ciblées pour protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables.
- 7 Etats Membres ont approuvé des réglementations pour l'abolition du travail forcé et 4 ont établi une liste nationale de travaux dangereux pour les enfants.
- 9 Etats Membres ont élaboré des plans d'action nationaux pour lutter contre le travail des enfants dans des secteurs à haut risque.

75. Bien que l'universalisation des principes et droits fondamentaux au travail ait progressé ces dernières décennies, des millions de personnes restent cantonnées dans des formes de travail inacceptables, parmi lesquelles 151,6 millions d'enfants âgés de 5 à 17 ans, dont près de la moitié exécutent des travaux dangereux ³⁰. En 2016, environ 25 millions de personnes

²⁷ BIT: [Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les ports \(édition révisée, 2016\)](#), Réunion d'experts chargée d'adopter une version révisée du Recueil de directives pratiques du BIT sur la sécurité et la santé dans les ports (Genève, 2016), document MESHP/2016/7(Rev.1).

²⁸ BIT: [Projet de recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert](#), Réunion d'experts sur la sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert (Genève, 16-20 oct. 2017), document MECPM/2017.

²⁹ BIT: [Directives sur le travail décent et le tourisme socialement responsable](#) (Genève, 2017).

³⁰ BIT: [Global estimates of child labour. Results and trends, 2012-2016](#) (Genève, 2017). Un résumé analytique est disponible en français: [Estimations mondiales du travail des enfants. Résultats et tendances 2012-2016](#).

(59 pour cent de femmes) étaient victimes de travail forcé, dont près de 5 millions (99,4 pour cent de femmes) aux fins d'exploitation sexuelle³¹. La discrimination dans l'emploi et les inégalités en matière de salaire et de conditions de travail aux motifs du sexe, de l'appartenance ethnique, du handicap, du statut VIH, de l'identité sexuelle et de l'orientation de genre, de l'âge et d'autres facteurs persistent dans de nombreux pays. Dans beaucoup aussi, les travailleurs et les employeurs continuent d'être privés du droit fondamental d'association et de négociation collective.

- 76.** Faire avancer la cause des principes et droits fondamentaux au travail est au cœur du mandat constitutionnel de l'OIT, qui a poursuivi cet objectif pendant la période biennale au titre de tous les résultats stratégiques. Plus largement, le rôle des normes internationales du travail et de leur application est davantage reconnu, y compris en tant que moyen d'honorer les engagements mondiaux pris par les Etats Membres au moment d'adopter le Programme 2030, en particulier en ce qui concerne l'ODD 8 relatif au travail décent et à la croissance économique, l'objectif 5 sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et l'objectif 16 sur la paix, la justice et la solidité des institutions.

Les normes de l'OIT: un socle pour promouvoir la justice sociale par le travail décent

- 77.** La promotion et la ratification des instruments internationaux sont restées au cœur des activités normatives de l'OIT en 2016-17. Ci-après figurent des résultats importants obtenus en la matière:
- 98 nouvelles ratifications de conventions et de protocoles, dont 30 ratifications de conventions fondamentales (y compris le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930), 2 ratifications de conventions relatives à la gouvernance et 66 ratifications de conventions techniques;
 - depuis la ratification, par l'Inde, en 2017, de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, 99,9 pour cent des enfants dans les 187 Etats Membres de l'OIT sont désormais couverts par la convention n° 182 et environ 80 pour cent par la convention n° 138;
 - la campagne «50 pour la liberté», menée par le BIT, la Confédération syndicale internationale et l'Organisation internationale des employeurs, a contribué pour beaucoup aux 20 ratifications du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, au cours de l'exercice;
 - la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, est entrée en vigueur en novembre 2017, suite à sa ratification par dix Etats Membres. Elle offre une protection à 38 millions de travailleurs du secteur et elle est utilisée pour mettre en œuvre un programme en Thaïlande.
- 78.** Une part non négligeable de l'appui fourni par le BIT a été consacrée aux organes de contrôle, avec les résultats suivants:
- après avoir examiné plus de 3 900 rapports, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a formulé 1 321 observations et adressé 2 315 demandes directes aux Etats Membres concernés;

³¹ BIT et Walk Free Foundation: *Global estimates of modern slavery. Forced labour and forced marriage* (Genève, 2017). Un résumé analytique est disponible en français: *Estimations mondiales de l'esclavage moderne. Travail forcé et mariage forcé*.

- la CEACR s'est dite satisfaite ou intéressée par les mesures prises en réponse à ses commentaires concernant 373 cas;
- le Comité de la liberté syndicale a procédé à l'examen de 148 cas et la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail a étudié 48 cas et deux études d'ensemble;
- le Conseil d'administration a examiné 11 réclamations au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT et six plaintes pour non-respect des conventions ratifiées au titre de l'article 26. Quatre d'entre elles ont été classées au cours de la période biennale (Chili, Fidji, Qatar et République bolivarienne du Venezuela);
- le Comité conjoint OIT/Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) d'experts sur l'application de la recommandation concernant la condition du personnel enseignant a publié deux rapports sur des allégations formulées par des syndicats d'enseignants au sujet du non-respect des principes de la recommandation de 1966, allégations qui ont été par la suite examinées par le Conseil d'administration du BIT et le Conseil exécutif de l'UNESCO.

79. L'action ciblée du Bureau visant à améliorer l'application des normes internationales du travail a produit des résultats dans 34 Etats Membres, notamment en réponse aux questions soulevées par les organes de contrôle. Le BIT a ainsi contribué à renforcer la capacité des mandants à remédier aux manquements graves à l'obligation de faire rapport, 25 Etats Membres ayant pu rattraper leur retard. Le Bureau et le Centre de Turin ont mené 60 activités de formation aux normes internationales du travail, pour un total de 1 822 participants (907 femmes et 915 hommes).

80. Les efforts déployés par le BIT pour renforcer les capacités des mandants ont été suivis d'effets dans 19 Etats Membres, qui ont entamé des réformes de leur législation du travail compatibles avec les normes internationales du travail et les orientations des organes de contrôle de l'OIT. Des experts ont fourni des conseils sous diverses formes: analyse des lacunes de la législation, examen de projets de texte, dispositions juridiques types, commentaires détaillés, suggestions de révision. Les mandants ont aussi bénéficié de conseils techniques relatifs aux exigences à respecter pour les conventions, aux bonnes pratiques en matière législative et réglementaire, aux orientations qui sous-tendent les réformes de la législation du travail et à la préparation à la ratification des conventions de l'OIT. Dans la plupart des cas, après l'adoption d'une nouvelle loi, diverses formes d'assistance technique ont été apportées en vue de son application. Au Panama et au Paraguay, les normes internationales du travail ont servi à éclairer les décisions des tribunaux, à l'issue des activités de formation et de renforcement des capacités dispensées par le BIT à l'intention des membres de l'appareil judiciaire.

Action ciblée sur les formes de travail inacceptables

81. L'action du BIT contre les formes de travail inacceptables a débouché sur les résultats suivants:

- 28 Etats Membres ont adopté des politiques ou stratégies ciblées pour protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables;
- 7 Etats Membres (Argentine, Inde, Pakistan, Paraguay, Ouzbékistan, Pérou et Tadjikistan) ont adopté des dispositions réglementaires visant à abolir le travail forcé et 4 Etats Membres (Côte d'Ivoire, Honduras, Inde et Panama) ont établi ou révisé la liste nationale des travaux dangereux pour les enfants;

- dans 9 Etats Membres, les mandants ont élaboré des plans d'action nationaux sur le travail des enfants dans des secteurs à haut risque, notamment en ce qui concerne la prévention du travail des enfants dans la production de coton au Paraguay, au Pérou et en République-Unie de Tanzanie, cela dans le cadre de la coopération Sud-Sud avec le Brésil.
82. La question de la discrimination fondée sur le genre, l'appartenance ethnique et l'état de santé a également été prise en compte dans les cadres d'orientation aux niveaux national, municipal et du lieu de travail dans plusieurs pays. Par exemple:
- la Jamaïque a adopté une politique nationale relative au VIH et au sida sur le lieu de travail en utilisant les outils sectoriels du BIT;
 - Haïti et le Zimbabwe ont élaboré des politiques relatives au VIH et au sida sur le lieu de travail ciblant les secteurs à haut risque (textile et PME) pour que la protection des travailleurs contre la stigmatisation et la discrimination inclue des volets prévention, soins et appui;
 - au Bangladesh, les autorités se sont attaquées aux problèmes des très bas salaires, du non-paiement des salaires et des inégalités salariales en appliquant le salaire minimum à des groupes qui en étaient jusque-là exclus (par exemple, les travailleurs des plantations de thé), ou en élaborant des projets de loi en faveur de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans des secteurs spécifiques (comme cela a été le cas dans le secteur de la construction dans l'Etat plurinational de Bolivie (encadré 6));
 - la Jordanie a étendu les prestations sociales à de nombreux bénéficiaires et, par le biais de la négociation collective, a relevé les salaires dans le secteur de l'enseignement privé où, traditionnellement, les salaires sont bas, les femmes sont très nombreuses et l'écart de rémunération entre les sexes est important.

Encadré 6

Approche intégrée en matière de protection des travailleurs autochtones au Bangladesh, dans l'Etat plurinational de Bolivie et au Guatemala

En partenariat avec le gouvernement de la Suède, et conjointement avec les mandants et d'autres organisations locales, le BIT s'est attaché à sensibiliser les femmes autochtones à leurs droits, à favoriser leur accès à un travail décent et leur autonomisation économique, et il a renforcé leur capacité de faire entendre leur voix.

Bangladesh: le BIT a centré son assistance sur le secteur des plantations de thé et sur l'économie urbaine informelle. En consultation avec les autorités chargées des plantations de thé, les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et les travailleurs-mêmes, le BIT a mené une enquête sur les conditions de vie et de travail dans ce secteur, notamment pour les travailleuses autochtones. Les résultats de cette enquête ont servi de base à la négociation d'un nouvel accord collectif pour ce secteur, qui a permis d'améliorer les conditions de travail. La capacité des femmes à participer aux activités du syndicat des travailleurs des plantations de thé et à prendre des décisions a été renforcée. L'Association des travailleurs autochtones du Bangladesh a été créée; son rattachement au mouvement syndical national est en cours. Elle offre aux hommes et aux femmes autochtones une plate-forme de revendication de leurs droits.

Etat plurinational de Bolivie: la demande de main-d'œuvre s'est accrue sous l'effet de l'essor de la construction, attirant de nombreuses femmes autochtones vers le secteur, où elles sont souvent victimes de discrimination dans un environnement de travail hostile, et notamment sont moins bien payées que les hommes pour le même travail. Dans la deuxième ville du pays, El Alto de La Paz, le BIT, en collaboration avec les syndicats, les autorités locales et les employeurs, s'est attaché à mieux faire connaître les droits des femmes autochtones et à combattre la discrimination salariale; il a soutenu la formation à la sécurité sur les chantiers de construction. La Fédération des employeurs de la construction, avec l'appui des autorités locales, a créé une nouvelle plate-forme virtuelle, qui contient une base de données pour les travailleuses du secteur de la construction. Cette plate-forme aide les femmes ayant suivi une formation certifiée à entrer sur le marché du travail dans des conditions plus justes. Une association récemment créée pour les femmes qui travaillent dans le secteur de la construction œuvre à faire entendre la voix de ces femmes aux niveaux local et national.

Guatemala: dans ce pays, un tiers des travailleurs domestiques sont des autochtones, avec une majorité de jeunes femmes. Ils connaissent peu leurs droits et sont exposés à des formes de travail inacceptables, le travail domestique étant «invisible» en droit et dans la pratique. Le BIT a aidé les institutions nationales à renforcer leur capacité de garantir de meilleures conditions de travail, en particulier des salaires plus élevés. Le syndicat national des travailleurs domestiques a plaidé en faveur d'un amendement de la législation visant à améliorer leurs droits. Il a notamment préconisé la ratification de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et encouragé l'adoption d'autres formes d'organisation des travailleurs domestiques autochtones, par exemple sous forme de coopératives.

83. Le soutien du BIT a permis aux mandants de mener des campagnes de sensibilisation sur:

- le travail des enfants (Liban, Myanmar);
- le travail domestique des enfants (Swaziland, Togo);
- le travail des enfants dans l'agriculture (Ghana, Ouzbékistan, Swaziland, Zimbabwe);
- le travail forcé (Argentine, Myanmar, Ouzbékistan);
- la discrimination fondée sur le genre (Etat plurinational de Bolivie, Costa Rica, El Salvador);
- l'état de santé dans les mines et l'agriculture (Zimbabwe);
- la prise de décisions éclairée par les femmes qui envisagent d'émigrer pour travailler (Népal).

3. Faits marquants dans les régions

84. La présente section se fonde sur les informations détaillées figurant dans le tableau de bord consacré aux résultats en matière de travail décent et met en relief les principaux domaines dans lesquels le BIT apporte un appui, ainsi que les progrès réalisés par région.

3.1. Afrique

Aperçu des résultats obtenus en matière de travail décent

- 237 résultats ont été obtenus dans 46 Etats Membres.
- 5 Etats Membres ont obtenu au moins 12 résultats, progressant dans la réalisation de chacun des 4 objectifs stratégiques de l'OIT.
- A la fin de 2017, 23 programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) étaient en cours d'exécution dans la région, et 14 autres en cours d'élaboration.
- Les partenariats noués avec la Commission de l'Union africaine (CUA) ont abouti à l'élaboration de stratégies et de programmes sur l'emploi, l'accent étant mis sur les jeunes et les femmes, les migrations de main-d'œuvre, la gouvernance du marché du travail, la protection sociale, le travail des enfants, le travail forcé et les statistiques du travail.

85. Conformément aux priorités définies par les mandants de l'OIT dans la Déclaration d'Addis-Abeba, adoptée à la treizième Réunion régionale africaine en décembre 2015³², en 2016-17 le BIT a axé ses travaux sur l'emploi des jeunes, les migrations de main-d'œuvre et la protection sociale, tout en continuant de traiter les questions transversales: normes internationales du travail, dialogue social, égalité entre les sexes, non-discrimination.
86. Le BIT a contribué à la réalisation de 237 résultats en matière de travail décent dans 46 Etats Membres africains et de 4 autres résultats dans des organisations sous-régionales. Plusieurs Etats Membres ont avancé simultanément vers la réalisation de tous les objectifs stratégiques, ainsi que de la plupart des résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT pour 2016-17. C'est dans les domaines qui ont fait l'objet d'une demande accrue des mandants – le développement de l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes – qu'a été obtenu le plus grand nombre de résultats. Des résultats significatifs ont été constatés en matière de conformité des lieux de travail, eu égard notamment au renforcement des capacités des services d'inspection du travail et à la promotion du travail décent dans l'économie rurale. Les progrès ont été en deçà de la cible fixée pour ce qui est de l'adoption de lois et de stratégies visant à protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables (exception faite des politiques concernant le VIH et le sida sur le lieu de travail), en partie du fait de la lenteur du processus législatif. L'encadré 7 donne des exemples des avancées réalisées sur la voie de l'Agenda du travail décent en Afrique du Sud et en Ethiopie.

Encadré 7

Le travail décent en action: l'Ethiopie et l'Afrique du Sud

Ethiopie: en plus d'une décennie, l'Ethiopie a beaucoup progressé sur le plan socio-économique dans divers domaines stratégiques, en particulier l'éducation et la santé, grâce à une croissance économique soutenue et élevée. Avec l'appui du BIT, ce pays a sensiblement avancé dans la mise en œuvre intégrée de l'Agenda du travail décent. En avril 2016, le Conseil des ministres a approuvé la politique et la stratégie nationales pour l'emploi, élaborées en consultation avec les partenaires sociaux, qui visent à coordonner les efforts des différents ministères et à répondre à la nécessité d'accroître le taux d'activité des femmes, en particulier dans l'économie formelle. Une direction chargée spécifiquement des questions de l'emploi à l'étranger et de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre a été créée au sein du ministère du Travail et des Affaires sociales en vertu de la proclamation n° 923/2016 sur l'emploi promulguée par le gouvernement. Dans le cadre d'un programme conjoint mené avec d'autres institutions des Nations Unies, le BIT a contribué à améliorer les compétences entrepreneuriales des femmes et la capacité des institutions financières et des prestataires de services aux entreprises d'aller à la rencontre des entreprises dirigées par des femmes. Le gouvernement a aussi adopté des plans d'action nationaux visant à renforcer la gouvernance du marché du travail dans l'industrie du vêtement. Le BIT a axé ses services sur l'élaboration de politiques de SST au niveau de l'entreprise, sur la base des normes internationales du travail. L'accent a été mis également sur la création d'un forum multipartite destiné à favoriser le dialogue entre le gouvernement, le secteur privé, les syndicats et d'autres acteurs clés dans le but de s'attaquer aux graves problèmes qui se posent dans le secteur du textile et de l'habillement. Le plan stratégique adopté en 2016 par la Confédération des syndicats éthiopiens a permis d'accroître de plus de 10 pour cent le nombre de syndicats affiliés, qui est passé de 1 182 en 2015 à 1 554 en 2017.

Les principaux partenaires de développement de l'OIT en Ethiopie au cours de l'exercice ont été les gouvernements du Danemark, de l'Irlande, du Royaume-Uni et de la Suède, l'Union européenne et des institutions des Nations Unies.

³² BIT: *Déclaration d'Addis-Abeba. Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable*, 13^e Réunion régionale africaine (Addis-Abeba, 30 nov.-3 déc. 2015), document [AFRM13/D.8\(Rev.\)](#).

Afrique du Sud: malgré la hausse récente du chômage, les progrès vers la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'OIT ont été soutenus. En décembre 2016, le gouvernement a commencé à utiliser des outils d'évaluation de l'effet sur l'emploi, connus sous le nom de matrices dynamiques des comptes sociaux satellites, pour apprécier les effets des politiques sectorielles, commerciales et environnementales sur l'emploi. Ces outils ont servi à éclairer les décisions relatives au plan directeur énergétique du pays et à estimer l'incidence sur l'emploi des interventions annuelles en faveur du développement menées dans le cadre de ce plan. Concernant les relations professionnelles, en février 2017, le gouvernement et les partenaires sociaux ont signé un accord national sur le salaire minimum qui pose un jalon pour lutter contre les inégalités flagrantes et la pauvreté dans le pays. Le gouvernement a par ailleurs amendé la loi sur les conditions de base de l'emploi et la loi sur le travail des enfants en se fondant sur les commentaires des mécanismes de contrôle de l'OIT. Les fédérations syndicales ont mieux pris en compte les questions d'égalité hommes-femmes, comme le montrent l'augmentation du nombre de femmes syndicalistes qui participent au Conseil national du travail et du développement économique et la prise de position écrite des travailleurs sur la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. En mars 2016, les Employeurs unis d'Afrique du Sud ont adopté un plan d'action sur les PME, les entreprises récemment créées et la formalisation des entreprises, plan fondé sur les recommandations issues d'une évaluation réalisée au début de 2016 au moyen de la méthode EESE.

En Afrique du Sud, le BIT a mené à bien ses travaux avec le concours du gouvernement, ainsi que l'appui des gouvernements de la Belgique (Flandres) et des Pays-Bas, des institutions des Nations Unies, et les ressources du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO).

- 87.** Dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail, 29 dialogues ont été organisés en Afrique aux niveaux national, sous-régional et régional. Divers messages et recommandations ont été formulés à cette occasion en faveur de programmes locaux de développement économique axés sur les communautés, d'une cohérence accrue des politiques, de la responsabilité sociale des entreprises et de l'abrogation ou de la révision des lois obsolètes, dépassées et inefficaces qui nuisent à la gouvernance du travail. A sa deuxième session tenue à Alger en avril 2017, le Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi de l'Union africaine a officiellement présenté et adopté un résumé des messages clés formulés à l'issue de ces dialogues. L'Union africaine a ensuite proposé que soit définie une position africaine sur l'avenir du travail, qui souligne avec force³³ l'importance de cette question.
- 88.** En 2016, avec l'appui du BIT et d'autres partenaires aux niveaux sous-régional et régional, la CUA a conçu le premier programme prioritaire quinquennal pour l'application de la Déclaration et du Plan d'action de 2015 sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif. Ce programme est axé sur l'emploi des jeunes et des femmes, les migrations de main-d'œuvre, la gouvernance du marché du travail, ainsi que la protection sociale et la productivité. En 2016, la Communauté de développement de l'Afrique australe a approuvé un cadre pour la promotion de l'emploi des jeunes et, en septembre 2017, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays d'Afrique du Nord ont adopté une feuille de route quinquennale pour l'emploi des jeunes en Afrique du Nord³⁴. Toutes ces initiatives devraient contribuer à la réalisation des ODD, et en particulier de l'objectif 8. La contribution de l'OIT aux organisations sous-régionales et régionales a notamment pris les formes suivantes:
- appui apporté à la CUA pour l'élaboration de produits de connaissance et de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre;

³³ Voir <https://au.int/en/pressreleases/20170429/ministers-charge-social-development-labour-and-employment-au-member-states>.

³⁴ BIT: *Reconfirming commitment to youth employment promotion in North Africa – the YENA Roadmap (2017-2022)*, Conférence sur l'emploi des jeunes en Afrique du Nord (YENA) (Genève, 26-27 sept. 2017).

- révision du Cadre de politique sociale pour l'Afrique (2008) et du Cadre de politique migratoire (2006) mis en place par l'Union africaine;
 - rédaction d'un protocole additionnel à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif au droit des citoyens à la sécurité sociale et à la protection sociale;
 - renforcement du Forum tripartite du dialogue social de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO);
 - appui à la commission de la CEDEAO pour l'élaboration de stratégies sur les migrations de main-d'œuvre, le travail des enfants et le travail forcé.
89. Compte tenu de l'ampleur du problème du travail des enfants en Afrique, pour accroître la portée de son action au niveau régional l'OIT a noué plusieurs partenariats, notamment avec d'autres organismes des Nations Unies, des institutions régionales et des mandants dans le cadre de l'Alliance 8.7³⁵. L'OIT a coopéré avec la Commission économique pour l'Afrique concernant les statistiques du travail, et avec la Banque africaine de développement concernant l'autonomisation des jeunes et des femmes. En mai 2017, le BIT a élaboré un cadre d'action pour la coopération Sud-Sud en faveur du travail décent en Afrique qui a ouvert la voie à la coopération en matière de travail décent entre les pays africains, y compris les pays en situation de fragilité.
90. En 2016-17, trois PPTD (Côte d'Ivoire, Mali et Tunisie) ont été formulés et approuvés, 14 étaient en cours de préparation, ainsi que le tout premier programme de promotion du travail décent dans la sous-région de la CEDEAO. Dans l'ensemble, cette nouvelle génération de PPTD prend mieux en compte les quatre objectifs stratégiques de l'OIT et correspond davantage aux cadres nationaux de développement et aux Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

3.2. Amériques

Aperçu des résultats obtenus en matière de travail décent

- 176 résultats ont été obtenus dans 30 Etats Membres.
- 6 Etats Membres ont obtenu au moins 12 résultats, progressant dans la réalisation de chacun des 4 objectifs stratégiques de l'OIT.
- A la fin de 2017, 3 PPTD étaient en cours d'exécution dans la région, un autre était en cours d'élaboration.
- L'initiative régionale sur l'élimination du travail des enfants en Amérique latine et dans les Caraïbes, menée dans le cadre de l'Alliance 8.7, a donné lieu à l'élaboration d'un modèle prédictif visant à évaluer les effets des politiques mises en œuvre pour accélérer la réduction du travail des enfants. Le modèle a été appliqué dans sept pays, et les résultats obtenus ont été présentés à la IV^e Conférence mondiale sur l'élimination durable du travail des enfants (Buenos Aires, 2017).

³⁵ D'après les estimations mondiales pour 2017, l'Afrique subsaharienne a connu une aggravation du travail des enfants au cours de la période 2012-2016, sous l'effet des forces économiques et démographiques qui ont limité les retombées positives des politiques ciblées mises en œuvre dans la région. Voir BIT: *Global estimates of child labour results and trends, 2012-2016*, op. cit.; et Alliance 8.7: *Pour un monde affranchi du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite d'êtres humains et du travail des enfants* (2017).

- 91.** Conformément à la Déclaration de Lima adoptée à la dix-huitième Réunion régionale des Amériques en 2014 ³⁶, le programme appliqué par le BIT dans la région a ciblé les trois domaines prioritaires retenus par les mandants:
- élaboration de politiques de développement de la production destinées à favoriser une croissance inclusive et la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité;
 - transition de l'économie informelle vers l'économie formelle;
 - promotion et application des normes internationales du travail et des droits des travailleurs.
- 92.** Grâce au soutien du BIT, 176 résultats significatifs ont été obtenus dans ces domaines et dans d'autres couverts par l'Agenda du travail décent dans 30 Etats Membres et territoires de la région. Le plus grand nombre de résultats est enregistré dans les domaines des politiques, stratégies et capacités institutionnelles visant à protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables, l'accent étant mis sur le travail des enfants et le travail forcé. Cela tient en partie aux efforts activement déployés dans le cadre de l'initiative régionale «Mettre fin au travail des enfants en Amérique latine et aux Caraïbes» et à la dynamique que la IV^e Conférence mondiale sur l'élimination durable du travail des enfants, tenue à Buenos Aires en novembre 2017, a engendrée dans la région. Les progrès ont été en deçà de la cible fixée pour le renforcement institutionnel des organisations d'employeurs, ce qui s'explique principalement par l'allocation stratégique de ressources limitées aux organisations qui se sont engagées à obtenir des résultats plus durables.
- 93.** Concernant les activités relatives aux politiques de développement de la production, le Bureau a entrepris des recherches par région et par pays et élaboré des documents aux fins de diagnostic sur les thèmes suivants:
- chaînes d'approvisionnement mondiales;
 - environnements favorables aux entreprises durables;
 - politiques de développement applicables à des groupes de secteurs ou à certains secteurs;
 - effets des investissements étrangers chinois sur l'emploi dans la région;
 - conditions de travail dans les PME;
 - formation professionnelle et apprentissage.
- 94.** Le BIT a facilité l'harmonisation des statistiques sur la formalisation, en particulier dans les Caraïbes, et l'évaluation des politiques dans plusieurs pays. Les travaux sur les normes du travail ont privilégié l'appui fourni aux pays dans la mise en œuvre des recommandations des organes de contrôle de l'OIT, notamment sous forme de missions techniques et d'assistance technique. Ils ont porté essentiellement sur les réformes de la législation, la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective, et sur l'application de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Compte tenu du caractère indissociable, interdépendant et complémentaire des objectifs de l'Agenda du

³⁶ BIT: *Lima Declaration*, 18^e Réunion régionale des Amériques (Lima, 13-16 oct. 2014), document [AMRM.18/D.5\(Rev.\)](#).

travail décent, certains pays ont accompli des progrès notables dans les trois domaines d'activité définis comme prioritaires par les mandants dans la région (encadré 8).

Encadré 8
Productivité, formalisation et droits au travail: progrès accomplis
au Costa Rica et au Mexique

Costa Rica: des progrès sont réalisés sur la voie d'une transformation économique qui vise à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, à opérer la transition vers l'économie formelle et à protéger les droits des travailleurs. Avec l'appui du BIT, le gouvernement a inclus le taux de chômage parmi les variables clés à prendre en compte dans le cadre macroéconomique et la Banque centrale a examiné la relation entre l'inflation et l'emploi. Cela a débouché sur l'adoption d'une politique monétaire moins stricte et la réduction des taux d'intérêt, avec des retombées positives sur la croissance économique, ce qui a contribué à faire reculer le chômage, qui est passé de 8,5 pour cent en 2016 à 7,8 pour cent en 2017. En octobre 2016, le Costa Rica a adopté un accord tripartite sur l'application de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015; ont ensuite été établis un processus tripartite de haut niveau et quatre commissions techniques chargées de discuter de la protection sociale, du développement des compétences, de la simplification des procédures et de la réforme fiscale, dans le but de promouvoir la formalisation des travailleurs (indépendants, salariés, domestiques) et des entreprises. Concernant les droits des travailleurs, la réforme des procédures relatives aux questions de travail est entrée en vigueur en juillet 2017; elle s'est fondée sur les commentaires formulés par les organes de contrôle de l'OIT quant au droit de grève et à l'oralité des débats devant les tribunaux du travail. En juillet 2017, les services de la sécurité sociale ont adopté une procédure d'enregistrement des employeurs de travailleurs domestiques et adapté certains aspects du régime de protection sociale à leurs besoins spécifiques dans le but d'assurer une couverture plus étendue.

Les activités du BIT au Costa Rica ont été menées avec l'appui financier du gouvernement et grâce aux ressources du CSBO.

Mexique: la Commission nationale sur le salaire minimum a adopté une série de recommandations figurant dans quatre documents techniques préparés par le BIT qui mettent en évidence les liens entre productivité et salaires. Cela a contribué à la décision d'augmenter le salaire minimum de plus de 10 pour cent en janvier 2017. Par ailleurs, dans les Etats de Jalisco et de Chihuahua, le soutien du BIT a permis aux mandants – notamment aux organisations d'employeurs – d'élaborer des enquêtes sur les conditions propices à la création d'entreprises durables, l'accent étant mis sur la productivité et la formalisation. Des pratiques spécifiques et des plans d'action fondés sur ces travaux ont été adoptés dans le cadre des stratégies de recherche de compétitivité déployées par ces deux Etats pour faciliter le développement de PME durables. A Mexico, le BIT a aidé les autorités locales à établir une feuille de route visant à formaliser les petites entreprises dans le secteur du commerce de détail, ce qui a débouché sur la mise en œuvre d'une stratégie intégrée conforme à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Le Bureau a également formé des formateurs issus d'organismes publics et d'organisations d'employeurs aux méthodes entrepreneuriales (programme «Gérez mieux votre entreprise»). Il s'agissait d'inciter les entreprises à formuler des propositions dans les domaines où le travail des enfants est très répandu.

Les activités du BIT au Mexique ont été menées avec l'appui du gouvernement et en utilisant les ressources du CSBO.

95. Dans l'ensemble, pendant la période biennale, la capacité du Bureau de fournir aux mandants des services consultatifs fondés sur des données probantes a été renforcée, sur le plan tant analytique qu'opérationnel, dans les domaines suivants: développement de la production, adaptation des compétences à l'évolution de la demande, emplois verts, redressement de l'économie locale après les catastrophes, migrations. Le BIT a mené des travaux sur les tendances qui caractériseront l'avenir du travail en Amérique latine et dans les Caraïbes, publiés dans *2016 Labour Overview*³⁷. Les résultats de l'enquête qui a été réalisée sur les attentes des jeunes concernant leur avenir professionnel ont alimenté des débats de haut niveau, dont plusieurs des 26 dialogues nationaux, sous-régionaux et régionaux organisés à la suite de l'invitation du Directeur général du BIT à participer à l'initiative sur l'avenir du travail.

³⁷ BIT: *2016 Labour Overview. Latin America and the Caribbean* (Lima, 2016).

96. A la fin de 2017, trois PPTD étaient en cours d'exécution dans la région (Costa Rica, Guyana et Haïti) et des négociations avaient lieu en Argentine en vue de l'élaboration de son quatrième PPTD. Pendant l'exercice, le Chili, le Panama, le Paraguay et l'Uruguay ont signé des protocoles d'accord en appliquant le cadre des PPDT élaboré par le BIT.
97. Aux niveaux régional et sous-régional, le BIT a contribué au Forum des pays d'Amérique latine et des Caraïbes sur le développement durable (Mexique, 2017) et élaboré une publication sur les difficultés à surmonter pour atteindre l'objectif 8 des ODD. Le Bureau a contribué activement à l'Alliance 8.7 dans le cadre de l'initiative «Mettre fin au travail des enfants en Amérique latine et aux Caraïbes».
98. Les partenariats établis avec la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes ont contribué à étoffer l'offre d'informations statistiques sur les marchés du travail et les politiques de l'emploi de la région. Les partenariats noués avec d'autres institutions des Nations Unies (PNUD, ONU-Femmes, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, HCR, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Fonds des Nations Unies pour la population, Programme des Nations Unies pour l'environnement, UNESCO) et avec des entités multilatérales (OCDE), Banque mondiale, Banque interaméricaine de développement, Organisation des Etats américains) portaient sur les thèmes suivants: perfectionnement de l'analyse et du diagnostic, notes d'orientation et application de méthodes et d'outils relatifs au travail des enfants, migrations de main-d'œuvre, égalité entre les sexes, économie verte, emploi des jeunes, développement rural, formalisation et compétitivité.

3.3. *Etats arabes*

Aperçu des résultats en matière de travail décent

- 41 résultats ont été obtenus dans 10 Etats Membres et territoires.
- 1 Membre a obtenu au moins 12 résultats, accomplissant des progrès dans la réalisation de chacun des 4 objectifs stratégiques de l'OIT.
- A la fin de 2017, 1 PPTD était en cours d'exécution dans la région, tandis que 3 autres étaient en cours d'élaboration.
- Le BIT a élaboré une réponse globale à la crise syrienne dans les pays voisins, conformément aux engagements pris lors des conférences mondiales qui se sont tenues à ce sujet en 2016 et 2017. Parmi les progrès réalisés en Jordanie et au Liban figurent la formalisation du travail des réfugiés, la création de mécanismes de placement et la promotion de mesures visant à prévenir le travail des enfants dans l'agriculture et le secteur urbain informel et la détérioration des conditions de travail.

99. En 2016-17, la région des Etats arabes a continué à faire face à une situation généralisée de conflit et d'instabilité, en raison notamment des effets de la crise syrienne et de l'arrivée consécutive de réfugiés, qui ont pesé sur des marchés du travail déjà mis à rude épreuve dans un contexte de ressources limitées. Les plans de développement et les programmes de réforme des membres du Conseil de coopération du Golfe ont continué de souffrir de la baisse des cours du pétrole. Cette situation a fortement compromis la mise en œuvre du programme de l'OIT dans la région: 41 résultats en matière de travail décent ont été obtenus dans 10 pays et territoires, ce qui représente 66 pour cent seulement de l'objectif fixé pour l'exercice. Plusieurs de ces résultats ont toutefois de profondes répercussions pour la région; c'est le cas par exemple de l'adoption, dans le territoire palestinien occupé, en septembre 2016, de la toute première loi sur la sécurité sociale pour les travailleurs du secteur privé et leurs familles, et des avancées d'un projet du BIT mené conjointement avec le gouvernement du Qatar en vue de promouvoir l'égalité de traitement pour les travailleurs migrants grâce à la suppression du système de parrainage qui les empêche de changer d'emploi librement. Ces progrès ont permis de clôturer, en 2017, la procédure de plainte relative au non-respect

par le Qatar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. C'est dans les domaines suivants qu'ont été obtenus le plus grand nombre de résultats: développement de l'entrepreneuriat féminin, mise en œuvre de programmes d'infrastructure à forte intensité d'emplois et extension de la protection sociale, qui sont les principales composantes de la réponse de l'OIT à la situation de crise. Les progrès ont été nettement insuffisants au regard de l'objectif relatif au renforcement institutionnel des organisations d'employeurs et de travailleurs, auquel le déficit de dialogue social dans la région a fait obstacle.

100. L'accent mis sur le travail décent dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 ainsi que dans la réponse à la crise a provoqué un accroissement sans précédent des demandes d'aide du BIT au niveau régional. C'est ainsi que la question du travail décent a été prise en compte dans les rapports annuels du Forum arabe pour le développement durable et que les objectifs stratégiques de l'OIT ont été intégrés dans de nouveaux PNUAD pour Bahreïn, la Jordanie, le Liban, le territoire palestinien occupé et le Yémen ainsi que dans plusieurs cadres de réponse aux crises.
101. Des accords ont été conclus pour entamer l'élaboration de nouveaux PPTD au Liban, à Oman et dans le territoire palestinien occupé, ainsi que pour développer le PPTD existant en Jordanie. Formulés à l'issue de vastes consultations avec les mandants tripartites, ces programmes se sont inspirés du Programme de développement durable à l'horizon 2030, du cadre de résultats des PNUAD et des plans nationaux de développement.
102. Fait marquant de la période biennale, le BIT a joué un rôle prédominant dans la réponse à la crise syrienne, conformément aux engagements internationaux pris lors des conférences mondiales tenues en 2016 et 2017. En Jordanie et au Liban, le BIT a proposé des mesures visant à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les réfugiés syriens comme pour les communautés d'accueil, conformément aux *Principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force* (encadré 9) adoptés en 2016. Les réalisations les plus importantes sont les suivantes: formalisation du travail des réfugiés, création de mécanismes de placement, promotion de mesures visant à lutter contre les conditions de travail inacceptables dans l'économie informelle en milieu urbain et contre le travail des enfants dans l'agriculture et création d'emplois en rapport avec l'amélioration des infrastructures de première nécessité grâce au Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (programme HIMO) de l'OIT.

Encadré 9
Crise syrienne: réponse fondée sur le travail décent
en Jordanie et au Liban

La crise des réfugiés syriens est l'urgence humanitaire la plus grande, la plus longue et la plus complexe de notre époque. En janvier 2016, plus de 600 000 réfugiés syriens ont été enregistrés en Jordanie, pays dont la population totale s'élève à environ 9,5 millions d'habitants. Quelque 20 pour cent des réfugiés vivent dans des camps désignés à cet effet, tandis que les autres trouvent refuge en ville et en milieu rural, exerçant une pression croissante sur les ressources et sur le marché du travail de la Jordanie. Au Liban, le nombre de réfugiés s'élève à 1,5 million, soit un quart de la population du pays. En réponse à cette crise, pendant l'exercice le BIT s'est attaché à améliorer l'accès tant des réfugiés que des locaux à des possibilités d'emploi et moyens de subsistance au sein de la communauté d'accueil en mettant en place des programmes de travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre, en intervenant à l'échelon local dans les chaînes de valeur agricoles et en préconisant des changements des politiques et des réglementations. Grâce au financement octroyé au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), le BIT a pu faire preuve de réactivité dans le démarrage des activités, positionner l'OIT comme institution chef de file des Nations Unies en matière d'emploi et de moyens d'existence et mobiliser des ressources supplémentaires provenant de multiples partenaires du développement.

Jordanie: les activités du BIT auprès du ministère du Travail ont facilité l'obtention par les réfugiés de permis de travail, notamment dans le bâtiment et l'industrie manufacturière. Entre janvier 2016 et décembre 2017, plus de 60 000 permis de travail ont été délivrés à des réfugiés syriens dans ces secteurs et 17 000 autres ont été délivrés dans des zones rurales, par l'intermédiaire de coopératives agricoles et polyvalentes. En août 2017, l'OIT et le HCR ont inauguré le premier bureau de l'emploi au sein d'un camp de réfugiés à Zaatar.

Liban: le BIT a aidé le ministère du Travail et le ministère des Affaires sociales à définir et exécuter des projets à forte intensité de main-d'œuvre en faveur des communautés les plus vulnérables, répondant simultanément à la nécessité de développer les infrastructures et de créer des emplois décents. Vingt-quatre entreprises sous-traitantes ont participé à des projets de développement productif, recrutant des travailleurs locaux, essentiellement des réfugiés, des femmes et des personnes handicapées. Le BIT a élaboré des cadres de protection sociale destinés à protéger les droits des travailleurs et à promouvoir la sécurité sur le lieu de travail. En collaboration avec les syndicats et le gouvernement, le BIT a lancé une initiative visant à prévenir le travail des enfants parmi les réfugiés à Beqaa.

Les principaux partenaires de l'OIT en matière de développement en Jordanie et au Liban étaient les gouvernements de l'Allemagne, du Canada, du Danemark, des États-Unis, de l'Italie, de la Norvège, des Pays-Bas, du Royaume-Uni, de la Suède, de la Suisse, ainsi que l'Union européenne.

- 103.** Neuf manifestations régionales et interrégionales liées à l'initiative sur l'avenir du travail ont été organisées durant la période biennale; leur point culminant était les délibérations entre les mandants et d'autres parties prenantes sur les progrès réalisés dans l'application de l'Agenda du travail décent, le rôle de l'OIT dans l'avènement d'une croissance inclusive fondée sur le travail décent et les défis restant à relever. L'une des délibérations qui se sont déroulées lors de la Réunion tripartite des pays arabes sur l'avenir du travail (Beyrouth, avril 2017) était axée sur les transformations du monde du travail dans la région, notamment dans les États fragiles.
- 104.** Un autre volet de la réponse à la crise a consisté à promouvoir le partage des connaissances en matière de protection sociale et de migrations de main-d'œuvre, notamment la coopération interrégionale et extrarégionale (coopération Sud-Sud). Le BIT a organisé une consultation interrégionale sur les migrations de main-d'œuvre et la mobilité, réunissant les mandants tripartites, la société civile et d'éminents universitaires provenant de 22 États Membres d'Asie, d'Afrique et des États arabes (Liban, octobre 2017), ainsi qu'une conférence régionale intitulée «Ascension des femmes d'affaires et des femmes cadres au Moyen-Orient et en Afrique du Nord» (Oman, février 2016). Celle-ci a servi de plate-forme à un dialogue sur les progrès accomplis dans la région en matière d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.
- 105.** Le BIT a noué ou renforcé un certain nombre de partenariats durant la période biennale dans le but d'amplifier son action en faveur des mandants et d'obtenir des effets plus marqués. En voici quelques exemples:
- des activités régionales de renforcement des capacités et de partage des connaissances concernant les ODD ont été menées en décembre 2016, en coopération avec la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale et le Centre de Turin à l'intention des mandants et d'autres parties prenantes d'Égypte, d'Iraq, de Jordanie, du Liban et du territoire palestinien occupé;
 - une étude régionale sur le travail des enfants a été réalisée en coopération avec la Ligue des États arabes afin d'influer sur l'élaboration des politiques et la coopération régionale dans ce domaine essentiel;
 - un plan de travail conjoint a été convenu avec le Bureau exécutif du Conseil de coopération du Golfe pour appuyer la mise en œuvre des activités de renforcement des capacités et de partage des connaissances dans les domaines du développement de l'entrepreneuriat, des politiques de recrutement équitable, de la discrimination, du règlement des conflits du travail et du dialogue social.

3.4. Asie et Pacifique

Aperçu des résultats en matière de travail décent

- 170 résultats ont été obtenus dans 26 Etats Membres.
- 5 Etats Membres ont obtenu au moins 12 résultats, accomplissant des progrès dans la réalisation de chacun des 4 objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent.
- A la fin de 2017, 8 PPTD étaient en cours d'exécution dans la région, tandis que 24 autres étaient en cours d'élaboration.
- Le BIT a appuyé l'adoption en 2016, par les chefs d'Etat et de gouvernement de l'ASEAN, de la Déclaration de Vientiane sur la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel en vue de promouvoir le travail décent, ainsi que l'adoption, en 2016, par l'Association sud-asiatique de coopération régionale du plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre.

- 106.** Les performances économiques remarquables de l'Asie ces dernières décennies ont affranchi des millions de personnes de la pauvreté, mais la croissance rapide s'est accompagnée d'inégalités croissantes et de situations persistantes de vulnérabilité. Ces difficultés sont fortement liées aux déficits observés sur le marché du travail, en particulier la faible gouvernance du marché du travail qui sape l'application et le respect effectif des droits et des normes.
- 107.** Au total, 170 résultats ont été obtenus dans 26 Etats Membres de la région, un autre résultat étant de portée régionale. Conformément à la Déclaration de Bali ³⁸, adoptée à la seizième Réunion régionale asienne en décembre 2016, le BIT a particulièrement axé ses travaux sur la ratification et l'application des normes internationales du travail, donnant lieu à 15 nouvelles ratifications par 9 Etat Membres (Inde, Indonésie, Malaisie, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Philippines, Sri Lanka, Thaïlande et Timor-Leste). D'autres domaines prioritaires ont été traités: renforcement de la gouvernance du marché du travail, élaboration de politiques migratoires équitables et efficaces et protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables. Le BIT a aidé un nombre croissant de pays à revenu intermédiaire à concevoir des stratégies de transition vers la formalité prévoyant notamment le développement des capacités en matière de socles de protection sociale, l'élaboration de politiques salariales et la mise en place d'outils pour assurer la pérennité des entreprises. Le BIT a aussi appuyé les mandants dans leurs efforts pour remédier au déficit de compétences sur le marché du travail ainsi que dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail.
- 108.** Des progrès substantiels ont été accomplis au niveau régional en ce qui concerne la transition vers la formalité. Avec l'appui du BIT, les chefs d'Etat et de gouvernement participant aux 28^e et 29^e sommets de l'ASEAN à Vientiane (2016) ont adopté la Déclaration de Vientiane sur la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel en vue de promouvoir le travail décent dans les pays de l'ASEAN ³⁹; le BIT a donné suite aux demandes des intéressés concernant la rédaction de plans d'action nationaux et a organisé une formation au Centre de Turin sur l'élaboration de politiques (fondée sur des statistiques de l'emploi informel).

³⁸ BIT: [Bali Declaration](#), 16^e Réunion régionale Asie et Pacifique (Bali, Indonésie, 6-9 déc. 2016).

³⁹ ASEAN: [Vientiane Declaration on Transition from Informal Employment to Formal Employment towards Decent Work Promotion in ASEAN](#), 28^e et 29^e sommets de l'Association des nations du Sud-Est (Vientiane, 6-8 sept. 2016).

109. Le BIT a également contribué à l'adoption du plan d'action pour la coopération relative aux questions de migrations de main-d'œuvre de l'Association sud-asiatique de coopération régionale, qui a recensé sept domaines d'action clés:

- élaboration d'un cadre de reconnaissance des compétences;
- préparation avant le départ;
- contrat de travail type et salaire minimum;
- échange d'informations et partage des connaissances;
- recrutement éthique et équitable;
- potentiel des migrations pour le développement économique;
- création d'un dispositif judiciaire et de services d'assistance.

110. Afin de garantir la pérennité de services adaptés et de qualité, le Bureau a élaboré des produits didactiques, des orientations stratégiques et des outils pratiques dans les domaines pertinents de l'Agenda du travail décent, en privilégiant tout particulièrement l'avenir du travail; 24 pays ont participé au total à 14 dialogues consacrés à l'initiative sur l'avenir du travail (13 dialogues nationaux et 1 dialogue sous-régional à l'intention des pays insulaires du Pacifique). La Confédération internationale des syndicats-Asie-Pacifique a pu débattre avec ses organisations affiliées de l'avenir du travail et de ses répercussions sur l'emploi et les relations professionnelles dans la région lors de la conférence régionale que le BIT a organisée en coopération avec elle. Bien que la structure des dialogues nationaux varie d'un pays à l'autre, des thèmes communs ont émergé: effets des changements démographiques et des progrès technologiques, importance des compétences et du capital humain, gouvernance, stabilité des institutions, dialogue social efficace, amélioration de la productivité grâce à la pérennisation des chaînes d'approvisionnement mondiales durables et protection sociale inclusive. Après les dialogues nationaux, le thème prioritaire restait celui de l'avenir du travail; ont aussi été abordés les préparatifs en vue des manifestations prévues dans le domaine du partage des connaissances, notamment l'élaboration de rapports à l'échelle régionale et un dialogue de haut niveau sur l'avenir des femmes au travail, devant démarrer en 2018.

111. Au total, 9 nouveaux PPTD ont été élaborés au cours de la période biennale, tous alignés sur les PNUAD, les stratégies nationales de développement durable et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (encadré 10). Un comité directeur tripartite a été institué pour chacun d'entre eux et chargé de superviser les activités de surveillance et de prendre des décisions stratégiques sur les questions relatives au travail décent.

Encadré 10
Des PPTD intégrés: Chine et Timor-Leste

Chine: reconnaissant l'évolution rapide de la situation économique et sociale en Chine et le rôle croissant du pays dans la gouvernance mondiale et le développement durable, en septembre 2016 l'OIT et le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale ont signé un protocole d'accord afin d'établir un partenariat stratégique et de le mettre en œuvre. En mars 2017, l'OIT et ses mandants chinois, à savoir le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale, la Fédération des syndicats de Chine, la Confédération des entreprises de Chine et l'administration d'Etat chargée de la sécurité au travail ont adopté le programme par pays de promotion du travail décent 2016-2020 de la Chine. Ce PPTD repose sur trois priorités recouvrant les quatre objectifs stratégiques de l'OIT: accroître le nombre d'emplois et améliorer leur qualité, promouvoir et étendre la protection sociale sur le lieu de travail et en dehors, et renforcer l'Etat de droit et la concrétisation des principes et droits fondamentaux au travail.

Les résultats suivants sont attribuables à la mise en œuvre du PPTD: le Bureau national de la statistique a examiné la résolution de la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail afin que le système national de statistiques du travail s'en inspire pour la production de données cohérentes et comparables dans le but de promouvoir des mesures en faveur de l'emploi; les partenaires sociaux ont collaboré à des travaux sur la protection sociale et les moyens d'élargir la stratégie en matière de conformité, de l'application jusqu'au conseil, en utilisant les outils du BIT pour assurer la promotion de la SST dans les PME et les chaînes d'approvisionnement; des travaux ont été menés sur la question de l'insertion des personnes handicapées et sur l'égalité de traitement des femmes et des personnes vivant avec le VIH/sida sur le lieu de travail. En avril 2017, le BIT et le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale ont lancé un projet triennal intitulé «Promouvoir des relations professionnelles harmonieuses par la négociation collective», qui sera mis en œuvre à titre pilote dans les provinces de Hubei, de Mongolie intérieure et de Jiangsu.

En Chine, les principaux partenaires de développement du BIT sont les gouvernements des Etats-Unis, de l'Irlande, de la Norvège, ainsi que d'autres institutions spécialisées des Nations Unies.

Timor-Leste: le PPTD pour 2016-2020 a été adopté en mai 2016 par le secrétariat d'Etat à la Formation professionnelle et à l'Emploi, la Chambre de commerce et d'industrie du Timor-Leste et la Confédération syndicale du Timor-Leste. Il vient appuyer la mise en œuvre du plan de développement stratégique 2011-2030. Les priorités et les résultats convenus sont les suivants: promotion de l'emploi et protection sociale, développement socio-économique en milieu rural, et des institutions efficaces pour la gouvernance du marché du travail.

Dans ce cadre, et avec l'assistance du BIT, le gouvernement a adopté la stratégie nationale pour l'emploi du Timor-Leste pour 2017-2030 et la loi générale sur la sécurité sociale, qui institue le premier système contributif de protection sociale dans le pays prévoyant des prestations de vieillesse, décès, handicap, survivants et maternité/paternité. Quant à la composante Développement rural du PPTD, le BIT a lancé la mise en œuvre de la deuxième phase des deux principaux projets de coopération «Des routes pour le développement» et «Améliorer l'accès aux routes rurales». Durant la première phase (2013-2016), ce sont au total 400 kilomètres de voies rurales (soit environ 20 pour cent du réseau) qui ont été réparées et entretenues; ces routes d'excellente qualité désormais, praticables par tous les temps, et qui réduisent de moitié les temps de déplacement, ont augmenté de 100 pour cent le revenu hebdomadaire tiré de la vente de produits agricoles et amélioré l'accès aux services de santé et aux écoles. Les salaires versés aux femmes et aux hommes qui ont travaillé à la réfection des routes (8 millions de dollars) ont été dépensés dans l'économie locale. En moyenne, 30 pour cent de la main-d'œuvre était féminine.

Au Timor-Leste, les principaux partenaires de développement du BIT sont les gouvernements de l'Australie, de l'Irlande, de la Nouvelle-Zélande et du Portugal ainsi que l'Union européenne.

112. L'OIT a noué et appuyé de nombreux partenariats et alliances autour du Programme 2030, dont voici quelques exemples:

- le protocole d'accord conclu avec la Communauté du Pacifique prévoit de renforcer la capacité d'effectuer des enquêtes périodiques sur les marchés du travail respectant les normes internationales; il s'agira de réunir des données pertinentes sur le travail décent et les indicateurs relatifs aux ODD dans les pays insulaires du Pacifique;
- la collaboration entamée avec le système statistique de la communauté de l'ASEAN vise à développer le cadre de surveillance de la protection sociale de l'ASEAN dans le contexte des ODD;
- un réseau régional de coopération pour le développement des syndicats a été créé afin d'appuyer les efforts déployés par les syndicats nationaux pour recueillir des informations et des statistiques sur les droits des travailleurs et les droits syndicaux dans le but d'améliorer la surveillance des ODD pertinents.

3.5. Europe et Asie centrale

Aperçu des résultats en matière de travail décent

- 78 résultats ont été obtenus dans 19 Etats Membres d'Europe et d'Asie centrale.
- 1 Etat Membre a atteint au moins 12 résultats, accomplissant des progrès dans la réalisation de chacun des 4 objectifs stratégiques de l'OIT.
- A la fin de 2017, 9 PPTD étaient en cours d'exécution dans la région et 5 ont été élaborés durant la période biennale.
- Depuis la ratification par l'Ouzbékistan de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la région Europe et Asie centrale est la première région à avoir ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT.

113. La Déclaration d'Oslo ⁴⁰, adoptée lors de la neuvième Réunion régionale européenne en avril 2013, a inspiré les travaux du BIT au niveau régional et éclairé les stratégies au niveau national, telles qu'exposées dans le PPTD. La dixième Réunion régionale européenne (octobre 2017) a adopté l'orientation stratégique pour la région telle qu'elle figure dans le document sur l'initiative d'Istanbul ⁴¹, qui sera soumis au Conseil d'administration en mars 2018.

114. L'action menée par l'OIT durant la période biennale a contribué à l'obtention de 85 résultats dans 19 pays, dans tous les domaines stratégiques, à l'exception du travail décent dans l'économie rurale, domaine qui n'a pas été retenu comme une priorité par la région pour 2016-17. Des réalisations non négligeables ont été enregistrées en matière d'emploi des jeunes, d'entreprises durables, de conditions de travail (notamment en ce qui concerne la SST), de formes inacceptables de travail, de conformité du travail, de dialogue social (encadré 11) ainsi que dans d'autres domaines prioritaires émergents dans la région, tels que la formalisation et les migrations de main-d'œuvre.

Encadré 11

Le respect des normes internationales du travail comme priorité du développement: Ukraine et Ouzbékistan

Ukraine: en juin 2016, l'Ukraine a ratifié la convention (n° 102) de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et, en novembre 2016, elle a signé le Code européen de sécurité sociale. A la demande du gouvernement, l'OIT a institué avec le Conseil de l'Europe un partenariat visant à renforcer la capacité du pays à moderniser son système de protection sociale à la lumière de ces deux normes. Dans le cadre du suivi de la ratification, le Bureau a formulé des observations sur la réforme du régime des pensions, mise en œuvre avec succès en octobre 2017, et a appuyé le débat national sur la révision attendue de longue date du salaire minimum. La décision du gouvernement de doubler le salaire minimum à compter du 1^{er} janvier 2017 devait avoir des effets positifs, étant donné que la croissance du salaire réel était en moyenne de 19 pour cent contre une augmentation prévue de 37 pour cent du salaire nominal moyen en 2017.

Les travaux du BIT relatifs aux socles de protection sociale dans le cadre des stratégies de relance en Europe centrale et orientale ont été financés par le CSBO.

⁴⁰ BIT: *Déclaration d'Oslo: Restaurer la confiance dans l'emploi et la croissance*, 9^e Réunion régionale européenne (Oslo, 8-11 avril 2013), ERM.9/D.7.

⁴¹ BIT: *Initiative d'Istanbul pour le centenaire: Un avenir au service du travail décent, pour un partenariat social fort et responsable en Europe et en Asie centrale*, 10^e Réunion régionale européenne (Istanbul, Turquie, 2-5 oct. 2017), ERM.10/D.10.

Ouzbékistan: soucieux de garantir un meilleur respect des droits et principes fondamentaux au travail dans le domaine de la récolte du coton, en particulier en ce qui concerne le travail des enfants et le travail forcé, en 2016-17 le Bureau a fortement investi en Ouzbékistan. Avec l'appui du gouvernement des Etats-Unis et en partenariat avec la Banque mondiale, le BIT a assuré le contrôle du travail des enfants et du travail forcé pendant la récolte du coton. Une étude, réalisée une première fois en 2015 sur les pratiques de recrutement et l'emploi saisonnier dans l'agriculture a été de nouveau menée en 2016 et a permis d'évaluer le nombre de travailleurs participant à la récolte du coton contre leur gré. Le rapport sur le mécanisme de surveillance par une tierce partie établi par le BIT en 2016 ¹ préconise des mesures supplémentaires fortes pour garantir la pérennité de ces efforts de surveillance, en particulier des améliorations dans plusieurs domaines: renforcement des capacités, éducation et formation, pratiques de recrutement, conditions de travail, système des relations professionnelles.

La résolution sur l'Ouzbékistan adoptée en décembre 2016 par le Parlement européen souligne les efforts considérables déployés par le pays afin de prévenir et d'éradiquer le travail des enfants et le travail forcé ainsi que les pratiques de recrutement coercitives pendant la saison de la récolte du coton; elle comporte de nombreuses références aux travaux du BIT dans ce domaine. En mars 2017, l'Ouzbékistan a adopté une loi sur la ratification de l'Accord de partenariat et de coopération entre l'Ouzbékistan et l'Union européenne, étendant ainsi les dispositions de l'accord au commerce bilatéral de produits textiles (2011).

¹ BIT: *Third-party monitoring of measures against child labour and forced labour during the 2016 cotton harvest in Uzbekistan*, rapport soumis à la Banque mondiale par le Bureau international du Travail (Genève, 2017).

115. Durant la période biennale, 5 nouveaux PPTD ont été adoptés (Albanie, Azerbaïdjan, République de Moldova, Ouzbékistan et Ukraine) et un nouveau programme de coopération a été signé avec la Fédération de Russie. Ces programmes s'inscrivent dans le droit fil des priorités nationales et de la mise en œuvre du Programme 2030.
116. La ratification par l'Ouzbékistan de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, qui a fait de la région Europe et Asie centrale la première région où tous les Etats Membres ont ratifié l'ensemble des 8 conventions fondamentales de l'OIT, a constitué une avancée importante dans la région.
117. La région a largement appuyé l'initiative sur l'avenir du travail: 46 pays sur 51 ont participé à plus de 30 dialogues tripartites tenus à l'échelle nationale et sous-régionale, notamment au niveau des institutions de l'Union européenne (UE), du Conseil nordique et de la Communauté des Etats indépendants (CEI).
118. L'OIT a consolidé son partenariat stratégique avec l'UE. De nouveaux projets de coopération ont été lancés en vue de promouvoir les normes de l'OIT dans plusieurs pays entretenant des relations commerciales avec l'UE. La publication intitulée *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* ⁴² a marqué le point culminant d'une collaboration fructueuse entre l'OIT et l'UE visant à documenter et analyser les tendances émergentes et les bonnes pratiques dans la période qui a suivi la crise économique et financière en Europe. Parallèlement, l'OIT a institué ou renouvelé des accords de partenariat avec les gouvernements du Danemark, de la Norvège, de la Suède, ainsi qu'avec le gouvernement de la Fédération de Russie, LUKOIL et l'Association des industries de la chocolaterie, biscuiterie et confiserie de l'UE.
119. Les alliances au sein du système des Nations Unies étaient axées sur des coalitions thématiques autour des cibles associées aux ODD, en particulier la protection sociale, l'emploi des jeunes, le travail forcé et le travail des enfants. L'OIT a poursuivi son partenariat avec la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, en apportant sa contribution à divers groupes de travail consacrés à des questions touchant aux statistiques – données pour les ODD, mesure de la mobilité de la main-d'œuvre, évaluation du travail

⁴² BIT: *Talking through the crisis. Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries*, ouvrage publié sous la direction de I. Guardiancich et O. Molina (Genève, 1997).

domestique non rémunéré –, ainsi qu'en participant, en qualité de membre du comité directeur, au groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi.

120. L'OIT a noué un partenariat tripartite avec le Conseil de coopération régionale pour les Balkans occidentaux afin d'apporter une expertise technique et de faciliter la participation effective des organisations d'employeurs et de travailleurs aux travaux du conseil en ce qui concerne le troisième volet des programmes de réformes économiques et le réseau sous-régional pour la coordination des services publics de l'emploi. De plus, dans le cadre d'un partenariat régional établi avec le PNUD en Asie centrale, dans les pays de la CEI et les Balkans occidentaux, les travaux au niveau national se sont plus particulièrement concentrés sur l'emploi, en vue de la réalisation de l'ODD 8 sur le travail décent pour tous et la promotion d'une croissance économique durable, en s'inspirant des dispositions de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

4. Éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

Aperçu des résultats en matière de travail décent

- *Il ressort des résultats obtenus au niveau national dans tous les domaines de résultats stratégiques que 49 pour cent d'entre eux ont notablement contribué à la ratification ou à l'application des normes internationales du travail; 53 pour cent ont contribué au renforcement du dialogue social; et 46 pour cent ont favorisé l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination.*
- *Dans le cadre de l'initiative sur les normes, un groupe de travail tripartite a formulé des conclusions sur 63 conventions et recommandations dépassées, ainsi que sur 19 instruments concernant la SST.*
- *L'initiative sur les femmes au travail a permis de produire des données mondiales et nationales à jour sur les tendances et les problèmes se rapportant à la situation des femmes sur le marché du travail, données qui serviront de base à l'élaboration de politiques novatrices et fondées sur des informations factuelles en faveur de l'égalité hommes-femmes.*

121. Le programme et budget de l'OIT pour la période biennale 2016-17 a introduit trois éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques – les normes internationales du travail, le dialogue social, et l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. Ces éléments portent sur des questions qui sont véritablement inhérentes au mandat de l'OIT et concernent tous ses domaines d'activité. Ils ont servi de base à la conception de stratégies de résultat de portée mondiale et à leur mise en œuvre au niveau national. Les résultats obtenus dans le domaine du travail décent au cours de la période biennale avec l'appui de l'OIT reflètent les progrès réalisés au regard de l'un de ces éléments transversaux, de deux d'entre eux ou des trois à la fois.
122. Au début de la période biennale, le Bureau a mis en place à des fins de planification et de suivi un système de marqueurs qui permet d'évaluer la mesure dans laquelle les résultats au niveau des pays contribuent à promouvoir les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques. Sur la base des paramètres convenus à l'échelle du système des Nations Unies s'agissant des marqueurs de l'égalité des sexes, chaque résultat de programme par pays a été évalué selon un système de notation à quatre niveaux, définis comme suit: 0 (n'a pas vocation à contribuer à l'élément transversal), 1 (est censé contribuer de manière limitée), 2A (est censé contribuer notablement) et 2B (a l'élément transversal pour principal objet). Chacun des résultats de programme par pays dont il est rendu compte dans le présent rapport a par conséquent été évalué au regard de chaque élément transversal selon le même système de notation, conformément à un processus d'assurance-qualité.

123. Au total, 136 (soit 19 pour cent) des 707 résultats afférents au travail décent ont obtenu la note 2A ou 2B pour les trois éléments transversaux (encadré 12), tandis que 129 résultats (soit 18 pour cent) ont apporté une contribution limitée aux trois éléments transversaux (figure 1). Aucun des résultats notifiés pour la période biennale n'a obtenu la note 0.

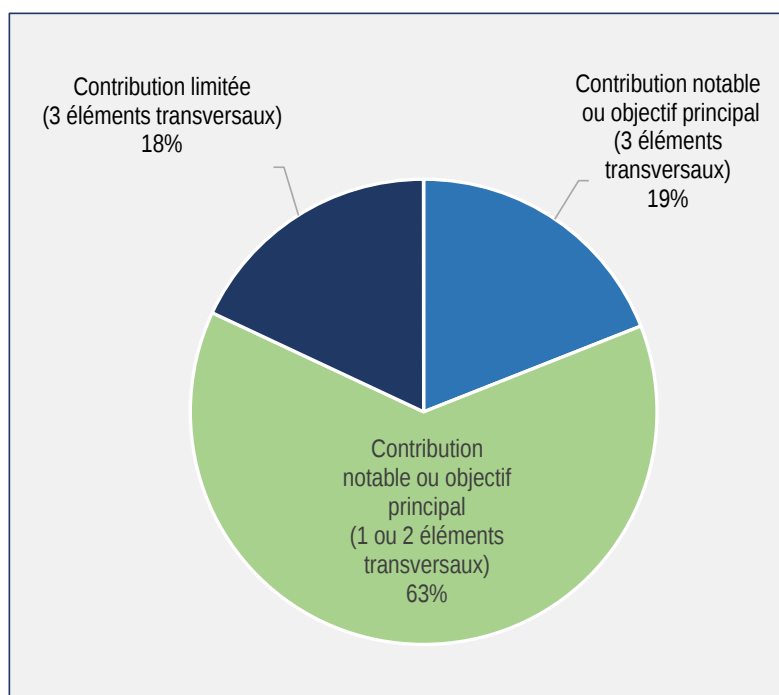
Encadré 12

Cercles vertueux: encourager le progrès dans les domaines des normes internationales du travail, du dialogue social et de l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination

Argentine: en 2016-17, l'Argentine a fait des progrès notables en ce qui concerne les conditions de travail et la formalisation du statut des travailleurs domestiques – un groupe de population qui est composé principalement de femmes ayant de faibles revenus et dans lequel les travailleurs migrants sont surreprésentés. Au moyen d'un «livret d'information» et d'une application donnant accès à une description détaillée des droits des travailleuses et travailleurs domestiques, le *Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina* (Syndicat des travailleuses domestiques de la République argentine) a mené une campagne de sensibilisation dans le cadre de laquelle a notamment été diffusé un guide sur les droits et responsabilités des personnes employant des travailleurs domestiques à leur domicile. Ce guide, approuvé dans le cadre d'ateliers tripartites organisés par l'OIT, vise à promouvoir la non-discrimination et le dialogue social ainsi que l'application de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

République démocratique populaire lao: l'OIT, avec l'appui des gouvernements du Japon et de la Suisse et du Programme arabe du Golfe pour les organismes de développement des Nations Unies, a aidé le gouvernement et les partenaires sociaux à lancer un programme intégré de promotion des moyens de subsistance durables et du travail décent en milieu rural, destiné spécifiquement aux femmes et aux personnes appartenant à des minorités ethniques qui habitaient des villages se trouvant dans des zones pilotes. Exécuté en 2016-17, ce programme était axé sur le renforcement des capacités des organisations locales d'employeurs et de travailleurs dans les domaines suivants: investissement à forte intensité d'emploi, développement des compétences, développement d'activités à plus forte valeur ajoutée, promotion des petites entreprises, amélioration des conditions de travail et égalité hommes-femmes. Les premiers résultats montrent que des changements positifs se sont produits en ce qui concerne la redistribution des rôles des hommes et des femmes au sein du foyer, des exploitations agricoles et de la collectivité, ainsi qu'une augmentation du revenu des familles. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont activement participé au programme en élaborant ensemble des plans d'action visant à sensibiliser leurs membres respectifs à des questions comme la sécurité et la santé au travail. Les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités menées par l'OIT étaient fondées sur les conventions et recommandations relatives à la SST, à l'égalité entre hommes et femmes et aux conditions de travail et ont contribué à en améliorer l'application.

Figure 1. Répartition des résultats obtenus au niveau national, en fonction de leur contribution aux éléments transversaux déterminants



4.1. Normes internationales du travail

- 124.** Dans le cadre de son action globale concernant les normes internationales du travail, l'OIT s'est en particulier employée à mobiliser efficacement les mandants afin de renforcer leur participation et leur adhésion au système des normes. Elle a dû à cette fin déployer des efforts soutenus dans le cadre de l'initiative sur les normes (encadré 13) afin d'assurer le maintien à jour et la pertinence des normes internationales du travail dans un monde du travail en pleine mutation.

Encadré 13

L'initiative sur les normes: progrès réalisés au cours de la période 2016-17

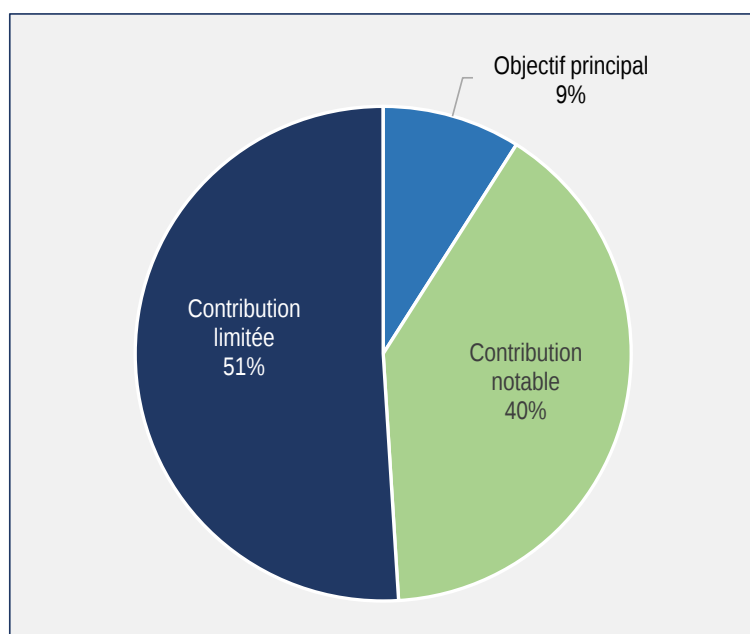
Au cours de la période biennale, le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes s'est réuni à trois reprises, a établi un programme de travail initial et a adopté des conclusions sur 63 conventions et recommandations dépassées ainsi que sur 19 instruments concernant la SST. Sur la base de ces travaux, la Conférence internationale du Travail a décidé à sa session de juin 2017 de retirer deux instruments dépassés et d'en abroger quatre autres. Afin d'assurer la pérennité des mesures visant à donner suite aux recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes, le Bureau a appuyé l'élaboration de politiques et de plans d'action nationaux tripartites visant à promouvoir la ratification des normes, leur application et la présentation des rapports y relatifs et leur intégration dans les PPTD.

Le Bureau a également facilité les consultations tripartites sur le renforcement de l'autorité et de l'efficacité du mécanisme de contrôle de l'OIT dans le cadre actuellement établi par la Constitution de l'Organisation, ce qui a abouti à l'adoption par le Conseil d'administration à sa session de mars 2017 d'un plan de travail assorti de délais.

- 125.** Au niveau national, 9 pour cent des résultats obtenus au cours de la période biennale étaient directement axés sur l'application des normes internationales du travail; 40 pour cent ont notablement contribué à la réalisation de progrès au regard de cet élément transversal déterminant et 51 pour cent y ont contribué de manière limitée (figure 2). La grande majorité (90 pour cent) des cibles qui ont été atteintes au titre des différents résultats stratégiques

avaient trait aux normes internationales du travail, aux formes de travail inacceptables et au renforcement de la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail.

Figure 2. Normes internationales du travail: répartition des résultats obtenus au niveau national, en fonction de leur contribution



- 126.** La stratégie visant à intégrer les normes internationales du travail dans l'ensemble des résultats stratégiques a consisté essentiellement à établir des passerelles entre les travaux des organes de contrôle et l'assistance fournie par le Bureau aux niveaux mondial et national. A cette fin, des mesures ont été prises pour assurer la continuité de la communication et de la circulation d'informations entre les organes de contrôle et les bureaux extérieurs de l'OIT dans les régions. A cet égard, après la session de juin 2016 de la Commission de l'application des normes et sur la base des orientations fournies par celle-ci, le Bureau a organisé et mené à bien, entre juillet et octobre, des missions de suivi prioritaires dans 16 pays. La commission d'experts a ainsi pu examiner les progrès réalisés et présenter un complément d'information lors de sa réunion de novembre. De même, les bureaux de pays et les équipes d'appui au travail décent de l'OIT dans les régions ont participé à la préparation des sessions de la commission d'experts de novembre et décembre 2016 et 2017 dans le cadre de conférences en ligne et de webinaires. Ces réunions ont permis de mettre en commun des informations à jour sur les progrès de l'application, au niveau national, des conventions ratifiées.
- 127.** Ces échanges ont efficacement contribué à concilier les priorités des organes de contrôle et les besoins et requêtes des mandants nationaux. L'expérience acquise durant la période biennale a montré l'intérêt que présentait cette approche, qui devrait être renforcée et mise en œuvre dès les premières étapes du cycle de programmation biennale de l'OIT.
- 128.** Le Bureau a encore amélioré ce cercle vertueux «orientations-appui-communication d'informations» dans le contexte de projets spécifiques. Avec le concours de la Commission européenne, des projets visant principalement à donner suite aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT ont été mis en œuvre dans dix pays bénéficiant du régime spécial d'encouragement en faveur du développement durable et de la bonne gouvernance (SPG +). Les enseignements tirés de ces projets seront mis en application dans d'autres contextes et d'autres cas concrets afin que l'action normative de l'OIT puisse être mise à profit pour renforcer la pertinence et l'impact des activités de l'Organisation dans le domaine de la coopération pour le développement. On trouvera ci-après des exemples des résultats obtenus:

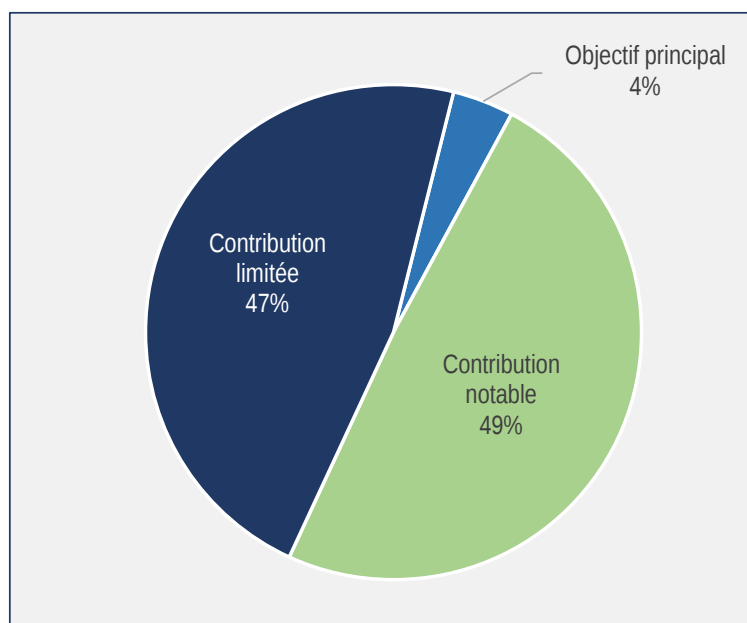
- En 2017, Cabo Verde a soumis plusieurs rapports attendus sur l'application de conventions qu'il a ratifiées, notamment la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
- En mars 2017, le ministère de la Protection sociale et du Travail de la Mongolie a créé un sous-comité tripartite chargé de veiller à ce que le pays s'acquitte des obligations qui lui incombent en vertu des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées, soumettre les rapports destinés aux organes de contrôle de l'OIT dans les délais impartis à cette fin et remédier aux lacunes constatées dans la mise en œuvre de ces instruments. Les travaux de ce sous-comité ont débouché sur la révision de la législation du travail.
- Au Pakistan, le gouvernement a établi un rapport détaillé sur l'application des huit conventions fondamentales et un plan de réforme visant à améliorer la mise en œuvre des normes internationales du travail, conformément aux commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR); ces deux documents ont été incorporés dans le rapport de 2016 du Pakistan sur le SPG +.

4.2. Dialogue social

- 129.** Les efforts visant à promouvoir le dialogue social dans le cadre des dix résultats stratégiques se sont appuyés sur la stratégie établie dans le programme et budget pour 2016-17 et sur le Plan d'action de l'OIT sur le dialogue social pour 2014-2017 ⁴³. Les activités menées afin d'aider les Etats Membres à renforcer les institutions et les processus de dialogue social et à améliorer les cadres pour le dialogue social et la négociation collective ont principalement consisté à fournir des conseils stratégiques aux mandants tripartites et à renforcer leurs capacités, à développer les connaissances et à les diffuser, et à organiser des consultations.
- 130.** La question du dialogue social a été intégrée, dans une mesure variable et sous différentes formes, à la plupart des interventions menées par l'OIT à l'échelon national. Environ 53 pour cent des résultats obtenus pendant la période biennale ont contribué notablement au dialogue social ou étaient directement axés sur la réalisation de progrès concernant cet élément transversal (figure 3). La même tendance a pu être observée dans tous les domaines couverts par les dix résultats stratégiques; en effet, la plupart des résultats ont été obtenus grâce à la participation directe des mandants tripartites qui, de leur côté, ont continué d'utiliser la concertation et le dialogue social comme moyens de parvenir à un consensus.

⁴³ BIT: *Suivi de la discussion sur le dialogue social tenue à la 102^e session de la Conférence internationale du Travail (2013): Plan d'action*. Conseil d'administration, 319^e session (Genève, oct. 2013) (document [GB.319/POL/3\(Rev.1\)](#)).

Figure 3. Dialogue social: répartition des résultats, en fonction de leur contribution



131. La contribution au dialogue social a varié selon les domaines de résultats et a été particulièrement importante pour les résultats liés à l'emploi, y compris l'emploi des jeunes, et au développement des entreprises. A cet égard, on peut citer les exemples ci-après:

- l'élaboration de stratégies nationales pour l'emploi ou de programmes en faveur de l'emploi des jeunes a permis de renforcer les conseils tripartites pour l'emploi ou des institutions de dialogue social analogues en Afrique du Sud, au Ghana, au Maroc, en République-Unie de Tanzanie et en Tunisie;
- le dialogue social et la négociation collective se sont révélés particulièrement importants en ce qui concerne les politiques salariales en Afrique du Sud et au Costa Rica et ont été au cœur des actions menées en Jordanie, au Zimbabwe et dans le reste du monde, en vue de réaliser l'égalité entre hommes et femmes et d'éliminer la discrimination, notamment en luttant contre la violence fondée sur le genre;
- dans le cadre des comités tripartites nationaux, des règles concernant les travaux légers et des listes nationales recensant les formes dangereuses de travail des enfants ont été élaborées au Chili, en Côte d'Ivoire et au Honduras, conformément à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

132. Les consultations sur les politiques à mener et le dialogue social entre les mandants ont souvent abouti à des accords et des programmes de travail englobant plusieurs pays ou acteurs. Dans un certain nombre de pays, des mandants ont élaboré conjointement des stratégies nationales en vue d'améliorer la conformité des lieux de travail et de mettre en place des environnements de travail sûrs et productifs. Par exemple:

- des délégations tripartites d'Egypte, du Maroc et de Tunisie ont mis au point un plan d'action pour coordonner les efforts déployés par ces pays aux fins de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre;
- des accords tripartites sur la formalisation de l'économie informelle et le travail non déclaré ont été conclus au Costa Rica et en Grèce;

- en Afrique du Sud, en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Mexique et au Sénégal, les mandants tripartites ont entrepris de déterminer conjointement quelles étaient les principales difficultés posées par la formalisation et se sont mis d'accord sur une ligne d'action ou des feuilles de route;
- dans cinq pays d'Afrique et de la région Asie-Pacifique, des concertations nationales sur les socles de protection sociale, fondées sur des évaluations, ont été menées conformément à la méthodologie générale de l'OIT, c'est-à-dire que les mandants tripartites et d'autres partenaires ont analysé les lacunes en matière de protection sociale et ont établi par consensus des priorités et des recommandations concernant la stratégie à adopter;
- au Guyana, dans le territoire palestinien occupé et en Ukraine, les mandants ont élaboré conjointement des stratégies visant à améliorer la conformité des lieux de travail, lesquelles ont entraîné des réformes de la législation du travail;
- à la Grenade et au Samoa, la collaboration entre les mandants a abouti à l'adoption de politiques, de cadres et de profils nationaux en matière de SST;
- au Bangladesh, en Colombie et en Egypte, les mandants ont travaillé de concert au renforcement des programmes visant à améliorer l'administration et l'inspection du travail.

133. L'OIT a consolidé ses partenariats avec l'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS), la Commission européenne et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), afin de renforcer les capacités des institutions et des acteurs nationaux du dialogue social et d'enrichir la base de connaissances, notamment en ce qui concerne le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

4.3. *Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination*

134. L'initiative sur les femmes au travail a déterminé l'orientation stratégique de l'action que l'OIT a menée au cours de la période biennale pour faire progresser l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination dans le monde (encadré 14). Au niveau national, les activités de l'OIT ont principalement consisté à aider les mandants à faire des progrès concernant cet élément transversal tout en œuvrant à la réalisation des cibles des ODD. Les progrès accomplis au titre des éléments transversaux déterminants ont joué un rôle important dans l'autonomisation des femmes et des groupes qui sont le plus susceptibles d'être laissés pour compte, à savoir notamment les personnes en situation de handicap, les communautés autochtones ou les minorités ethniques, les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées et les personnes séropositives ou atteintes du sida.

Encadré 14

Progrès accomplis dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail

Pendant la période 2016-17, les activités menées dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail ont essentiellement visé à éliminer les obstacles à l'accès des femmes au travail décent, à savoir: la discrimination; les salaires peu élevés et l'inégalité de rémunération; le manque de reconnaissance, la répartition inégale et la sous-évaluation des tâches ménagères et des soins à la famille; et la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Une série de recherches et d'initiatives de développement des connaissances ont permis de dégager les grandes tendances et les principaux éléments à prendre en compte dans l'élaboration des politiques afin de faire évoluer la société sur les questions d'égalité hommes-femmes. Parmi ces travaux, on peut citer les publications suivantes: *Les femmes au travail. Tendances 2016*¹; le rapport *World Employment Social Outlook. Trends for women 2017*²; et deux rapports régionaux intitulés *Women in Business and Management: Gaining momentum*, l'un pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord (2016)³ et l'autre pour l'Amérique latine et les Caraïbes (2017)⁴. Un rapport sans précédent publié en partenariat avec Gallup a confirmé que les femmes aspiraient à des emplois rémunérés et que l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille et l'accès aux soins étaient des défis majeurs dans toutes les régions. Les données par pays issues du rapport BIT-Gallup ont permis de faire évoluer le débat dans certains pays: la question n'est plus de savoir si les femmes veulent exercer un emploi rémunéré ou s'il est acceptable qu'elles aient accès à de tels emplois, mais de réfléchir, aux niveaux national et régional, aux mesures novatrices à mettre en place pour faire face à ces défis majeurs.

Un volet important des travaux menés dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail a été consacré à la préparation de la discussion normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail qui aura lieu à la 107^e session de la Conférence internationale du Travail (2018). Ces travaux ont notamment consisté à collecter et à diffuser des informations sur les lois, les stratégies et les pratiques dans ce domaine, qui seront utiles à la discussion.

Le lancement, en septembre 2017, de la Coalition internationale pour l'égalité de rémunération dirigée par l'OIT, ONU-Femmes et l'OCDE a constitué une autre réalisation importante de l'initiative sur les femmes au travail. Créée en vue de contribuer à la réalisation de la cible 8.5 des ODD – garantir aux femmes et aux hommes un salaire égal pour un travail de valeur égale –, cette coalition fournit un cadre propre à mobiliser les compétences des différents acteurs concernés et à renforcer la portée et l'impact des partenariats existants.

Les domaines d'action prioritaires de l'initiative sur les femmes au travail ont également été au cœur de l'Académie sur les questions de genre de 2017 organisée au Centre de Turin, dans le cadre de laquelle 112 femmes et 23 hommes provenant de 69 Etats Membres ont reçu une formation.

L'initiative a bénéficié de l'appui des gouvernements de l'Australie, de la Belgique (Région flamande) et de la Suède, ainsi que du Conseil nordique des ministres.

¹ BIT: *Les femmes au travail. Tendances 2016* (Genève, 2016).

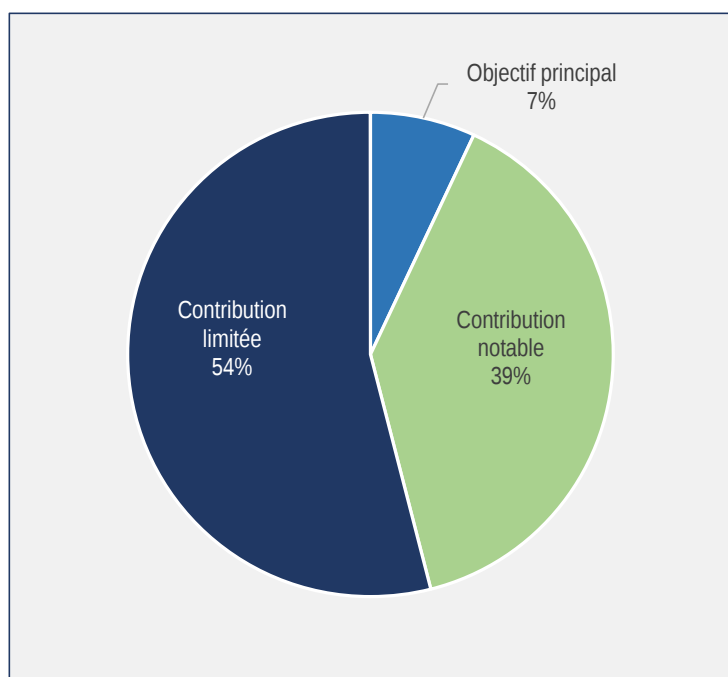
² BIT: *World Employment Social Outlook. Trends for women 2017* (Genève, 2017). La version française du résumé analytique a été publiée sous le titre *Emploi et questions sociales dans le monde. Tendances de l'emploi des femmes dans le monde*.

³ BIT: *Women in business and management. Gaining momentum in the Middle East and North Africa* (Genève, 2016).

⁴ BIT: *Women in business and management: Gaining momentum in Latin America and the Caribbean* (Genève, 2017).

135. Sur l'ensemble des résultats obtenus au titre de tous les domaines de résultats stratégiques, 7 pour cent étaient directement axés sur l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination, et près de 40 pour cent ont notablement contribué à la réalisation de progrès à cet égard (figure 4). Le plus souvent, ces résultats concernaient essentiellement la discrimination fondée sur le genre, non la discrimination fondée sur d'autres motifs. Des avancées particulièrement notables ont été enregistrées dans les domaines de la promotion de l'emploi, du renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs, de la formalisation de l'économie informelle et de la protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables.

Figure 4. Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination: répartition des résultats en fonction de leur contribution



- 136.** Les activités réalisées au titre de cet élément transversal ont également porté sur le développement des connaissances et la fourniture de services à l'intention des mandants, et visaient à donner des moyens d'action aux groupes défavorisés et à lutter contre la discrimination au travail. En facilitant l'établissement de contacts et la conception d'outils, le Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap a permis à des entreprises d'échanger des bonnes pratiques sur le recrutement des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi. Dix nouvelles entreprises d'envergure mondiale ont intégré le réseau, et deux nouveaux réseaux nationaux sur l'entreprise et le handicap ont été mis en place. En octobre 2016, le réseau mondial de l'OIT a également organisé une réunion mondiale d'experts sur la santé mentale au travail.
- 137.** Des documents de travail, des notes d'information et des rapports sur les lois et les politiques relatives aux peuples autochtones et tribaux ont été établis; ils traitaient en particulier de questions telles que la consultation et la participation, les conditions de travail, le changement climatique, les femmes autochtones et les personnes autochtones en situation de handicap. Des rapports de pays comprenant des analyses et des recommandations sur les droits des travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres ont également été publiés.
- 138.** On trouvera ci-après des exemples de résultats obtenus par les pays avec l'appui de l'OIT dans les domaines de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination:
- quatre pays (République dominicaine, Pérou, Sao Tomé-et-Principe et Sénégal) ont ratifié la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et deux pays (Guinée et Jamaïque) ont ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;
 - en Jordanie, le Comité national pour l'équité salariale a favorisé la mise en place de systèmes de rémunération équitables et de politiques soucieuses des questions d'égalité hommes-femmes dans le secteur de l'enseignement privé, ce qui a débouché sur l'adoption d'une convention collective renforçant les droits des enseignantes et leur assurant de meilleurs salaires;

- en Argentine et au Mexique, les systèmes de sécurité sociale ont été étendus aux travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, et des actions visant à encourager la formalisation des relations d'emploi ont été menées spécifiquement à l'intention des ménages;
- des stratégies nationales de développement des compétences ont été mises en œuvre en El Salvador, en Ethiopie, au Pérou et en Zambie et ont permis une meilleure reconnaissance des effets positifs de l'intégration des personnes en situation de handicap dans la main-d'œuvre formelle;
- au Bangladesh, dans l'Etat plurinational de Bolivie et au Guatemala, les conditions de travail des femmes autochtones ont été améliorées grâce à des activités de développement des compétences, à un meilleur accès aux services de santé et à des réformes législatives (voir plus haut encadré 6);
- entre autres mesures prises en vue de promouvoir l'égalité hommes-femmes et de répondre aux besoins des groupes vulnérables face aux déficits de travail décent dans le cadre de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, on peut citer:
 - la modification des pratiques en matière de prêts au profit des femmes chefs d'entreprise en Zambie;
 - l'autonomisation économique et l'amélioration des conditions de travail des tanneuses au Sénégal(encadré 15);
 - la mise en œuvre, en Mongolie, de mesures ciblées fondées sur une analyse factuelle des conditions de travail dans les PME en fonction de l'âge et du sexe, en vue de promouvoir la formalisation;
- les actions menées par l'OIT en partenariat avec l'ONUSIDA, l'Organisation internationale des employeurs et la Confédération syndicale internationale dans le cadre de l'initiative VCT@Work ont contribué à améliorer le dépistage du VIH chez les travailleurs ainsi que l'accès aux services de santé sur le lieu de travail. Plus de 1,1 million de travailleurs ont fait l'objet d'un dépistage dans 18 pays pendant la période biennale, et environ 18 000 travailleurs testés positifs ont été dirigés vers des programmes de soins;
- au Cameroun, le gouvernement a adopté un programme de prestations minimales en matière de soins de santé, qui englobe notamment les traitements du VIH/sida, 40 pour cent des prestations offertes portant par ailleurs sur les soins de la mère et de l'enfant;
- au Kenya, l'amélioration de l'accès aux services de prise en charge du VIH grâce à des campagnes de sensibilisation et à la mise en place de services de conseil et de dépistage volontaire destinés aussi bien aux travailleuses et aux travailleurs de l'économie formelle qu'à ceux de l'économie informelle a permis de dépister le VIH chez 11 483 hommes et 6 457 femmes et d'aider les intéressés à se prévaloir des prestations sociales qui leur sont ouvertes.

Encadré 15**L'amélioration des conditions de travail, une condition indispensable à l'autonomisation des femmes: exemple des tanneuses au Sénégal**

Au Sénégal, l'OIT a aidé des mandants à améliorer la productivité des petites entreprises de manière à promouvoir la formalisation et la création d'emplois et à améliorer les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs de ces entreprises. En coopération avec l'organisation de travailleurs «Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal», l'OIT a aidé les femmes travaillant dans des tanneries aux alentours de Dakar – dans des environnements souvent dangereux et insalubres – à constituer une coopérative. Entre autres activités menées dans ce cadre, des programmes de renforcement des capacités ont été mis en œuvre, et du matériel et des équipements de protection ont été fournis afin d'améliorer les conditions de travail. Cette intervention a eu des effets positifs sur les conditions de travail et a permis une augmentation de 25 pour cent du revenu des travailleuses. Elle a également favorisé l'émergence, dans le secteur, de jeunes entrepreneures mieux à même de participer aux processus de dialogue locaux au sujet des conditions de vie et de travail. A la suite d'une campagne de sensibilisation organisée par l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal sur la base de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, plus de 300 travailleurs qui occupaient jusque-là des emplois informels ont pu accéder à des emplois formels.

5. Recherche, statistiques et capacités au service du travail décent

5.1. Connaissances, en particulier dans le domaine de l'avenir du travail

- 139.** En 2016-17, le BIT a continué d'investir massivement dans la réalisation et la diffusion de travaux de recherche faisant autorité afin d'en faire bénéficier ses partenariats et ses activités de conseil et de renforcement des capacités.
- 140.** Les initiatives du centenaire, en particulier l'initiative sur l'avenir du travail, ont déterminé le programme global de recherche du BIT pour la période biennale (encadré 16). Outre son rapport phare intitulé *Emploi et questions sociales dans le monde*, qui était consacré en 2016 à la réduction de la pauvreté ⁴⁴ et en 2017 aux entreprises durables ⁴⁵, le BIT a également publié le *Rapport mondial sur les salaires 2016/17. Les inégalités salariales au travail* ⁴⁶ et le *World Social Protection Report 2017/2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* ⁴⁷. Le Bureau a également établi de nouvelles estimations mondiales sur le travail des enfants et le travail forcé et réalisé une série d'études sur les facteurs déterminants pour l'avenir du travail, leur incidence sur le travail et les entreprises et les éventuelles mesures à mettre en œuvre pour façonner un avenir meilleur. Le BIT a développé ses liens avec la communauté scientifique mondiale, comme en témoignent les 14 nouveaux partenariats public-privé qu'il a conclus avec des universités et des centres de

⁴⁴ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde 2016. Transformer l'emploi pour en finir avec la pauvreté* (Genève, 2016).

⁴⁵ BIT: *World Employment and Social Outlook 2017. Sustainable enterprises and jobs: Formal enterprises and decent work* (Genève, 2017) (résumé analytique disponible en français sous le titre *Emploi et questions sociales dans le monde 2017. Entreprises et emplois durables: des entreprises formelles et un travail décent*).

⁴⁶ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2016/17*, op. cit.

⁴⁷ BIT: *World Social Protection Report 2017/2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Genève, 2017) (résumé analytique disponible en français sous le titre *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019. Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*).

recherche. Plusieurs ateliers et conférences, notamment la cinquième Conférence du Réseau sur la réglementation au service du travail décent, ont été organisés pour examiner les résultats des recherches les plus récentes sur l'avenir du travail. Les analyses thématiques de ces résultats et des données qui les sous-tendent ont fourni aux mandants et au grand public des informations factuelles sur l'état et les grandes tendances du marché du travail. Ces informations pourront servir de base à la formulation de conseils et de recommandations concernant les politiques à mener.

Encadré 16
Etat d'avancement de l'initiative sur l'avenir du travail

Au total, 121 Etats Membres ont participé à des dialogues nationaux et régionaux au cours de la première phase de mise en œuvre de l'initiative sur l'avenir du travail. Les principaux résultats de ces dialogues ont été résumés dans un rapport de synthèse ¹ consacré aux principales causes des mutations du monde du travail et aux quatre thèmes des conversations du centenaire définis dans l'initiative, à savoir: travail et société, emplois décents pour tous, organisation du travail et de la production et gouvernance du travail.

Parallèlement, un programme de recherche a été élaboré et un colloque mondial sur le thème «L'avenir du travail que nous voulons» ² a été organisé en avril 2017. Celui-ci a réuni 700 participants, parmi lesquels des universitaires de renom et des représentants des mandants tripartites de l'OIT, pour examiner les profonds changements que connaît actuellement le monde du travail ainsi que les moyens d'y faire face.

En août 2017, le BIT a institué la Commission mondiale de haut niveau sur l'avenir du travail, qui est chargée de procéder à un examen approfondi des mutations rapides dont le monde du travail fait l'objet. Le BIT a établi deux documents de base en vue de la première réunion de la commission mondiale: un rapport initial ³ mettant en lumière différents aspects de l'avenir du travail, et le rapport de synthèse susmentionné. La commission se compose de 28 membres, parmi lesquels la Présidente de Maurice et le Premier ministre de la Suède (qui en sont les coprésidents) et quatre membres de droit (le Directeur général du BIT et les membres du bureau du Conseil d'administration du BIT). La commission a tenu à Genève du 20 au 22 octobre 2017 la première des quatre réunions prévues dans son programme de travail et soumettra un rapport indépendant à la session du centenaire de la Conférence internationale du Travail en 2019.

¹ BIT: *Rapport de synthèse des dialogues nationaux sur l'avenir du travail* (Genève, 2017).

² BIT: *L'avenir du travail que nous voulons: un dialogue global* (Genève, 2017); voir aussi <http://www.ilo.org/futurewewant>.

³ BIT: *Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail* (Genève, 2017).

- 141.** Le programme de recherche lancé à l'échelle du Bureau a été centré sur la question essentielle des approches aptes à faire avancer la concrétisation de l'Agenda du travail décent. Il s'est appuyé sur une planification efficace de la coopération entre les départements techniques du siège, d'une part, et de la coopération entre le siège et les bureaux régionaux, d'autre part. Les résultats de ces travaux de recherche ont permis à l'OIT de contribuer davantage à des forums mondiaux tels que le G20 et les sommets des BRICS, ainsi qu'à des débats à l'échelon national et à des conférences organisées conjointement avec des partenaires extérieurs. Les travaux d'analyse du BIT ont favorisé une meilleure compréhension des tendances responsables des mutations du monde du travail ainsi que du rôle du travail décent dans la réalisation des ODD. Parmi les résultats concrets des recherches factuelles menées dans divers domaines d'action figurent notamment les publications suivantes:

- *Investing in skills for inclusive trade* ⁴⁸, une étude conjointe du BIT et de l'Organisation mondiale du commerce (OMC);

⁴⁸ BIT et OMC: *Investing in skills for inclusive trade* (Genève, 2017) (résumé analytique disponible en français sous le titre *Investir dans les compétences pour promouvoir un commerce inclusif*).

- *The business case for social dialogue* ⁴⁹, une publication conjointe du BIT, de l'OCDE et de Global Deal, un partenariat multipartite ayant pour objectif de faire face aux défis posés par le marché mondial du travail;
- *Inequalities and the world of work: What role for industrial relations and social dialogue?* ⁵⁰, en collaboration avec la Commission européenne;
- *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work* ⁵¹;
- *Transformation of women at work in Asia: An unfinished development agenda* ⁵²;
- *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* ⁵³, un rapport qui livre une analyse novatrice et approfondie des conséquences des formes atypiques d'emploi pour les travailleurs, les entreprises, le marché du travail et la société.

142. Les mécanismes de contrôle de la qualité des travaux de recherche et des publications du BIT ont été renforcés afin que les uns et les autres puissent davantage influencer sur les politiques. Le groupe chargé de l'examen de la recherche s'est réuni régulièrement pour s'assurer de la qualité, de la rigueur scientifique et de l'indépendance des travaux entrepris par le Département de la recherche. Le Bureau a pris des mesures concrètes pour mettre en œuvre la politique de l'OIT en matière de publication (2015), notamment avec le concours du Comité des publications.

143. Grâce à l'utilisation de nouvelles plates-formes et voies de communication, les publications du BIT ont bénéficié d'une large couverture médiatique et suscité un vif intérêt dans le monde, comme en témoigne le nombre de téléchargements dont elles ont fait l'objet. Par exemple, les rapports *Emploi et questions sociales dans le monde* ont été téléchargés par près de 10 000 personnes en moyenne, ce chiffre étant sensiblement plus élevé pour les rapports de 2016 et de 2017. En outre, chaque rapport a été cité entre 30 et 50 fois dans la presse internationale.

144. Le Bureau a mis en place des outils interactifs et des modes de présentation innovants pour faire ressortir les éléments essentiels de ses principaux rapports et les diffuser auprès de différents groupes d'interlocuteurs, et plus particulièrement des jeunes via les plates-formes de médias sociaux. Grâce à sa page mondiale Facebook, le BIT peut désormais cibler des publics spécifiques en fonction de la langue et de la région parmi quelque 300 000 abonnés. Un autre exemple de partenariat du BIT est celui qui le lie à l'Université ouvrière mondiale, qui propose avec son appui des cours en ligne ouverts à tous.

⁴⁹ BIT, OCDE et Global Deal: *The business case for social dialogue: Achieving decent work and inclusive growth*, Thematic Brief (2017).

⁵⁰ Voir http://www.ilo.org/travail/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_544236/lang--en/index.htm.

⁵¹ D. Vaughan-Whitehead (dir. de publication): *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work* (Genève, BIT, et Cheltenham, Royaume-Uni, Edward Elgar Publishing, 2016). Voir aussi BIT: *Les classes moyennes en Europe en voie de disparition? Evidences en provenance du monde du travail* (résumé) (Genève, 2017).

⁵² S. Dasgupta et S. Singh Verick (dir. de publication): *Transformation of women at work in Asia: An unfinished development agenda* (Genève, BIT, et Sage Publishing, 2016).

⁵³ BIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genève, 2016).

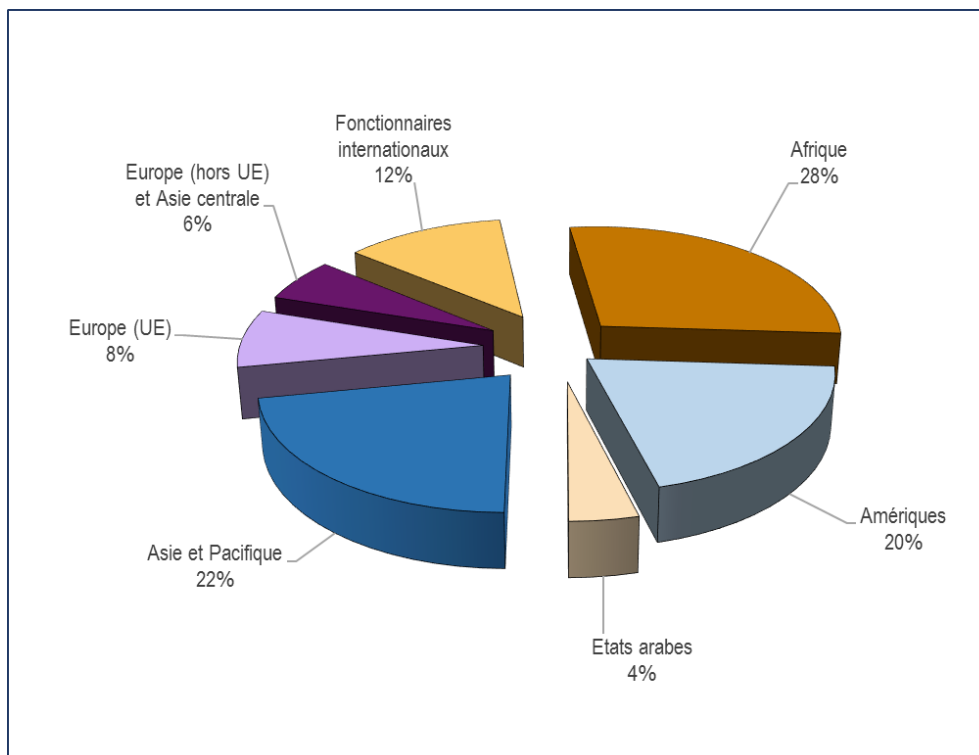
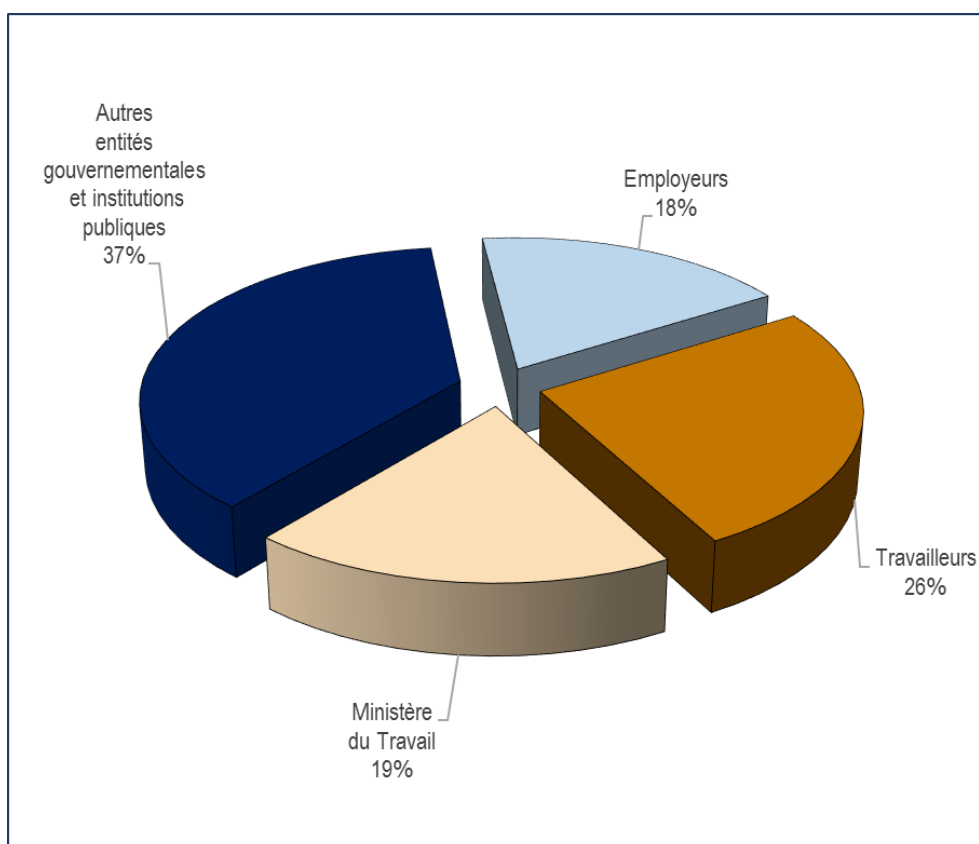
5.2. *Statistiques du travail, en particulier au regard des ODD*

145. Le cadre mondial d'indicateurs mis en place aux fins du suivi des 17 ODD du Programme 2030 a donné un nouvel élan à la collecte de données au niveau des pays. L'OIT s'étant vu confier la charge de 14 indicateurs relatifs aux ODD, un nombre croissant de pays ont sollicité l'aide du Bureau pour établir leurs rapports concernant ces indicateurs; le BIT a ainsi aidé 26 Etats Membres à améliorer leurs statistiques sur le marché du travail pendant la période biennale et sera vraisemblablement appelé à poursuivre ses activités d'assistance dans ce domaine à l'avenir.
146. En ce qui concerne la mesure du degré de réalisation des ODD, le Bureau a contribué aux rapports d'activité 2016 et 2017 du Secrétaire général de l'ONU ainsi qu'à la base de données mondiale de la Division de statistique de l'ONU. L'Académie sur les statistiques et l'analyse du marché du travail, organisée en collaboration avec le Centre de Turin en octobre-novembre 2017, était consacrée à la mesure du travail décent au regard des indicateurs relatifs aux ODD. Au niveau régional, le BIT a collaboré avec d'autres organismes à l'élaboration de nombreux produits en matière de recherche, de statistique et de renforcement des capacités. Il a également conçu et mis en œuvre des programmes de renforcement des capacités visant à donner aux membres de son personnel et aux mandants les moyens de contribuer aux activités liées aux ODD. Dans ce cadre, une session de formation dédiée a été organisée et un manuel à l'intention des syndicats a été élaboré.
147. Des activités spécifiques ont été menées spécialement à l'intention des bureaux nationaux de statistique afin de leur présenter la version révisée de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), une nouvelle norme pour la mesure statistique des nouvelles formes de travail, qui sera examinée à la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) devant se tenir à Genève en 2018. Des études pilotes sur la mise en œuvre de la résolution de la 19^e CIST⁵⁴ ont été menées à bien dans 10 Etats Membres en partenariat avec la plate-forme Data2X de la Fondation pour les Nations Unies et la Banque interaméricaine de développement. De nombreux manuels techniques et de statistique ont été élaborés en collaboration avec d'autres institutions des Nations Unies.
148. De nouvelles données sur les migrations de main-d'œuvre, les salaires, le chômage des jeunes et la sécurité sociale ont été versées dans la base de données ILOSTAT. L'accès aux données a quant à lui été amélioré grâce à une nouvelle interface conviviale.

5.3. *Développement des capacités par l'intermédiaire du Centre de Turin*

149. En 2016-17, le Centre de Turin a accueilli près de 24 000 personnes venues de 193 pays et territoires pour suivre des cours portant sur les principaux domaines d'action de l'Organisation et, plus largement, sur le programme d'action international en faveur du développement (figure 5). Plus de 15 000 participants étaient des membres de gouvernements, des employeurs et des travailleurs (figure 6). Grâce à un ensemble de mesures visant à promouvoir l'égalité et la parité hommes-femmes, le taux de participation des femmes a atteint 45,2 pour cent pour les activités de formation présentielle et 48,2 pour cent pour les activités de formation à distance. En plus du programme de cours réguliers, assuré principalement sur le campus de Turin, des formations individualisées ont été organisées à la fois sur le campus et aux niveaux régional, sous-régional et national.

⁵⁴ BIT: [Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, Résolution I](#), 19^e CIST (Genève, 2-11 oct. 2013).

Figure 5. Participation aux cours dispensés par le Centre de Turin en 2016-17, par région**Figure 6. Participation tripartite aux cours dispensés par le Centre de Turin en 2016-17**

150. Au cours de la période biennale, les activités de formation proposées par le Centre de Turin ont été davantage alignées sur le cadre stratégique de l'OIT. La très grande majorité d'entre elles portaient sur des thèmes liés aux 10 résultats stratégiques et aux 3 résultats facilitateurs du programme 2016-17. En outre, deux tiers des activités de formation du Centre de Turin ont été conçues et menées à bien en collaboration avec les départements du BIT et les bureaux extérieurs. Le Centre de Turin a mis en place plusieurs cours de formation ayant pour objet de favoriser une meilleure compréhension du lien existant entre l'Agenda du travail décent de l'OIT et le Programme 2030.
151. En 2016-17, comme lors des périodes biennales précédentes, les formations dispensées par le Centre de Turin ont été plébiscitées par les participants: évaluées sur une échelle de 1 à 5, où le niveau 5 correspond à des services d'«excellente qualité», elles ont obtenu la note moyenne de 4,48. Environ 84 pour cent des participants ont acquis de nouvelles connaissances dans le cadre de la formation, et 66 pour cent d'entre eux ont pu les mettre en pratique par la suite, comme l'ont montré les évaluations externes et indépendantes effectuées annuellement.
152. Le Centre de Turin a considérablement accru l'utilisation de son campus électronique pour les besoins d'activités de formation mixtes et d'activités d'apprentissage à distance. Au cours de la période considérée, le nombre d'activités combinant formation présentielle et apprentissage à distance a presque doublé, et un accroissement notable du nombre d'inscrits à des cours d'apprentissage à distance encouragé par le lancement de cours en ligne ouverts à tous a été enregistré par rapport à la période biennale précédente. Le Centre de Turin a élargi sa palette de services d'appui au renforcement des capacités institutionnelles en réalisant des études de faisabilité qui portaient respectivement sur la création d'un centre de formation d'inspecteurs du travail au Viet Nam et la restructuration du Centre régional africain d'administration du travail au Zimbabwe. Le Centre de Turin a inclus un volet «innovation» dans son programme de formation à distance et d'application des technologies d'apprentissage (DELTA) et a mis en place une modalité de financement spécifique pour promouvoir, au sein de l'institution, l'expérimentation de nouvelles modalités d'apprentissage et le développement de nouveaux produits.
153. En octobre 2017, le Conseil du Centre de Turin a approuvé le Plan stratégique du Centre pour 2018-2021⁵⁵. Celui-ci vise à aider le Centre à être une institution de formation durable qui s'acquitte efficacement de sa mission de promotion du travail décent et de la justice sociale par le développement des capacités et qui satisfait ses besoins de financement dans le respect des normes internationales de bonne gouvernance. Cette vision stratégique repose sur l'idée que le Centre doit être capable d'évoluer continuellement de manière à s'adapter à un monde de plus en plus complexe et de fournir des services efficaces qui répondent aux attentes des mandants de l'OIT, vont dans le sens de la résolution de 2016 concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent et tiennent compte des défis posés par le Programme 2030.

Partie II. Responsabilisation et utilisation rationnelle des ressources: les clés d'une Organisation efficiente et en apprentissage permanent

154. Un fonctionnement plus efficient et une bonne gouvernance de l'OIT sont indispensables à la bonne exécution de tous les programmes de l'Organisation destinés aux mandants. La

⁵⁵ BIT: *Plan stratégique du CIFOIT pour la période 2018-2021: le développement des capacités au service du monde du travail*, Conseil du Centre de Turin, 80^e session (Turin, 26-27 oct. 2017), document CC 80/21.

réforme lancée en 2012 dans les domaines de la gouvernance, de la gestion et de l'appui s'est poursuivie en 2016-17 et a permis de réaliser des gains d'efficacité, d'améliorer la qualité de service et de redéployer des ressources jusque-là dévolues aux fonctions administratives et d'appui au profit des services techniques et analytiques de première ligne.

6. Résultats financiers

155. En 2016-17, l'OIT a dépensé 631,8 millions de dollars E.-U. au titre de la partie stratégique du budget ordinaire financé par les contributions des Etats Membres; 381,6 millions de dollars E.-U. au titre des contributions volontaires extrabudgétaires et 31,9 millions de dollars E.-U. au titre du CSBO ⁵⁶.

Tableau 1. Dépenses stratégiques de l'OIT par résultat, 2016-17 (en dollars E.-U.) *

		Budget ordinaire	Contributions extrabudgétaires**	CSBO
Résultat 1.	Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	143 846 016	132 830 271	6 470 920
Résultat 2.	Ratification et application des normes internationales du travail	84 585 459	14 605 104	1 297 616
Résultat 3.	Création et extension des socles de protection sociale	53 950 066	12 729 556	5 830 949
Résultat 4.	Promouvoir les entreprises durables	62 335 241	53 540 028	2 380 554
Résultat 5.	Le travail décent dans l'économie rurale	34 309 171	10 041 810	3 081 901
Résultat 6.	La formalisation de l'économie informelle	28 443 628	3 217 887	3 456 823
Résultat 7.	Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail	65 606 866	62 784 116	2 196 088
Résultat 8.	Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables	34 726 645	61 081 915	1 998 520
Résultat 9.	Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre	24 547 225	25 080 490	1 898 296
Résultat 10.	Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives	99 462 209	5 706 504	3 322 014
Total		631 812 526	381 617 681	31 933 681

* Données préliminaires non vérifiées; les dépenses stratégiques indiquées pour chaque résultat comprennent toutes les dépenses autres que celles afférentes aux organes directeurs et aux services de management.

** A l'exclusion des dépenses d'appui au programme.

156. Plusieurs enseignements peuvent être tirés du tableau 1. Globalement, les dépenses au titre du budget ordinaire correspondent aux prévisions figurant dans le budget établi au début de la période biennale (98,6 pour cent des dépenses totales), malgré quelques différences en ce qui concerne les dépenses par résultat. Les niveaux de dépenses au titre du budget ordinaire, mesurés sur la base des ressources utilisées aux fins de chaque résultat, ont été inférieurs aux prévisions en ce qui concerne certains domaines de résultats stratégiques, notamment la formalisation de l'économie informelle, les formes de travail inacceptables et la migration

⁵⁶ De plus amples informations sur la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement et les ressources y afférentes figurent dans le chapitre 8.

de main-d'œuvre. A l'inverse, ils ont été plus élevés que prévu dans d'autres domaines étroitement liés et se recoupant partiellement, comme l'emploi, les normes internationales du travail, les entreprises durables et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Pour ce qui est des dépenses au titre des contributions volontaires, le résultat 1 en a absorbé la plus grande part (34,8 pour cent), tandis qu'une part infime (0,8 pour cent) a été consacrée au résultat 6. Les dépenses au titre du CSBO ont été réparties de manière plus homogène entre les résultats stratégiques: les résultats 1 et 3 en ont absorbé la plus grande part (respectivement 20,3 et 18,3 pour cent) et le résultat 2, la part la moins importante (4,1 pour cent).

7. Renforcement de la gouvernance par la réforme

157. Les activités menées au cours de la période biennale ont essentiellement visé à garantir, d'une part, la participation pleine et entière des mandants tripartites à la prise de décisions et à la définition des priorités de l'Organisation dans le cadre de l'initiative sur la gouvernance (encadré 17) et, d'autre part, un suivi et un contrôle effectifs de l'utilisation des ressources confiées au Bureau. Les paragraphes ci-après portent sur les résultats obtenus dans les domaines d'action se rapportant au résultat facilitateur B du programme et budget pour 2016-17. Les principaux résultats obtenus au titre de ce résultat sont décrits en détail dans le tableau 2 de l'annexe I et figurent également dans le tableau de bord consacré aux résultats en matière de travail décent.

Encadré 17 Etat d'avancement de l'initiative sur la gouvernance

Les mesures de réforme précédemment mises en œuvre pour améliorer le fonctionnement du Conseil d'administration continuent de porter leurs fruits: grâce à la rationalisation de l'utilisation des ressources et aux gains d'efficacité qui en ont résulté, les décisions prises sont plus ciblées et plus pertinentes; l'ordre du jour est établi suivant un processus participatif et transparent et l'appui apporté par le Bureau aux mandants tripartites a été renforcé. La réforme de la Conférence internationale du Travail a fait l'objet d'un processus plus long, depuis sa conception jusqu'à sa mise en œuvre puis son évaluation, ce qui a facilité l'obtention d'un consensus en faveur d'une session de deux semaines. A la fin de 2017, les travaux entrepris pour moderniser et simplifier le Règlement de la Conférence avaient bien avancé, de même que l'examen du fonctionnement et du rôle des réunions régionales.

En 2016, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, par laquelle les mandants tripartites ont exprimé avec force leur attachement à la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et renouvelé leur engagement en faveur de l'Agenda du travail décent. Aux fins de la mise en œuvre de la résolution de la Conférence, le Conseil d'administration a adopté une approche en trois étapes:

- En novembre 2016, il a adopté un nouveau cycle quinquennal de discussions récurrentes qui traiteront des objectifs stratégiques dans l'ordre suivant: dialogue social et tripartisme en 2018; protection sociale (sécurité sociale) en 2020; emploi en 2021; protection sociale (protection des travailleurs) en 2022; et principes et droits fondamentaux au travail en 2023.
- En mars 2017, il a adopté un programme de travail visant à donner effet à la résolution, lequel établit un cadre global pour la coordination et l'orientation des activités de promotion du travail décent, en cours et à venir, afin d'en garantir la cohérence et la complémentarité.
- En novembre 2017, il a adopté un cadre pour les discussions récurrentes qui contient des orientations visant à assurer le bon déroulement de ces discussions afin qu'elles atteignent pleinement leur objectif tel qu'il est défini dans la Déclaration de 2008 sur la justice sociale.

Appui efficace aux réunions des organes directeurs

158. La mise en pratique d'une politique simple et efficace de dématérialisation des documents s'inscrit dans l'engagement pris par le Bureau de maîtriser les coûts et de réduire son empreinte carbone. En 2016-17, la totalité des documents ont été publiés sous forme électronique; 65 pour cent des documents du Conseil d'administration ont été publiés

exclusivement sous forme électronique et 39,5 pour cent de la correspondance officielle ont été adressés par voie électronique. Les documents et les rapports de la Conférence internationale du Travail et des réunions techniques ont continué à être distribués sous forme imprimée, mais les volumes d'impression ont été considérablement réduits: 7,3 millions de pages ont été imprimées pour la Conférence en 2017, contre 12,5 millions en 2015.

- 159.** La proportion de documents officiels publiés dans les délais a été inégale au cours de la période biennale. Elle est passée en moyenne de 70 pour cent en 2016 à 85 pour cent en 2017, alors qu'elle était de 82 pour cent en 2014 et de 87 pour cent en 2015. Les retards ont été en grande partie dus à l'augmentation de 16 pour cent du volume total de mots par rapport à la période biennale précédente, alors même que, selon l'objectif fixé pour 2016-17, ce volume aurait dû être réduit de 10 pour cent. Les efforts faits dans ce sens ont été contrecarrés par l'augmentation du nombre, de la longueur et de la complexité des communications soumises au titre du système de contrôle de l'application des normes, des études d'ensemble et des documents afférents au mécanisme d'examen des normes.
- 160.** La gestion du temps lors des réunions officielles du BIT a gagné en efficacité, mais des progrès peuvent encore être faits à cet égard. Les données sur les sessions du Conseil d'administration de 2016 et de 2017 montrent que, à chaque session, environ cinq heures en moyenne sont perdues du fait que les réunions commencent systématiquement en retard. Il n'a pas été établi de données analogues pour la Conférence internationale du Travail ou les réunions régionales, mais il est généralement reconnu que la réduction de la durée de la Conférence a contribué à une gestion du temps plus rigoureuse. De plus amples données seront collectées pour les futurs rapports.

Renforcement des fonctions de contrôle et d'évaluation

- 161.** Le Chef auditeur interne présente chaque année un rapport au Conseil d'administration sur les principales conclusions et enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO). Le Bureau soumet également chaque année un rapport au Conseil d'administration sur la suite donnée aux recommandations figurant dans le rapport du Chef auditeur interne de l'année précédente. Le délai moyen nécessaire au Bureau pour mettre en œuvre ces recommandations a été réduit, passant de 5,6 mois en 2015 à 3,8 mois en 2017. Parallèlement, la proportion de recommandations pleinement appliquées a augmenté, signe que le Bureau met tout en œuvre pour donner suite rapidement et efficacement aux audits d'assurance qualité effectués par l'IAO concernant des questions de contrôle interne.
- 162.** Le cadre global de gestion des risques institutionnels du BIT a été intégralement mis en œuvre en 2016. Des registres de risques ont été établis dans tous les bureaux de l'Organisation et ont été analysés afin de dégager une typologie des risques récurrents. Les conclusions de cette analyse ont servi à l'élaboration du registre révisé des risques stratégiques qui figure dans le programme et budget pour 2018-19. En 2017, les activités de gestion des risques ont été étendues afin de garantir une meilleure prise en compte des risques associés aux résultats stratégiques, d'homogénéiser les pratiques en matière de gestion des risques à l'échelle du Bureau et de diversifier les outils et les mécanismes d'appui.
- 163.** La période biennale 2016-17 a été très importante pour la fonction d'évaluation: la stratégie quinquennale d'évaluation est arrivée à son terme, et une évaluation indépendante de la fonction d'évaluation a été menée à bien, sur la base de laquelle, à la suite de consultations approfondies, des travaux ont été entrepris en vue d'élaborer une nouvelle politique d'évaluation. Le rapport d'évaluation annuel présenté au Conseil d'administration en 2017 a montré que les objectifs et les cibles qui avaient été fixés pour la période biennale avaient tous été pleinement ou quasiment atteints, et même dépassés pour certains. En 2016, près de 83 pour cent des recommandations issues des évaluations de projets ont été intégralement

ou partiellement suivies d'effet, soit 10 pour cent de plus qu'au cours de la période 2013-2015. Les chiffres préliminaires disponibles pour 2017 laissent penser que le pourcentage de 2016 sera dépassé. Le lancement en 2016 du tableau de bord *i-eval* Discovery⁵⁷ a amélioré l'accès aux rapports d'évaluation, aux enseignements tirés des évaluations précédentes, aux bonnes pratiques et aux recommandations. Les capacités du personnel du BIT et des mandants de l'OIT en matière d'évaluation ont été renforcées et leurs pratiques dans ce domaine améliorées. En 2016, 124 mandants ont bénéficié d'une formation. D'après les conclusions de l'évaluation indépendante, au cours des cinq dernières années, une fonction d'évaluation solide, aboutie et indépendante a été mise en place avec un budget relativement modeste. Ces conclusions vont dans le même sens que celles de l'évaluation réalisée en 2017 par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN) et d'autres processus d'examen externes.

8. Amélioration de l'efficacité de l'Organisation et de la gestion de ses ressources

164. Le Bureau a fait des progrès notables en ce qui concerne:

- l'efficacité et la qualité des processus administratifs et des services d'appui;
- l'utilisation des ressources;
- l'efficacité des pratiques de gestion;
- le renforcement des cadres de programmation et du programme de coopération pour le développement;
- la gestion des compétences;
- le développement de l'aptitude à diriger.

165. Les paragraphes ci-après portent sur les résultats obtenus dans les domaines d'action se rapportant aux résultats facilitateurs B et C du programme et budget pour 2016-17. Les principaux résultats obtenus au titre de ces résultats facilitateurs sont décrits dans le tableau 2 de l'annexe I et figurent également dans le tableau de bord consacré aux résultats en matière de travail décent⁵⁸.

Renforcement du cadre de programmation

166. En 2016-17, le Bureau a déployé des efforts importants pour consolider les pratiques de gestion axée sur les résultats dans les domaines de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation. Il s'est conformé en cela aux conclusions des rapports du Corps commun d'inspection relatifs à la gestion axée sur les résultats. L'élaboration du programme et budget pour 2018-19 a été l'occasion de perfectionner le cadre de résultats de l'OIT, et notamment de l'assortir d'indicateurs de performance et de critères de réussite précis. Le fait que les liens entre les résultats stratégiques de l'OIT et les cibles et les indicateurs des ODD pertinents soient désormais clairement établis a permis de mettre en avant la contribution de l'OIT à la réalisation des objectifs plus larges du Programme 2030. Il sera en outre plus facile aux Etats Membres de mesurer leurs propres progrès et ceux de l'OIT au regard des cibles des ODD et d'en assurer le suivi.

⁵⁷ Voir <http://www.ilo.org/ievaldiscovery/#a6y632k> (en anglais seulement).

⁵⁸ Voir <http://www.ilo.org/IRDashboards> (en anglais seulement).

- 167.** A la suite de divers examens externes de la performance et de l'efficacité de l'OIT, y compris l'évaluation réalisée en 2016 par le MOPAN, le Bureau a créé, en novembre 2017, une équipe spéciale pluridisciplinaire chargée de réexaminer les méthodes, pratiques et outils de gestion axée sur les résultats actuellement en vigueur et de faire des propositions en vue de les améliorer. Une feuille de route pour 2018-2021 guidera les travaux que le BIT entreprendra dans ce domaine jusqu'à la fin de 2019. Une attention particulière sera accordée à l'harmonisation des directives et des outils pour la planification stratégique, la budgétisation, le suivi et l'établissement de rapports dans les régions et au siège, toutes sources de financement confondues, ainsi qu'au perfectionnement du cadre de résultats de l'OIT, y compris au niveau des objectifs stratégiques. Afin d'améliorer la transparence concernant l'utilisation des ressources extrabudgétaires, le Bureau a mis en place le tableau de bord de la coopération pour le développement, a présenté des rapports au Comité d'aide au développement de l'OCDE et a pris des mesures en vue de la publication de données dans le cadre de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide.
- 168.** Grâce à l'examen des processus opérationnels (BPR), des progrès considérables ont été faits dans le domaine de la programmation. La rationalisation de la planification du travail axée sur les résultats a favorisé des discussions plus approfondies entre les unités du siège et les régions sur des questions stratégiques, notamment sur la contribution des programmes de l'OIT aux stratégies nationales de développement durable et sur la portée, le contenu et l'utilisation optimale des produits mondiaux que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale. Grâce aux contrôles minutieux de l'exécution du budget qui ont été effectués à intervalles réguliers pendant la période biennale et à des procédures rigoureuses de réaffectation, les ressources sous-utilisées ont pu être redéployées au profit d'activités prioritaires au moment opportun et avec efficacité.
- 169.** Le Bureau a continué de participer activement aux travaux en cours à l'échelle du système des Nations Unies, notamment au suivi des ODD fondé sur le cadre mondial d'indicateurs et à la révision des directives relatives au PNUAD. Ces activités l'ont amené à actualiser les orientations de l'OIT concernant l'élaboration et la mise en œuvre des PPTD, dont la version mise à jour a été publiée à la mi-2016 et a servi de base à la conception de 18 nouveaux programmes entre septembre 2016 et décembre 2017; 6 nouveaux PPTD (Albanie, Cambodge, Chine, République démocratique populaire lao, Ouzbékistan et Tunisie) ont été approuvés au cours de cette période. Même si des progrès supplémentaires peuvent encore être faits, des améliorations ont été apportées aux PPTD élaborés au cours de la période biennale, comme indiqué ci-après: 1) ils mettent davantage l'accent sur la nécessité d'intégrer les priorités en matière de travail décent dans les stratégies et plans nationaux de développement; 2) ils sont davantage axés sur la mise en œuvre intégrée des quatre objectifs stratégiques de l'OIT; 3) ils prévoient la participation systématique des mandants tripartites à toutes les phases de leur mise en œuvre; 4) ils intègrent les trois éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques en tant que conditions indispensables à l'instauration de la justice sociale et à la réalisation du travail décent au niveau national; et 5) ils s'appuient sur un cadre intégré de ressources provenant de toutes les sources de financement dont dispose l'OIT, lequel permet, lorsque c'est faisable, de faire appel à d'autres sources de financement – privées, publiques, nationales et internationales. Des mesures sont prises en vue de continuer d'améliorer la formulation des PPTD et de faciliter ainsi l'élaboration de stratégies de programmes solides et fondées sur des données factuelles afin d'améliorer la vie des individus et de contribuer à la réalisation des ODD.

Coopération et partenariats pour le développement:
vers plus d'efficacité et d'efficacité

- 170.** La coopération pour le développement est un élément essentiel de l'action menée par l'OIT pour assurer aux mandants les services dont ils ont besoin au moment où ils en ont besoin, notamment en ce qui concerne les activités normatives, le renforcement des capacités, la

recherche, la sensibilisation et l'assistance technique, aux fins de la concrétisation des résultats dans le domaine du travail décent. Les PPTD ont continué de servir de cadre aux activités de coopération pour le développement menées par l'OIT au niveau national; ils ont en outre permis à l'Organisation de contribuer aux processus nationaux de développement durable et aux initiatives prises à l'échelle du système des Nations Unies, et de veiller à l'incorporation de l'objectif du travail décent dans les nouveaux plans nationaux de développement ou les PNUAD qui ont été élaborés dans 13 Etats Membres au cours de la période biennale. Au niveau mondial, les dix résultats stratégiques du cadre de résultats de l'OIT ont guidé les efforts déployés dans le domaine de la coopération pour le développement, en particulier aux fins des cinq programmes phares de l'OIT et d'autres programmes clés qui associent les partenariats et les initiatives de sensibilisation de portée mondiale et l'action menée au niveau national.

- 171.** Des efforts soutenus ont été faits pour relever le niveau des contributions volontaires à l'appui des dix résultats stratégiques et des priorités nationales. Les nouvelles contributions volontaires approuvées en 2016-17 ont atteint un montant record de plus de 603 millions de dollars E.-U., financé à hauteur de 97,3 pour cent par les 20 donateurs les plus importants (tableau 2). Si les contributions volontaires continuent d'émaner principalement des membres du Comité d'aide au développement de l'OCDE, de nouveaux partenaires ont accru leur appui, tels le Qatar et la Fédération de Russie, qui ont approuvé des apports de fonds supplémentaires d'un montant substantiel. Tous les projets dont l'exécution était en cours pendant la période biennale sont clairement liés à la réalisation des ODD, en particulier des ODD 8 (travail décent et croissance économique), 5 (égalité des sexes), 1 (élimination de la pauvreté) et 10 (réduction des inégalités). On trouvera dans le tableau de bord de la coopération pour le développement des données détaillées sur ces projets ventilées par pays, résultat stratégique de l'OIT et partenaire de développement ⁵⁹.

Tableau 2. Les vingt principaux donateurs de fonds extrabudgétaires en 2016-17
(en milliers de dollars E.-U.)

Donateur	Montant	Donateur	Montant
Commission européenne	149 425	Pays-Bas	13 441
Etats-Unis	80 621	Royaume-Uni	12 841
Financement national du développement	58 409	Fédération de Russie	12 000
Système des Nations Unies	47 942	Suède	9 710
Allemagne	47 933	Canada	8 176
Partenariats public-privé	28 589	Danemark	8 104
Norvège	27 409	Japon	7 680
Suisse	23 268	Luxembourg	5 739
Australie	21 967	Italie	4 113
Institutions financières internationales (banques de développement)	16 158	Irlande	3 803
Total		587 328	

- 172.** En 2016-17, huit donateurs ont versé des contributions volontaires sans affectation préalable au titre du CSBO, dont le montant total s'élevait à 29 298 000 dollars E.-U. (tableau 3). Grâce à l'appui constant des donateurs du CSBO, l'OIT a disposé d'un complément de ressources qu'elle a pu facilement mobiliser en fonction des besoins et des priorités. Cet appui a également permis au Bureau de renforcer son influence au sein des cadres de

⁵⁹ Voir <http://www.ilo.org/dashboard> (en anglais seulement).

programmation mis en place par les Nations Unies dans les pays, de piloter les travaux sur les ODD et d'intervenir dans des situations d'urgence. Ce sont principalement des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire (tranche inférieure) qui ont bénéficié des allocations de ressources du CSBO. Les derniers crédits qui ont été alloués au titre du CSBO en 2017 étaient essentiellement destinés à des pays sortant d'un conflit ou en situation de fragilité (République centrafricaine, Colombie, Comores, Myanmar, République arabe syrienne, Sierra Leone, Somalie, Sri Lanka et Ukraine).

Tableau 3. Contributions des donateurs au CSBO, 2016-17 (en milliers de dollars E.-U.)

Pays donateur	Montant
Belgique	8 156
Pays-Bas	5 464
Suède	4 215
Norvège	3 307
Danemark	2 928
Allemagne	2 641
Luxembourg	2 140
Italie	447
Total	29 298

- 173.** En ce qui concerne la cohérence au sein du système des Nations Unies, l'OIT y a largement contribué au niveau national étant donné qu'elle est membre des équipes de pays des Nations Unies dans 111 pays (soit 85 pour cent du nombre total d'Etats membres de l'ONU dans lesquels des équipes de pays sont présentes) et qu'elle est signataire de 110 PNUAD. En outre, en 2016, l'OIT était membre de 347 groupes interinstitutions relevant des équipes de pays des Nations Unies, contre 275 en 2015, et présidait ou coprésidait 27 d'entre eux, signe que l'Organisation s'investit et s'affirme de plus en plus comme chef de file dans les opérations des équipes de pays des Nations Unies et les PNUAD. Grâce à cette collaboration au niveau national, le Bureau est en outre mieux placé pour participer aux mécanismes de financement centralisés du système des Nations Unies.
- 174.** Afin de renforcer son appui aux mandants dans ce domaine, le Bureau a lancé au cours de l'année 2017 la plate-forme de ressources sur le travail décent au service du développement durable (première version)⁶⁰, qui contient des informations générales sur les liens entre les résultats stratégiques de l'OIT et les cibles fixées dans les ODD, sur les normes internationales du travail, et sur les indicateurs, les outils et les services se rapportant à 24 domaines thématiques de l'Agenda du travail décent. La plate-forme est conçue pour aider les mandants, les fonctionnaires du BIT, les membres des équipes de pays des Nations Unies, les partenaires du développement et les autres acteurs concernés à faire en sorte que le travail décent soit dûment intégré dans les plans, programmes et budgets nationaux visant à concrétiser le Programme 2030.
- 175.** Les partenariats mondiaux conclus avec des organismes des Nations Unies dans le but de gagner en influence et de faire progresser l'Agenda du travail décent se sont multipliés. En septembre 2016, la Commission de haut niveau sur l'emploi dans le secteur de la santé et la croissance économique, coprésidée par les Présidents de la France et de l'Afrique du Sud et par les chefs de secrétariat de l'OIT, de l'OCDE et de l'OMS, a adopté dix recommandations et cinq actions immédiates visant à garantir la création d'emplois décents dans le secteur de

⁶⁰ Voir <http://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/lang--fr/index.htm>.

la santé de manière à assurer une couverture universelle. Ces recommandations ont servi de base à l'élaboration, par l'OIT, l'OMS et l'OCDE, du plan d'action quinquennal (2017-2021) intitulé «S'engager pour la santé». L'OIT a également célébré la Journée mondiale de l'eau en 2016, à l'occasion de laquelle a été présenté le *Rapport mondial sur la mise en valeur des ressources en eau 2016*⁶¹, consacré au thème de l'eau et de l'emploi.

176. L'OIT a joué un rôle particulièrement actif dans la mise en place d'alliances multipartites axées sur des enjeux spécifiques, notamment l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, l'Alliance 8.7 pour l'éradication du travail forcé, de l'esclavage moderne, de la traite des êtres humains et du travail des enfants, le Partenariat mondial pour la protection sociale universelle (USP2030) et la Coalition internationale pour l'égalité de rémunération, ainsi qu'au sein de forums politiques de haut niveau tels que le G20 et le groupe des BRICS. Au cours de la période biennale, l'OIT a intensifié sa collaboration avec d'autres organisations multilatérales, y compris des institutions financières internationales et d'autres organismes des Nations Unies, afin de renforcer l'action menée dans des domaines d'intérêt commun tels que les socles de protection sociale, la crise des réfugiés et les migrations de main-d'œuvre. A cet égard, l'OIT et le HCR ont signé en juillet 2016 un protocole d'accord, qu'ils ont complété en mars 2017 par un plan d'action établissant un cadre pour leur collaboration, les activités menées conjointement sur le terrain et la contribution de l'OIT aux consultations du HCR sur le pacte mondial pour les réfugiés. L'OIT a activement participé au processus lancé au sein du système des Nations Unies qui a abouti à l'élaboration du pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, lequel devrait être adopté à la fin de 2018⁶². L'OIT a également renforcé son engagement auprès du secteur privé dans le cadre de l'initiative sur les entreprises (encadré 8).

Encadré 18

Progrès réalisés dans le cadre de l'initiative sur les entreprises: engagement de l'OIT auprès du secteur privé

L'initiative sur les entreprises vise à exploiter pleinement les possibilités de collaboration de l'OIT avec le secteur privé de manière à contribuer à la vision et aux objectifs de l'Organisation. L'initiative met l'accent sur les politiques et pratiques relatives aux entreprises et aux chaînes d'approvisionnement, les initiatives internationales relatives au comportement des entreprises, le développement des connaissances et le renforcement des activités de sensibilisation, conformément aux normes internationales du travail pertinentes. L'OIT poursuit sa collaboration avec le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, qui a salué dans une communication la version révisée de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). Le groupe d'experts de l'ONU a déclaré que la Déclaration révisée sur les entreprises multinationales, adoptée par le Conseil d'administration du BIT en mars 2017, constituait une référence internationale essentielle aux fins de l'action collective menée pour garantir la protection et le respect des droits des travailleurs dans le cadre des activités des entreprises transnationales, et qu'elle contribuait notablement à améliorer la cohérence des normes dans ce domaine en intégrant les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et en tenant compte du Programme de développement durable à l'horizon 2030¹.

Le Conseil d'administration a fait le point sur l'initiative à sa session de mars 2017 et a demandé au Directeur général de continuer à mettre en œuvre les recommandations visant à améliorer l'engagement de l'OIT auprès du secteur privé, en tenant compte de ses orientations.

L'initiative a débouché sur des résultats concrets dans différents domaines, aussi bien dans les régions qu'à l'échelle mondiale, par exemple la création d'un pôle de connaissances dans le cadre du Groupe de travail interinstitutions des Nations Unies sur l'économie sociale et solidaire et l'extension du Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT et de son Réseau mondial d'entreprises pour les socles de protection sociale.

⁶¹ ONU-Eau: *Rapport mondial des Nations Unies sur la mise en valeur des ressources en eau 2016. L'eau et l'emploi* (Paris, UNESCO, 2016).

⁶² Nations Unies: *Modalités des négociations intergouvernementales sur le pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières*, résolution adoptée par l'Assemblée générale le 6 avril 2017 (A/RES/71/280).

La coopération avec les entreprises a été renforcée dans le cadre de la Plate-forme sur le travail des enfants, qui relève du Groupe de travail du Pacte mondial des Nations Unies chargé des principes relatifs au travail. Entre autres résultats obtenus figurent également l'expansion du programme de formation «Des entreprises durables, compétitives et responsables (SCORE)» dans plusieurs pays du monde, dont la Chine, et le renforcement des travaux sur la responsabilité sociale des entreprises menés conjointement avec l'OCDE dans six pays de la région Asie-Pacifique. Le Conseil d'administration a adopté en novembre 2016 un programme d'action en faveur du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, qu'il a complété par une feuille de route approuvée en mars 2017.

¹ Voir UNHCR: [UN expert group welcomes revised ILO declaration on multi-national enterprises – Another step toward greater convergence on business and human rights](#), Note d'information.

177. Des progrès ont également été faits dans le sens d'un renforcement des partenariats avec les banques régionales ou multilatérales de développement. On peut citer, à titre d'exemple, l'accord sur les principes fiduciaires que l'OIT a signé avec la Banque africaine de développement en 2017, lequel établit un cadre juridique qui donne à l'Organisation qualité pour superviser la mise en œuvre des projets exécutés par les gouvernements et financés ou administrés par la banque. De même, en 2016, l'OIT et la Banque mondiale ont adopté un nouvel accord-cadre qui facilite la mise à disposition du savoir-faire du BIT au profit des gouvernements mettant en œuvre des projets financés par la Banque mondiale. Ces deux exemples témoignent des nouvelles possibilités qui s'offrent à l'OIT de s'engager aux côtés des gouvernements, en mobilisant des fonds et en nouant des partenariats avec des institutions financières régionales et internationales.
178. Les partenariats public-privé continuent de se développer: outre que leur nombre augmente, ils constituent des sources de financement de plus en plus importantes. A la fin de 2017, on recensait plus de 50 partenariats avec des universités et des centres de recherche et d'information. L'OIT collabore avec certaines entreprises à la mise en œuvre de mesures de suivi nécessitant un financement important, tandis qu'elle s'associe à d'autres pour entreprendre des travaux dans des domaines nouveaux. Elle porte un intérêt croissant aux méthodes de financement innovantes et a notamment lancé un projet pilote de financement participatif pour soutenir son action dans le domaine des socles de protection sociale. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, modalités complémentaires de la coopération traditionnelle, continuent de jouer un rôle important dans la coopération pour le développement. Pendant la période biennale, trois Etats Membres (Jordanie, Kirghizistan et Mongolie) et trois organisations (Citi-Habitat, Caritas et l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche) ont intégré la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire dans leurs stratégies relatives à l'exécution des programmes avec l'appui de l'OIT.
179. Dans le cadre du BPR, le Bureau a modifié les flux de travail relatifs à la conception des projets de coopération pour le développement, à leur évaluation, à leur approbation et à la présentation de rapports concernant leur exécution, en s'appuyant sur de nouvelles applications informatiques. La charge de travail administratif associée à ces processus a ainsi été réduite, et leur suivi et leur cohérence ont été améliorés.

Utilisation optimale des ressources allouées aux services d'appui

180. L'examen des processus opérationnels (BPR) est le principal moyen de parvenir à une utilisation optimale des ressources allouées aux services d'appui (et à d'autres activités). Les économies qu'il permet de réaliser sont réinvesties, notamment dans les technologies de l'information, pour améliorer la qualité des services et la réactivité, ou sont réaffectées à des fonctions techniques, stratégiques ou de prestation de services.
181. A ce jour, des BPR ont été menés à bien dans sept unités administratives du siège, et un huitième examen est en cours. Il ressort des examens qui ont été effectués que des gains de temps d'environ 19 pour cent en moyenne ont été réalisés, résultat qui a été confirmé par les chefs des unités concernées. Pour l'heure, et dans l'attente des résultats du BPR en cours,

les réformes entreprises par le Directeur général ont permis de réaliser quelque 58 millions de dollars E.-U. d'économies, ce qui a rendu possible le redéploiement de 66 postes. En 2016-17, 23,5 postes sont devenus vacants pour cause de départs à la retraite, de résiliations d'engagement par consentement mutuel ou pour d'autres motifs. Sur ces 23,5 postes, 15,5 postes ont été redéployés en 2016-17 ou le seront au titre du programme et budget pour 2018-19, et les ressources affectées aux huit postes restants ont été réinvesties pour renforcer les capacités administratives et améliorer la qualité des services y afférents. Cette réorganisation touche en particulier les bureaux extérieurs. En effet, 27 postes techniques ont été redéployés ou sont en cours de redéploiement sur le terrain, où ils viennent remédier à la pénurie de compétences techniques spécialisées dans les régions. Le fait de disposer d'experts «sur le terrain» et de ne plus dépendre des équipes du siège permet de fournir, avec toute l'efficacité voulue, une assistance et des services consultatifs de meilleure qualité directement aux mandants et aux fonctionnaires des bureaux extérieurs de l'OIT. Au vu des résultats des examens des processus opérationnels achevés en 2016-17 et étant donné les autres examens prévus dans le cadre de la prochaine période biennale, d'importantes économies supplémentaires devraient être réalisées entre 2018 et 2021.

182. Les mesures qui ont été mises en œuvre pour optimiser l'utilisation des ressources allouées aux services d'appui sont très diverses. Elles ont notamment consisté à améliorer les processus en les simplifiant et en les automatisant et à réduire le nombre d'erreurs d'exécution et le surcroît de travail qui en découle. Une grande partie des efforts déployés à ces fins ont porté sur le recensement des bonnes pratiques, leur consignation par écrit et leur diffusion sous la forme de procédures opérationnelles normalisées. Enfin, la structure organisationnelle des départements et des portefeuilles du siège ainsi que la répartition du travail entre les unités opérationnelles ont été modifiées. Ces changements structurels ont été complétés par une clarification des rôles et des responsabilités.
183. Le BPR suppose également l'adoption d'un ensemble de nouvelles pratiques et de nouveaux outils de gestion qui constituent un mécanisme formel d'amélioration continue. Ces nouvelles pratiques ont renforcé la motivation du personnel et amélioré la communication entre les unités opérationnelles et au sein de chacune d'elles, en favorisant le travail d'équipe, la responsabilisation et la résolution des problèmes et en encourageant la formation en cours d'emploi.
184. Le BPR transforme la manière dont l'OIT fonctionne et il joue un rôle essentiel dans la capacité du Bureau à répondre à la multiplication des demandes d'assistance alors même que, depuis deux décennies, le budget ordinaire est établi selon le principe d'une croissance réelle nulle. Grâce au BPR, le Bureau fournit plus efficacement des services de meilleure qualité. De nouvelles perspectives professionnelles s'ouvrent aux membres du personnel et des ressources sont dégagées en vue d'être réaffectées à de nouveaux domaines hautement prioritaires, notamment le développement des services d'appui direct aux mandants. Le programme de réforme du Bureau a fait l'objet d'évaluations positives de la part du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies et des partenaires du développement. D'autres institutions spécialisées des Nations Unies s'intéressent de plus en plus à l'approche adoptée par l'OIT et plus particulièrement aux méthodes qu'elle a parallèlement mises en place pour améliorer les processus opérationnels et la santé et la culture organisationnelles. La plupart des fonctions administratives du siège ont été examinées au cours de la période biennale et les prochains examens porteront sur les opérations des bureaux extérieurs et les domaines stratégiques auxquels elles se rapportent. Le Bureau réfléchira également aux moyens d'intégrer au mieux le BPR dans ses activités relatives aux processus de réforme plus larges entrepris au sein du système des Nations Unies.
185. A la suite de la mise en service, au cours de la période biennale 2014-15, des modules RH et Etats de paie du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) à l'échelle de l'Organisation, un plan quadriennal de mise en œuvre et des recommandations en vue du

déploiement accéléré des autres fonctions d'IRIS ont été approuvés par le Comité de gouvernance des technologies de l'information fin 2015. Le déploiement accéléré, qui doit s'échelonner sur une période de quatre ans (2016-2019), a progressé conformément aux objectifs fixés pour la période biennale.

- 186.** En 2016-17, toutes les fonctions d'IRIS ont été réinstallées au Bureau régional pour l'Afrique après que celui-ci a déménagé d'Addis-Abeba à Abidjan. Les fonctions financières et de programmation d'IRIS ont été activées dans tous les bureaux extérieurs d'Europe, d'Amérique latine et des Caraïbes, dans les bureaux de l'OIT à New York, Tokyo et Washington, DC, et dans cinq lieux d'exécution de projets. Le Système d'information financière pour les bureaux extérieurs a été mis hors service dans 19 bureaux.
- 187.** Un modèle a été établi pour l'ensemble de l'Organisation, qui aligne les nouvelles méthodes de travail dans IRIS sur les rôles et responsabilités correspondant à chaque processus opérationnel ainsi que sur la répartition des activités entre les bureaux extérieurs et les unités concernées du siège.
- 188.** Les bureaux de l'OIT de trois régions utilisent désormais IRIS pour toutes leurs opérations et profitent ainsi des avantages qu'offrent un système mondial unique, des processus opérationnels communs, des structures de données harmonisées, des informations fournies en temps réel, une meilleure planification et des contrôles plus efficaces. Ils peuvent en outre tirer pleinement parti des pratiques de planification, de budgétisation, de suivi et de présentation de rapports axées sur les résultats.
- 189.** En dépit des avantages qui en résultent et de l'efficacité avec laquelle il s'est déroulé jusqu'ici, le déploiement d'IRIS demeure un processus très ambitieux qui exige des efforts colossaux de la part de tous les acteurs concernés. Le nombre d'utilisateurs d'IRIS et de ses fonctionnalités augmente régulièrement, ce qui crée constamment de nouveaux besoins de formation et nécessite la mise en place de services d'appui accessibles 24 heures sur 24. Les bureaux régionaux offrent une assistance après mise en service et prennent en charge certaines des fonctions les plus complexes du système. Afin de les aider à s'acquitter efficacement de ces tâches, l'équipe chargée du déploiement d'IRIS a organisé des ateliers de perfectionnement à l'intention des «supers-utilisateurs» régionaux, et en organisera d'autres à l'avenir. Ces activités s'inscrivent dans la stratégie à long terme qui vise à entretenir, développer, rafraîchir et perfectionner les compétences et les capacités du personnel stratégique au niveau régional.

Amélioration de la gestion des compétences et de l'aptitude à diriger

- 190.** Au cours de la période biennale 2016-17, des mesures ont été prises pour améliorer le suivi du comportement professionnel, consolider les capacités de gestion et encourager la mobilité fonctionnelle et géographique du personnel. Elles ont été renforcées par le BPR et les initiatives relatives à la santé organisationnelle.
- 191.** Le tableau 4 indique l'état des effectifs au 31 décembre 2017. A cette date, le BIT comptait au total 2 952 fonctionnaires, soit 1,6 pour cent de plus qu'au 31 décembre 2015, dont 1 693 (57,4 pour cent) occupaient des postes financés par le budget ordinaire et 1 259 (42,6 pour cent) des postes financés par des ressources extrabudgétaires; 45,6 pour cent des postes financés par le budget ordinaire se trouvent dans les régions, et 57,4 pour cent des postes dans les régions sont financés par des ressources extrabudgétaires.

Tableau 4. Effectifs du BIT au 31 décembre 2017, par lieu d'affectation et source de financement

	Budget ordinaire	Ressources extrabudgétaires	Total
Siège	920	218	1 138
Régions	773	1 041	1 814
Afrique	224	261	485
Amériques	185	99	284
Etats arabes	41	57	98
Asie et Pacifique	253	539	792
Europe et Asie centrale	70	85	155
Total	1 693	1 259	2 952

192. L'un des objectifs de la procédure révisée de recrutement et de sélection mise en place en 2015 était d'assurer une plus grande diversité au sein du personnel nouvellement recruté. L'OIT a dans ce but élargi la portée de ses activités de communication afin d'attirer davantage de candidats de toutes les régions du monde. Les avis de vacance de poste, qui auparavant étaient uniquement publiés sur son portail de recrutement électronique, ont été publiés dans divers médias internationaux (notamment dans *The Economist* et *Jeune Afrique*), dans la presse nationale de pays non représentés ou sous-représentés dans les effectifs de l'Organisation, et sur les sites Web d'associations de femmes, le site Web de l'ONU et les sites Web de recrutement spécialisés. Les avis de vacance de poste ont été diffusés auprès des responsables hiérarchiques du BIT et communiqués à toutes les missions établies à Genève ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Le BIT a également fait afficher ces avis de vacance de poste sur des sites de recherche d'emploi préalablement sélectionnés et a participé à une série de salons de recrutement, afin de toucher des professionnels en milieu de carrière ainsi que de jeunes diplômés.
193. Au total, 26 497 candidatures ont été reçues lors des sessions de recrutement qui ont eu lieu pendant la période biennale (3 en 2016 et 5 en 2017); 5 522 candidatures (soit 20,8 pour cent) émanaient de candidats de nationalités sous-représentées au sein du personnel du BIT. Ainsi, en 2016-17, 27 des 128 fonctionnaires (21,1 pour cent) – hors personnel linguistique – nouvellement recrutés à des postes soumis à des quotas concernant la répartition géographique étaient originaires de pays sous-représentés.
194. Dans le cadre de la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2018-2021 qui a été récemment adoptée, le Bureau prévoit de renforcer ces efforts en vue de parvenir à une représentation plus équilibrée des pays et des régions. Une première mesure dans ce sens est le lancement, prévu pour début 2018, d'un nouveau portail de recrutement électronique qui permettra une plus large diffusion des avis de vacance de poste de l'Organisation et permettra aux candidats potentiels d'être automatiquement informés des postes vacants correspondant à leurs intérêts et leur profil grâce à un système d'alertes.
195. En 2016-17, le BIT a consacré un peu plus de 6,5 millions de dollars E.-U. à des activités de perfectionnement du personnel faisant l'objet d'une gestion centralisée destinées aussi bien à des fonctionnaires occupant des postes financés par le budget ordinaire qu'à des fonctionnaires occupant des postes financés par des ressources extrabudgétaires (tableau 5). Les quelque 9 440 participants comptabilisés au total n'étaient en réalité que 2 531, de nombreux fonctionnaires ayant participé à plusieurs activités (7,7 jours de formation par personne en moyenne). Dans les régions, les cours sur la gouvernance (y compris la formation en ligne sur la gouvernance interne), de même que les cours de langues, ont représenté 24 pour cent du nombre total de jours de formation, tandis que 16 pour cent du temps de formation a porté sur le déploiement accéléré d'IRIS. Au siège, les cours de langues ont représenté 63 pour cent du

nombre total de jours de formation. Au cours de cette période biennale, l'accent a davantage été mis sur les moyens de faciliter l'accès des femmes à des postes à responsabilités. Le renforcement des capacités au service de l'égalité hommes-femmes et de la mise en place d'une approche intégrée de ce principe sera un objectif particulièrement important de la période biennale 2018-19.

Tableau 5. Perfectionnement du personnel du BIT – Activités faisant l'objet d'une gestion centralisée

Catégorie	Montant (en dollars E.-U.)	Nombre de jours de formation	Nombre de participants	
			Personnel de la catégorie des services généraux (G)	Personnel de la catégorie des services organiques (P) et des catégories supérieures (y compris les fonctionnaires nationaux)
Encadrement	1 670 217	1 048	3	343
IRIS	1 400 000	1 550	1 036	563
Formation initiale/Efficacité personnelle	1 080 492	2 449	1 714	1 942
Langues	765 722	8 410	412	809
Gouvernance efficace et efficiente	648 091	2 908	575	1 142
Initiatives techniques mondiales	301 874	957	15	221
Communication	203 555	1 131	84	154
ILO People	174 546	24	32	16
Renforcement des capacités au service de l'égalité hommes- femmes	173 833	133	2	45
Travail d'équipe et collaboration	88 085	757	69	263
Total	6 506 415	19 367	3 942	5 498

- 196.** Par ailleurs, 5 millions de dollars E.-U. supplémentaires destinés au perfectionnement du personnel ont été transférés aux départements et aux bureaux extérieurs et gérés par un réseau mondial de coordonnateurs de la formation à l'aide d'outils performants mis en place par le Département des ressources humaines aux fins de la gestion des fonds et du suivi de leur utilisation. Conformément aux priorités établies pour la période biennale, environ 40 pour cent de ces fonds ont été utilisés pour le perfectionnement technique, c'est-à-dire affectés à des activités de formation ayant pour finalité de renforcer les compétences des fonctionnaires du BIT dans leurs domaines de travail respectifs. L'accent a également été mis sur les activités relatives au travail d'équipe et à la collaboration (par exemple l'organisation de retraites), qui ont été suivies par 51 pour cent des participants aux activités de formation et auxquelles ont été alloués 30 pour cent des fonds transférés (contre 18 pour cent en 2014-15). Le multilinguisme a également occupé une place importante: 8,5 pour cent des fonds ont été consacrés à des cours de langues en présentiel, que sont venus compléter des cours de langues en ligne proposés par le Département des ressources humaines et financés par le budget central, qui ont été suivis par 279 fonctionnaires du BIT en 2016-17. Outre les langues, le développement des compétences en communication a lui aussi été un domaine de formation important, puisque 4 pour cent des fonds transférés ont été dépensés dans ce domaine dans le but d'améliorer la qualité et l'efficacité des services fournis aux mandants. Autant d'hommes que de femmes ont participé aux activités de perfectionnement du personnel mais 59 pour cent

des participants étaient des fonctionnaires recrutés localement, proportion comparable à la part que représente cette catégorie de fonctionnaires dans l'effectif total de l'Organisation.

- 197.** Suite à l'enquête sur la santé organisationnelle menée en octobre 2015, le Bureau a défini quatre domaines dans lesquels des améliorations devraient être apportées en priorité:
- responsabilisation, clarification des rôles et suivi du comportement professionnel;
 - gestion des conséquences du comportement professionnel et système de récompenses;
 - rééquilibrage des capacités de direction;
 - clarté des processus et des systèmes.
- 198.** Des mesures ont été prises pour améliorer 14 pratiques prioritaires dans ces domaines et, selon une enquête de suivi menée auprès du personnel, une progression moyenne de 7 points de pourcentage a été enregistrée par rapport à la base de référence de 2015. Six de ces 14 pratiques prioritaires se situent désormais dans le premier ou le deuxième quartile par rapport aux critères de référence applicables dans le secteur public.
- 199.** Au cours des deux dernières périodes biennales, des mesures ont été prises pour améliorer la mobilité du personnel. Alors que 74 fonctionnaires seulement ont changé de lieu d'affectation pour au moins un an au cours de la période 2012-13, 200 au total ont été dans ce cas au cours de la période 2014-2017, dont 101 ont été transférés en 2016 et en 2017.
- 200.** Un ensemble de dispositions ont été prises afin d'améliorer le cadre de suivi du comportement professionnel. Elles ont permis de faire des progrès notables en termes de qualité et de respect des délais et des procédures, le taux de soumission des rapports d'évaluation étant passé de 40 pour cent en décembre 2015 à 91 pour cent en décembre 2017.
- 201.** Au total, 245 responsables hiérarchiques du BIT ont participé à au moins une des activités de formation prévues par le cadre en quatre volets de renforcement de l'aptitude à diriger. Dans l'ensemble, le taux de participation au programme de formation en ligne sur la gouvernance interne s'est amélioré, 81 pour cent des membres du personnel l'ayant à ce jour suivi avec succès.

Une gestion plus rationnelle des locaux

- 202.** La sécurité est devenue une préoccupation majeure pour de nombreuses organisations internationales et un aspect incontournable des activités menées sur le terrain. Du fait de la complexité des enjeux environnementaux et politiques, elle soulève des difficultés de plus en plus nombreuses. La première priorité du Bureau dans ce domaine a été de faire en sorte que tous les bureaux de pays de l'Organisation et toutes les activités financées par le budget ordinaire soient pleinement conformes aux normes minimales de sécurité opérationnelle; cet objectif a été atteint. Afin que les bureaux extérieurs aient à leur disposition des renforts prêts à intervenir dans les situations d'urgence, des formations régulières ont été dispensées à des agents de sécurité locaux et des directives techniques leur ont été communiquées. Les responsables de la sécurité des bureaux extérieurs de l'OIT ont également renforcé leur collaboration avec les équipes de sécurité de l'ONU présentes sur place.
- 203.** En ce qui concerne la sécurité au siège du BIT, la priorité a été d'assurer au personnel et aux mandants le plus haut niveau de protection possible, en tenant compte des conclusions des évaluations des risques effectuées conjointement avec les autorités locales. La sécurité a été renforcée grâce à l'application de nouvelles règles de contrôle de l'accès au bâtiment, à l'amélioration des capacités internes de prévention et d'intervention en cas d'urgence et à la formation du personnel de sécurité aux normes locales et à celles des Nations Unies.

- 204.** La première phase du projet de rénovation du bâtiment du siège a été menée à bonne fin; elle s'est achevée comme prévu en avril 2017, date à laquelle 600 membres du personnel ont emménagé dans le tiers sud du bâtiment principal, entièrement rénové et désormais conforme aux normes minimales de sécurité opérationnelle, y compris en ce qui concerne les nouvelles procédures d'évacuation et les équipements de sécurité correspondants. Grâce à une meilleure isolation, au triple vitrage, à l'éclairage LED et à la régulation du chauffage (températures plus basses), les bureaux rénovés consomment moins d'énergie et offrent un cadre de travail plus accueillant. Les espaces rénovés ont suscité des réactions très positives de la part du personnel et des mandants. La deuxième phase de la rénovation, qui a débuté en 2017, est mise en œuvre selon la méthode du Lean Management. Le projet avance conformément aux échéances fixées et au budget prévu, ainsi que l'a confirmé le dernier des deux audits extérieurs indépendants – tous deux positifs – qui ont été réalisés au cours de la période biennale 2016-17.
- 205.** Les procédures de gestion des déchets mises en œuvre à titre expérimental dans cinq bureaux de l'Organisation se sont révélées efficaces. Les pratiques de chaque site en matière de gestion des déchets ont fait l'objet d'un examen dont les résultats ont servi de base pour l'élaboration de plans d'action individuels. De nouvelles procédures visant à réduire, réutiliser et recycler d'autres types de déchets ont été examinées dans le cadre de ces plans. La méthode et les outils de renforcement des capacités que cet exercice a contribué à mettre au point seront réutilisés dans d'autres bureaux extérieurs. Les données collectées ont également servi à l'établissement, en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement, du rapport d'inventaire des déchets produits à l'échelle du Bureau.

9. Enseignements tirés, enjeux et perspectives d'avenir

- 206.** Le Bureau attache une grande importance aux enseignements qui peuvent être tirés de l'exécution du programme de l'OIT, de ses succès et de ses échecs, tels qu'ils ressortent d'une série d'évaluations internes et externes obligatoires ainsi que de sa propre analyse des résultats obtenus. Les principaux enseignements à retenir de l'exécution du programme 2016-17, d'une importance primordiale pour les enjeux futurs, sont présentés ci-dessous.

«Il faut donner crédit à l'OIT pour le caractère ouvert de sa procédure d'examen et pour sa volonté de régler les problèmes soulevés par les différents examens.»

Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN):
[MOPAN 2015-16 Assessments: International Labour Organization, Institutional Assessment Report](#), résumé, p. vii.

Des politiques et des actions cohérentes
pour obtenir les résultats souhaités au niveau des pays

- 207.** Une plus grande cohérence des politiques aux différents niveaux permettrait de créer des conditions plus propices à la réalisation de l'Agenda du travail décent. Pour y parvenir, il faut en premier lieu poursuivre les efforts visant à placer les principes du travail décent au cœur des processus décisionnels nationaux et internationaux dans tous les domaines pertinents. La collaboration régulière de l'OIT à des initiatives et à des recherches menées en amont avec d'autres organisations du système multilatéral et des instances intergouvernementales telles que le G20 et le groupe BRICS a confirmé la réputation de l'Organisation en tant que source d'informations et d'analyses. Cette collaboration a contribué à maintenir l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et l'égalité au centre des préoccupations politiques internationales, en ce qui concerne notamment l'avenir du travail et la réalisation des objectifs de développement durable (ODD). Il a fallu pour cela se concentrer sur les grandes problématiques et sur la coordination et la direction des opérations, et il convient maintenant de poursuivre dans cette voie par des activités de sensibilisation et d'information afin de veiller à ce que les engagements pris au niveau mondial se traduisent, aux niveaux national et international, par des mesures concrètes et par des décisions de financement.
- «Le travail accompli au niveau mondial a pris l'importance dans le cadre des activités dédiées à la protection sociale au cours de la période considérée. Les activités de sensibilisation et de mobilisation menées dans le monde à partir de données probantes, conjuguées à la création de nouveaux espaces pour les échanges et la gouvernance mondiale, ont constitué pour l'OIT un moyen efficace d'optimiser les ressources limitées dont elle dispose pour renforcer sa notoriété et influencer sur les débats à l'échelle internationale. Cela lui donne par ailleurs la possibilité d'influencer les activités de certaines grandes organisations (comme la Banque mondiale, les banques régionales et le Fonds monétaire international) et de plaider en faveur de l'intégration des socles de protection sociale dans les ODD.»*
- BIT: *Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for creating and extending social protection floors, 2012-2017* (Genève, 2017), p. 67.
- 208.** L'expérience montre que les partenariats mondiaux constitués autour des ODD et de leurs cibles peuvent largement contribuer à une meilleure intégration des politiques publiques et à une plus grande coordination des actions menées par un large éventail de partenaires, tout en renforçant l'efficacité et la visibilité des interventions de l'OIT. Pour obtenir ces résultats, le Bureau doit pouvoir s'appuyer sur des ressources techniques et financières suffisantes, même si le retour sur ce type d'investissement peut tarder à se manifester. Compte tenu des contraintes budgétaires, il demeure indispensable que la participation aux partenariats mondiaux soit décidée en fonction des priorités. Il faudra redoubler d'efforts pour aider les mandants à participer à l'exécution du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). Avec la pleine participation du Centre de Turin, le Bureau devra continuer à améliorer, aussi bien au sein du personnel que parmi les mandants, la connaissance et la compréhension de ce programme.

209. Au niveau national, l'interdépendance des ODD rend nécessaire la formulation de réponses intégrées. L'action de l'OIT est plus efficace quand elle conjugue, d'une part, des approches systémiques et multidisciplinaires touchant plusieurs domaines techniques et, d'autre part, une approche pluripartite associant l'ensemble des pouvoirs publics. Par exemple, les dialogues nationaux sur les socles de protection sociale menés sur la base d'évaluations ont montré qu'un objectif spécifique en matière de travail décent peut à la fois faire converger les efforts vers la réalisation des quatre objectifs stratégiques et favoriser une collaboration constructive avec un large éventail de partenaires nationaux et internationaux. Cette approche pourrait être appliquée plus largement.

«Il pourrait être utile, par conséquent, que l'OIT alerte ses bureaux et ses mandants sur la nécessité de veiller à ce qu'ils sollicitent les contributions d'autres ministères. Outre le ministère de l'Éducation, d'autres seront également intéressés par le développement des compétences, par exemple les ministères responsables du développement économique, du commerce, des entreprises ou des infrastructures, ainsi que les ministères s'occupant d'un secteur particulier.»

BIT: *Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for skills development for jobs and growth, 2010-2015* (Genève, 2016), p. 61.

Les travaux du BIT dans les domaines de la recherche, de l'analyse et des statistiques: un gage de crédibilité et de pertinence

210. Au cours de la période 2016-17, le BIT a fait des efforts particuliers pour améliorer la pertinence et la qualité de ses travaux de recherche afin de conforter la position de l'Organisation en tant qu'autorité mondialement reconnue dans le domaine du travail et des questions sociales. Cette approche devra être poursuivie dans les années à venir.

211. L'expérience acquise au cours de la période biennale souligne la nécessité d'être plus attentif aux possibilités dont le BIT pourrait se saisir pour effectuer, sur les nouvelles problématiques présentant un intérêt aussi bien pour le débat mondial sur les politiques à mener que pour les mandants de l'OIT dans les Etats Membres, des travaux d'analyse tournés vers l'avenir et fondés sur des éléments concrets. Ce type de recherche prend actuellement de l'ampleur, notamment dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail. Les mécanismes de contrôle de la qualité des travaux de recherche et des publications resteront essentiels pour que le programme de recherche de l'OIT continue de répondre aux normes les plus élevées. Alors que l'OIT continue d'étoffer son stock de connaissances, déjà considérable, la systématisation de cette activité à travers la mise en œuvre de sa stratégie de gestion du savoir reste un enjeu important pour la prochaine période biennale. Cependant, l'Organisation a aussi montré qu'elle joue un rôle non négligeable en tant que réceptacle de connaissances provenant de diverses sources, notamment de ses mandants. Les partenariats avec le milieu international de la recherche et avec d'autres organisations des Nations Unies et organisations multilatérales devront être encore renforcés.

212. Le nombre élevé des indicateurs adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies pour suivre l'évolution du travail décent dans le cadre des ODD témoigne du rôle de premier plan joué par l'OIT dans ce domaine et de sa capacité à dégager un consensus sur cette question au sein du système international.

213. Trois questions exigeront dorénavant une attention constante:

- l'amélioration de la coordination des activités statistiques à l'échelle du Bureau, indispensable pour accroître la masse critique, réaliser des économies d'échelle et éviter les chevauchements dans les services offerts aux mandants;

- l'engagement des mandants vis-à-vis du positionnement de l'OIT et de ses partenariats, à l'appui de l'élaboration des rapports nationaux sur les ODD. En 2016-17, le retard pris dans la conclusion d'un accord sur la manière de mesurer les droits des travailleurs a eu une incidence négative sur le rôle de l'Organisation dans la définition des indicateurs des ODD;
- l'amélioration de la qualité des statistiques produites par de nombreux Etats Membres pour assurer le suivi des progrès dans le domaine du travail décent. Cette amélioration des statistiques sur le travail décent au niveau mondial doit rester une priorité pour l'OIT, qui devra continuer à investir dans le renforcement des capacités statistiques du Bureau.

Le renforcement de la fonction normative par la coopération technique

- 214.** L'expérience acquise au cours de la période biennale confirme la nécessité d'arrêter des objectifs clairs et d'être persévérant sur les questions normatives, même en contexte difficile et lorsque l'approche adoptée par l'OIT est critiquée. Les progrès réalisés en ce qui concerne les cas persistants d'inobservation des conventions fondamentales dans des conditions difficiles en témoignent. Ils soulignent également la nécessité d'associer systématiquement la fonction normative fondamentale de l'OIT aux services consultatifs et aux activités que le BIT déploie dans les pays, créant ainsi un cercle vertueux entre les travaux des organes de contrôle, l'assistance technique du Bureau et le suivi assuré par les mandants nationaux. Toutefois, il n'est pas rare de constater un décalage entre les priorités fixées par les mandants dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et le suivi exigé par les organes de contrôle. Pour régler ce problème, le Bureau a mis en place un système de consultations préalables portant sur l'appui apporté aux pays qui ont fait l'objet de commentaires du système de contrôle.
- «A l'examen, il a été constaté que les stratégies mondiales n'étaient pas toutes axées sur les besoins exprimés par les mandants au niveau mondial ni sur les lacunes mises en évidence par les mécanismes de contrôle. Ces mécanismes sont parfois pris en compte, mais l'alignement n'est jamais automatique ni exhaustif.»*

BIT: *Independent evaluation of the ILO's strategies on Fundamental Principles and Rights at Work* (édition révisée 2015) (Genève, 2015), p. xi.
- 215.** L'expérience confirme aussi la nécessité d'entreprendre de nouveaux travaux afin de diffuser rapidement les connaissances et informations de l'OIT relatives aux normes, et ce d'une manière qui permette aux mandants et aux partenaires de les comprendre et de les appliquer facilement, ce qui revêt une importance toute particulière à l'heure où les partenaires, notamment le système multilatéral, attendent de l'OIT des conseils sur ces questions, notamment dans le contexte des ODD. Il conviendra de renforcer encore les activités de sensibilisation et d'information menées par le Bureau dans ce domaine.
- 216.** Des progrès importants devront être faits dans le cadre de l'initiative sur les normes pour préserver l'autorité de la fonction normative de l'OIT, notamment celle du système de contrôle, sur la base d'un corpus de normes internationales du travail solide et pertinent. La situation de blocage dans laquelle se trouve actuellement le système de contrôle empêche l'OIT d'exercer correctement son rôle dans l'élaboration et la supervision du droit international du travail et compromet l'utilisation efficace des ressources confiées par les Etats Membres à l'Organisation.

Renforcer l'efficacité du tripartisme et du dialogue social

217. Plusieurs évaluations ont montré que le dialogue social et l'existence de partenaires sociaux forts jouent un rôle central dans la formulation des politiques en matière de travail décent et de justice sociale.

218. Parallèlement, la valeur du tripartisme est généralement jugée à l'aune des résultats concrets qu'il produit. A un moment où le tripartisme et le dialogue social sont soumis à des pressions importantes dans différents contextes, cette réalité a des incidences diverses et variées sur l'action future de l'OIT.

«L'adhésion est un élément clé de la viabilité d'un projet, au même titre que la collaboration tripartite participative, la création de structures de mise en œuvre et la participation des principales parties prenantes à tous les niveaux du projet.

Pour assurer la viabilité des projets, certaines évaluations laissent penser qu'il faudrait institutionnaliser le niveau de participation ou d'engagement atteint.»

BIT: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013-2016* (Genève, 2017), p. 81.

219. Premièrement, les restrictions imposées en droit comme en pratique à l'exercice, par les travailleurs et les employeurs, de leur droit fondamental à la liberté syndicale et à la négociation collective constituent un obstacle insurmontable et inadmissible à la réalisation des objectifs de l'OIT. La levée de ces obstacles est une responsabilité constante de l'Organisation et de ses mandants.

220. Deuxièmement, pour que le dialogue social et le tripartisme déploient tous leurs effets, il faut souvent un effort général pour améliorer le cadre stratégique, réglementaire et institutionnel national et mettre en place des programmes ciblés de renforcement des capacités et des institutions afin de renforcer les administrations du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs. A cet égard, le Bureau devra s'appuyer de façon plus systématique sur une démarche visant à laisser les pays s'appropriier plus largement les programmes et en assurer eux-mêmes la direction.

221. Troisièmement, le type de services que les partenaires sociaux demandent au BIT change au rythme des mutations rapides qui se produisent dans le monde du travail et de l'évolution des besoins de leurs membres. L'expérience a montré toutefois que la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à exercer de nouvelles fonctions et à offrir les services exigés par leurs membres dépend également de leur capacité globale à exercer leurs fonctions de représentation traditionnelles dans le cadre de la politique socio-économique et du dialogue social. La mise en place d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives doit conserver une place prépondérante dans le programme de l'OIT. L'appui des Etats Membres et des donateurs est essentiel pour le financement de ces travaux, dont il faut veiller à ce qu'ils produisent des effets durables.

Multiplier les partenariats pour accroître l'efficacité de la coopération pour le développement

222. Dans un contexte marqué par la persistance d'une forte demande d'assistance adressée au BIT, on ne pourra obtenir de bons résultats qu'en fixant des priorités et en constituant une masse critique de compétences dans les principaux domaines d'activité de l'OIT. Si le Bureau est parvenu à redéployer des ressources en faveur de ses travaux techniques, il y a des limites à ce qui peut être fait dans le cadre d'un budget à croissance réelle nulle. Pour pouvoir intensifier son action, l'OIT doit donc disposer d'un portefeuille de programmes de coopération pour le développement solide et dynamique, qui fasse appel à des sources de financement nationales. Dans ces circonstances, l'Organisation doit mettre en place des stratégies de mobilisation de ressources pérennes et diversifier les partenariats avec un large éventail d'acteurs, notamment les pays donateurs traditionnels et les nouveaux pays donateurs, le secteur privé et les participants de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire.
- «Prises dans leur ensemble, les données disponibles indiquent que les interventions de l'OIT sont généralement très pertinentes mais d'une efficacité et d'une viabilité variables. Certains des programmes phares ont produit des résultats non négligeables. L'OIT a contribué de manière particulièrement efficace à la réforme des politiques et des programmes nationaux.»*

Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN): [MOPAN 2015-16 Assessments: International Labour Organization, Institutional Assessment Report](#), résumé, p. 26.
223. Parallèlement, de nouvelles mesures devraient être prises pour mieux intégrer les financements volontaires et les ressources du budget ordinaire de l'OIT au sein d'un programme de travail mettant en commun des ressources de provenances diverses. Suite à la réforme du système des Nations Unies pour le développement et au passage d'une approche axée sur le financement de l'assistance technique à une approche privilégiant le financement des objectifs de développement, l'OIT devra s'employer avec ses mandants à intensifier l'action visant à intégrer les résultats attendus en matière de travail décent au financement et à la planification du développement national. Au cours de la période biennale, les financements volontaires non préalablement affectés sont restés un moyen efficace de mener de nouveaux types d'action au niveau national et de mobiliser des ressources supplémentaires, y compris d'origine nationale. La multiplication des activités menées en collaboration avec d'autres institutions des Nations Unies dans le cadre d'un large éventail de partenariats multipartites est une autre tendance importante, qui fait de la capacité de l'OIT à préconiser et à faciliter le financement des travaux relatifs au travail décent dans le cadre de partenariats plus larges un élément aussi important que le fait de trouver des financements pour la contribution spécifique de l'Organisation.
224. Les partenariats constituent par ailleurs une des pierres angulaires de la stratégie sur laquelle reposent les cinq programmes phares de coopération technique. Les premiers enseignements tirés de la réalisation de ces programmes en 2016-17 semblent indiquer qu'ils sont à la hauteur du défi que doit relever le BIT pour mieux répondre aux besoins des services de ses mandants. Bien que ces programmes phares aient connu des débuts contrastés et qu'il soit prématuré de tirer des conclusions définitives, ils permettent au Bureau d'apporter son assistance de manière plus stratégique, plus cohérente et plus intégrée, et de communiquer plus facilement à ce sujet. Le fait d'avoir mis l'accent sur des domaines prioritaires bien définis en vue de faciliter l'obtention de résultats dans un nombre limité de pays a favorisé la fertilisation croisée entre les programmes et une meilleure coordination entre les départements techniques au siège et avec les régions. Cela a également permis de combler les lacunes existantes sur le plan des capacités, notamment en ce qui concerne la base de

connaissances et les données requises pour mettre au point des interventions nationales fondées sur des données probantes, et d'établir de nouveaux partenariats.

225. Malgré ces progrès encourageants, des problèmes demeurent. Les programmes phares n'ont pas tous le même niveau de viabilité. Les financements volontaires ont été inégaux. La coordination avec les donateurs n'a pas toujours été facile, sans oublier le fait que les partenariats doivent encore être consolidés et élargis pour pouvoir exercer une influence au niveau mondial et dans les pays.

Renforcer la responsabilité en matière de résultats

226. L'OIT ne peut honorer l'engagement qu'elle a pris de rendre compte de son action qu'en pratiquant une saine gestion axée sur les résultats. Entre l'étape qui consiste à prévoir les activités et les dépenses et celle où l'on mesure les résultats concrets et les effets durables, le chemin doit être parcouru avec détermination et lucidité. Les évaluations et les examens de la performance de l'OIT menés en 2016-17 ont montré que des progrès avaient été faits dans ce domaine mais aussi que des améliorations étaient encore possibles. En ce qui concerne le suivi, le Bureau continuera à renforcer ses systèmes afin de recueillir des données sur les résultats de ses interventions, mais aussi sur leurs effets dans la durée, c'est-à-dire éventuellement sur plusieurs périodes biennales, en application de la théorie du changement à long terme. La mise en place de nouveaux mécanismes de suivi en 2016-17 a permis d'améliorer le taux d'exécution global du programme et du budget de l'OIT et de redéployer en temps opportun des ressources vers les principales priorités. Des progrès restent néanmoins à faire dans ce domaine ainsi que dans celui de la budgétisation stratégique de manière à mettre à la disposition des administrateurs les informations dont ils ont besoin pour prendre leurs décisions en temps utile et tenir le Conseil d'administration pleinement informé de l'affectation et de l'utilisation des ressources. La création d'une équipe transversale dédiée à la gestion axée sur les résultats et chargée de réviser en profondeur les systèmes, les pratiques et les outils pertinents au cours de la période biennale 2018-19 aidera l'OIT à progresser encore dans ce domaine comme elle s'y est engagée.

«Si, dans le contexte de la gestion axée sur les résultats, les résultats sont disponibles pour faire rapport au niveau central, ils ne permettent pas à ce jour de déterminer clairement jusqu'à quel point les services fournis par les structures extérieures débouchent sur les résultats attendus. C'est pourquoi il convient que les bureaux régionaux et les bureaux de pays veillent à définir précisément les résultats, les activités et les produits attendus à tous les niveaux et à faire figurer ces données dans des plans de travail et des rapports en cascade. A cette fin, il faudra systématiser la collecte de données ventilées par sexe et les procédures de suivi...»

BIT: *Independent evaluation of the ILO's field operations and structure, 2010-2016* (Genève, 2017), p. xvi.

227. Au niveau national, les mesures visant à favoriser l'établissement de PPTD améliorés et plus étroitement ciblés continueront d'être appliquées. L'une des principales difficultés, cependant, est que dans plusieurs Etats Membres les mandants ne sont pas favorables à des PPTD fondés sur une approche équilibrée et intégrée visant à promouvoir l'ensemble des objectifs stratégiques relatifs au travail décent. L'absence de véritable consensus tripartite sur les PPTD et d'adhésion à ces programmes risque de réduire la contribution essentielle qu'ils peuvent apporter à la réalisation de l'ensemble des objectifs en matière de travail décent. Il importe par conséquent de continuer à promouvoir, à travers les PPTD, une approche équilibrée de l'Agenda du travail décent et une forte adhésion tripartite, afin de permettre à l'OIT d'apporter une contribution originale aux Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) à l'appui du Programme 2030.

228. Des enseignements spécifiques peuvent être tirés de l'expérience acquise ce qui concerne les normes internationales du travail, le dialogue social, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, questions transversales qui devraient constituer le noyau dur de tous les domaines d'activité de l'OIT. L'évaluation de l'OIT menée par le MOPAN a montré que le fort accent stratégique mis sur l'égalité entre hommes et femmes produit des résultats contrastés, car dans certains cas l'intégration du principe d'égalité entre les sexes n'est pas vraiment acquise ou bien suppose des capacités techniques qui ne sont pas encore disponibles. Toutefois, il est indiqué dans cette même évaluation que l'OIT a pris des mesures claires pour intégrer les questions d'environnement à son programme, grâce notamment à l'initiative verte et à l'inclusion d'une quatrième question transversale dans le programme et budget pour 2018-19.

«Le Bureau devrait commencer à demander plus systématiquement à son personnel et aux mandants de l'OIT d'incorporer les questions d'égalité entre hommes et femmes dans leur travail de fond. A l'heure actuelle, les orientations sont trop vagues et n'exposent pas clairement ce que suppose l'égalité entre les sexes aux différents niveaux.»

BIT: *ILO Action Plan for Gender Equality 2010-15: Independent final evaluation* (Genève, 2016), p. 92.

229. L'expérience acquise au cours de la période 2016-17 confirme la nécessité de faire en sorte que les travaux menés dans ces domaines soient systématiquement ciblés dans l'ensemble du programme correspondant aux résultats stratégiques escomptés afin de contribuer à un changement mesurable. De plus, des orientations pratiques utiles, des systèmes d'appui et une définition claire des responsabilités sont nécessaires pour que toutes les questions transversales soient correctement traitées et bénéficient de ressources suffisantes pendant la phase de mise en œuvre. Le Bureau a déjà mis à profit ces enseignements en planifiant l'exécution du programme et budget pour 2018-19.

Poursuivre les efforts destinés à favoriser l'unité dans l'action à l'OIT

230. Pour pouvoir satisfaire à la nécessité impérieuse de fournir dans des délais très courts des réponses de qualité, souples et pertinentes aux besoins des mandants, il faut disposer non seulement de capacités techniques et analytiques solides, mais aussi de processus opérationnels adaptables qui permettent au Bureau de mobiliser et d'organiser ses services et de les fournir rapidement en respectant le principe de l'unité d'action au sein de l'Organisation.

«Le fait d'avoir placé les opérations extérieures sous la supervision d'un Directeur général adjoint responsable d'une unité du siège et la création d'unités chargées spécifiquement de coordonner les questions de fond, comme les équipes mondiales d'appui technique (EMT) et les équipes de coordination des résultats, ont permis au siège d'améliorer la coordination et l'appui (...). Toutefois, la couverture et la contribution de ces initiatives sont variables. Certaines ont peut-être un champ trop large pour être efficaces. Un problème plus général est que les informations circulent essentiellement à sens unique, du siège vers le terrain et non l'inverse (...). Des outils tels que les systèmes de communication sur Internet pourraient contribuer à résoudre ce problème.»

BIT: *Independent evaluation of the ILO's field operations and structure, 2010-2016* (Genève, 2017), p. 71.

231. Malgré les mesures importantes qui ont été prises pour renforcer la masse critique des compétences techniques de l'OIT, il faut faire davantage pour uniformiser les niveaux de qualification, de compétence et de performance entre les différents domaines d'activité de l'Organisation de même qu'entre les différents départements et équipes techniques pour qu'ils conjuguent leurs efforts au service des mandants. Ce travail sera poursuivi dans le contexte de l'application de la stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 (voir document [GB.331/PFA/13](#)).

232. Une meilleure coordination interne des départements d'appui, la décentralisation des processus administratifs vers les bureaux de pays et la rationalisation des procédures ont amélioré les opérations et le taux d'exécution. Traiter efficacement et en temps opportun les problèmes qui restreignent la capacité du Bureau à répondre à l'augmentation notable des demandes de services adressées au BIT est un objectif majeur de l'examen des processus opérationnels. La poursuite des investissements dans le développement de systèmes informatiques destinés à faciliter la coordination, la transparence et la responsabilisation au sein du Bureau et à l'égard des mandants et des partenaires, dans les domaines de la programmation, des finances et de la communication, s'inscrit aussi dans cette optique. S'il est coûteux en temps et en ressources, l'investissement requis se justifie par les bénéfices que l'on peut en attendre.
233. Le succès des réformes de l'OIT repose sur la poursuite du dialogue et de la collaboration entre le Bureau et les mandants. La réforme du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail a montré qu'un engagement tripartite fort peut conduire à des avancées majeures. Un des défis à relever consiste à trouver un compromis entre la mise en œuvre des réformes arrêtées et l'inertie découlant des demandes des mandants – comme le montre, par exemple, la difficulté à appliquer la politique de dématérialisation des documents adoptée par le Bureau. Un autre est de parvenir à financer les travaux supplémentaires demandés par le Conseil d'administration pour donner effet aux décisions de la Conférence dans les limites d'un exercice budgétaire donné et d'une enveloppe financière à croissance réelle nulle.
234. L'amélioration des communications est un préalable indispensable à «l'unité d'action» que vise l'OIT et au positionnement de l'Organisation, vis-à-vis des mandants et des partenaires, en tant qu'acteur digne de confiance, reconnu et écouté. L'unité dans l'action exige un changement de mentalité et de culture dans lequel les actions de communication interne et de sensibilisation ont un rôle important à jouer. L'expérience a montré à quel point il importe que la haute direction s'investisse dans le processus de communication interne et y joue un rôle moteur, et il a y eu dans ce domaine des progrès qu'il convient de consolider et de poursuivre dans l'ensemble du Bureau, notamment par la formation. On a également progressé dans le décloisonnement des activités. Des mécanismes comme les équipes mondiales d'appui technique et les équipes de coordination des résultats ont été mis à l'essai au cours de la période biennale pour améliorer la communication, le partage de données d'expérience, les compétences techniques et la fertilisation croisée entre les départements techniques au siège et dans les régions. Ces mécanismes ont favorisé le travail d'équipe et la responsabilisation, optimisé l'utilisation des ressources et amélioré l'exécution du programme de l'OIT. Des efforts continueront d'être déployés pour développer pleinement le sentiment d'œuvrer à la réalisation d'un objectif commun. Les activités de communication et de sensibilisation tournées vers l'extérieur seront renforcées pour mieux mettre en valeur les analyses, les activités promotionnelles et les travaux de fond du BIT ainsi que les résultats obtenus avec son appui. Il s'agira en particulier d'élargir le public cible et de lancer des initiatives destinées à consolider le soutien des donateurs.
235. Le fait de travailler, aux niveaux mondial et national, selon le principe de l'unité d'action des Nations Unies a généré de nouvelles possibilités et de nouveaux défis dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies. Chaque fois que l'OIT a établi un partenariat fructueux avec une autre institution du système, ce partenariat a donné d'excellents résultats, a été vivement apprécié et a affermi la réputation de l'Organisation. Parallèlement, certaines initiatives peuvent exiger un investissement considérable en temps et en ressources qui ne pouvait pas être prévu à l'avance. Les propositions de réforme de la gouvernance, de la cohérence stratégique, de l'organisation au niveau national, des mécanismes régionaux et du financement formulées par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies visent à faire de l'ONU une organisation plus soudée, plus axée sur les résultats et plus responsable, et donc mieux à même d'aider les Etats Membres à exécuter le Programme 2030. Sous

réserve des consultations qui seront menées avec l'ECOSOC, l'Assemblée générale des Nations Unies et le Conseil d'administration du BIT lui-même, ainsi que des décisions que prendront ces organes, ces réformes auront certainement des répercussions importantes pour l'OIT ainsi que pour son rôle et son action au sein du système des Nations Unies pour le développement. L'OIT doit se préparer à relever les nouveaux défis et à saisir les opportunités que cela va générer. Le processus de réforme interne qu'elle a entrepris en 2012 pour réaffirmer sa pertinence et son influence, la contribution importante qu'elle a apportée à ce jour au Programme 2030 et sa participation active et constructive à la réforme du système des Nations Unies la placent à cet égard en bonne position.

Annexe I. Résultats du programme

Introduction

On trouvera dans le présent document un tableau chiffré des résultats obtenus par les mandants de l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans les Etats Membres, avec l'appui du Bureau, pendant la période biennale 2016-17. Les résultats obtenus sont présentés par indicateur pour l'ensemble du cadre de résultat défini dans le programme et budget pour la période biennale 2016-17, à savoir:

- dix résultats stratégiques, ventilés par région;
- trois résultats facilitateurs: sensibilisation efficace à la question du travail décent, gouvernance de l'Organisation et utilisation efficace des services d'appui et des ressources.

Résultats stratégiques

Pendant la période biennale, l'appui apporté par le BIT a contribué à la réalisation de 707 résultats dans le cadre des dix résultats stratégiques, dont 702 résultats dans 130 Etats Membres et 5 résultats dans des institutions sous-régionales, régionales et internationales (tableau 1). Le tableau de bord consacré aux résultats en matière de travail décent contient des informations détaillées sur les performances par pays et par résultat stratégique ¹.

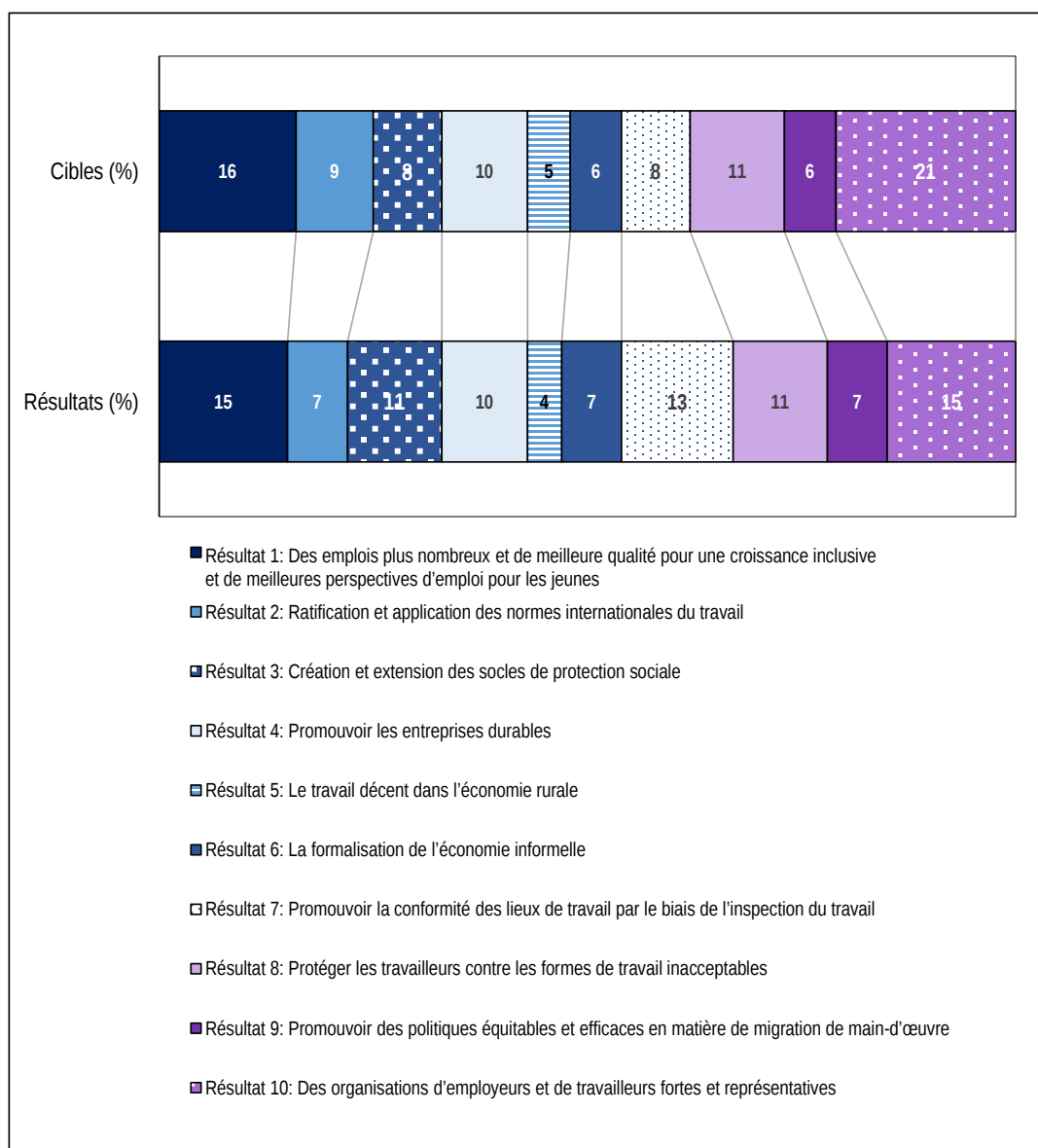
Les résultats stratégiques reflètent les défis liés au monde du travail auxquels sont actuellement confrontés les mandants tripartites de l'OIT dans les Etats Membres ainsi que l'ensemble des acteurs du développement, notamment dans le cadre de l'engagement international en faveur de la réalisation des objectifs porteurs de changement du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Ils doivent être considérés comme des réponses intégrées aux grandes questions qui se posent en matière d'emploi, de politique sociale et de travail.

Il convient de noter que, si chaque résultat obtenu est présenté au regard d'un seul indicateur, il peut aussi correspondre et c'est souvent le cas, à d'autres aspects des résultats stratégiques escomptés. Cela tient au caractère interdépendant, indissociable et complémentaire des quatre objectifs stratégiques qui constituent l'ossature de l'Agenda du travail décent – emploi, protection sociale, dialogue social et principes et droits fondamentaux au travail. Chaque résultat englobe donc généralement des éléments de tous les objectifs stratégiques et contribue à la réalisation de plusieurs d'entre eux. Par conséquent, l'évaluation de l'ensemble des progrès accomplis dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent nécessite une approche quantitative assortie d'une analyse qualitative des avancées réalisées, telles qu'elles sont présentées dans la partie principale du présent document sur l'exécution du programme de l'OIT 2016-17.

La figure 1 donne une vue d'ensemble des résultats obtenus au titre des dix résultats stratégiques au regard des cibles fixées dans le programme et budget pour 2016-17.

¹ Voir www.ilo.org/IRDashboard (en anglais uniquement).

Figure 1. Cibles et résultats obtenus par résultat stratégique
(en pourcentage)



Dans divers domaines d'action, notamment pour ce qui est des résultats 3 et 7, les résultats obtenus ont dépassé les cibles fixées pour la période biennale. Cela s'explique en grande partie par une combinaison de facteurs:

- Premièrement, le rôle moteur incontesté de l'OIT en ce qui concerne les questions relatives au monde du travail, ainsi que le caractère central de ses activités analytiques, normatives, consultatives et de concertation en vue de la réalisation de l'objectif de développement durable (ODD) 8 (croissance et travail décent) et d'autres cibles des ODD relatives au travail décent ont entraîné un accroissement notable des demandes d'assistance adressées au BIT. Cela était lié notamment aux processus d'élaboration des politiques et aux efforts de renforcement des capacités institutionnelles engagés dans le cadre des stratégies nationales de développement durable et des Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement, et au rôle des mandants dans ces initiatives.
- Deuxièmement, les premières leçons tirées de l'expérience acquise dans la mise en œuvre des cinq programmes phares mondiaux montrent que ces programmes se révèlent utiles pour faire converger l'attention politique, les partenariats multipartites

et les ressources autour des priorités fondamentales du programme de l'OIT. A des degrés divers, ces programmes ont contribué à amplifier l'impact des activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement soit en généralisant les modèles d'intervention qui ont fait leurs preuves (Programme Better Work, Programme international révisé pour l'abolition du travail des enfants et du travail forcé (IPEC+)), soit en mobilisant des financements volontaires supplémentaires (Programme en faveur des socles de protection sociale, Initiative mondiale pour une action préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (OSH-GAP)).

- Troisièmement, les efforts persistants de l'OIT pour utiliser au mieux l'argent des Etats Membres ont continué de porter leurs fruits au cours de la période biennale. Des mesures ont été adoptées pour renforcer les capacités techniques grâce à des redéploiements de ressources des services administratifs vers des activités techniques et analytiques, améliorer la base de connaissances du BIT sur des questions d'actualité relatives au monde du travail, tirer parti des compétences disponibles et renforcer la coopération entre les pays et les mandants, ainsi qu'entre les fonctionnaires du BIT et entre le BIT et les partenaires extérieurs. Ensemble, ces mesures ont permis de renforcer la masse critique et le travail d'équipe, de créer des économies d'échelle et de favoriser des modèles d'intervention et des pratiques opérationnelles plus rentables et efficaces.

En revanche, les progrès ont été légèrement inférieurs à la cible fixée dans certains domaines d'intervention. Dans le cas du résultat 10, qui concerne les organisations d'employeurs et de travailleurs, cela tient principalement à la forte baisse des financements extrabudgétaires mis à la disposition du Bureau par rapport au montant estimé dans le programme et budget pour 2016-17. L'exécution du programme de l'OIT a également été retardée dans la région des Etats arabes, principalement en raison des énormes besoins engendrés par la crise des réfugiés syriens. Malgré l'augmentation significative des contributions volontaires mobilisées par l'OIT, le Bureau a dû concentrer ses efforts et ses ressources sur un nombre limité de besoins prioritaires dans les pays touchés par la crise.

Le Bureau continue de s'attacher à résoudre les problèmes que pose la mesure des progrès réalisés dans le but d'améliorer les cadres et les systèmes de gestion axée sur les résultats.

Résultats facilitateurs

Les résultats facilitateurs portent sur la sensibilisation à la question du travail décent, la gouvernance de l'Organisation et l'efficacité de son fonctionnement, conformément à sa Constitution, à ses règles et à ses procédures, compte tenu de la nécessité de fournir les services essentiels qui sous-tendent les activités techniques et stratégiques du Bureau international du Travail. L'un des principaux objectifs de la réforme de l'OIT a été – et restera – d'accroître l'efficacité et l'efficience de ces services afin d'en optimiser la valeur et de réduire les coûts globaux. Les résultats obtenus à ce titre sont mesurés au moyen d'indicateurs de performance clés.

Globalement, les progrès réalisés au titre des résultats facilitateurs sont à la hauteur des cibles fixées pour 2016-17 (tableau 2). Concernant la sensibilisation efficace à la question du travail décent (résultat A), les résultats obtenus ont dépassé la cible fixée aussi bien en ce qui concerne l'engagement des organismes internationaux et des institutions multilatérales et régionales à promouvoir des politiques en faveur du travail décent que le renforcement des systèmes d'information sur le marché du travail dans les Etats Membres. Cela traduit l'incidence globale du Programme 2030, puisque le travail décent est devenu un objectif central des efforts de développement en général et que les pays sont de plus en plus tenus de mesurer les indicateurs des ODD s'y rapportant.

Les résultats obtenus en matière de gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation (résultat B) attestent les effets du processus de réforme du fonctionnement du Conseil

d'administration et de la Conférence internationale du Travail engagé au cours des périodes biennales précédentes, ainsi que les progrès réalisés dans l'exercice des fonctions de contrôle, de responsabilisation et de gestion des risques. Des efforts supplémentaires seront nécessaires pour mieux concilier les objectifs d'efficacité dans la production de documents concis et la durée des réunions, compte tenu des nouvelles demandes découlant de la mise en œuvre de l'initiative sur les normes.

En ce qui concerne la fourniture de services d'appui efficaces et l'utilisation efficace des ressources de l'OIT (résultat C), les résultats confirment les progrès accomplis dans la planification au niveau national et dans la gestion des locaux. Quant aux contributions volontaires, 2017 a été une année record sur le plan de la mobilisation des ressources. Néanmoins, il reste encore beaucoup à faire si l'on veut accroître la part de la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires dans les dépenses globales de l'OIT et dans la décentralisation des projets vers les bureaux extérieurs. Les résultats ont été en deçà de la cible fixée pour certains indicateurs de perfectionnement professionnel. La mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 ([GB.331/PFA/13](#)), qui a été approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2017, devrait aider à réaliser des progrès significatifs dans ces domaines.

Tableau 1. Résultats stratégiques: cibles et résultats obtenus par indicateur

	Total		Afrique		Amériques		Etats arabes		Asie-Pacifique		Europe-Asie centrale	
	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats
Résultat 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes												
Indicateur 1.1: Etats Membres qui, en consultation avec les partenaires sociaux, ont élaboré ou mis en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi, révisé les cadres existants ou assuré un suivi dans ce domaine	21	26	10	14	2	2	2	1	5	6	2	3
Indicateur 1.2: Etats Membres qui ont pris des mesures axées sur l'emploi décent et la formation des jeunes hommes et des jeunes femmes en élaborant et en mettant en œuvre des politiques et des programmes multidimensionnels	26	34	10	15	5	6	2	1	5	7	4	5
Indicateur 1.3: Etats Membres dans lesquels les mandants ont renforcé leur capacité d'élaborer des politiques macroéconomiques qui contribuent à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et à lutter contre les inégalités	13	5	3	2	3	1	2	0	3	1	2	1
Indicateur 1.4: Etats Membres dans lesquels les mandants ont mis en œuvre des programmes de développement institutionnel et de renforcement des capacités dans le cadre de leurs politiques industrielle et sectorielle et de leurs politiques relatives au commerce, au développement des compétences, aux infrastructures, aux investissements ou à l'environnement afin de créer des emplois plus productifs et de meilleure qualité	19	17	8	6	3	5	2	1	5	4	1	1
Indicateur 1.5: Etats Membres qui ont examiné, élaboré et mis en œuvre des politiques, des règlements et des services visant à créer des institutions du marché du travail inclusives et efficaces	15	26	4	6	3	4	1	0	5	10	2	6

	Total		Afrique		Amériques		Etats arabes		Asie-Pacifique		Europe-Asie centrale	
	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats
Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail												
Indicateur 2.1: Mandants ayant renforcé leur participation à l'élaboration et à l'adoption des normes internationales du travail	60 % pour chaque nouvelle norme	49 % – Pourcentage calculé sur la base des taux de réponse des Etats Membres aux deux questionnaires distribués dans le cadre des travaux préparatoires à l'adoption de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017										
Indicateur 2.2: Etats Membres qui ont pris des mesures pour ratifier et appliquer les normes internationales du travail, en particulier pour répondre aux questions soulevées par les organes de contrôle	33	34	10	9	8	7	2	2	10	13	3	3
Indicateur 2.3: Etats Membres dans lesquels les mandants et d'autres acteurs essentiels ont amélioré leur connaissance des normes internationales du travail et du système de contrôle ainsi que leur capacité à les utiliser	21	19	6	5	5	5	3	2	5	5	2	2
Résultat 3: Création et extension des socles de protection sociale												
Indicateur 3.1: Etats Membres qui ont amélioré leur politique de protection sociale, leur stratégie de financement, la gestion de leur régime de protection sociale ou la coordination de la protection sociale	17	26	5	10	2	6	3	3	6	5	1	2
Indicateur 3.2: Etats Membres qui ont élargi leur base de connaissances, renforcé leur capacité d'analyse et amélioré leur gestion financière, leurs statistiques ou leurs outils de diffusion de l'information aux fins de la protection sociale	18	34	5	12	4	8	3	4	4	7	2	3
Indicateur 3.3: Etats Membres qui ont mis en place de nouveaux programmes, ou perfectionné les programmes existants, destinés à étendre la couverture sociale ou à améliorer l'adéquation des prestations	10	13	1	2	2	3	3	2	2	5	2	1

	Total		Afrique		Amériques		Etats arabes		Asie-Pacifique		Europe-Asie centrale	
	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats
Résultat 4: Promouvoir les entreprises durables												
Indicateur 4.1: Etats Membres dans lesquels l'environnement favorable aux entreprises durables a été amélioré au moyen de réformes des politiques ou de réformes législatives, institutionnelles ou réglementaires	15	19	3	6	4	5	1	0	4	1	3	7
Indicateur 4.2: Etats Membres dans lesquels des programmes d'aide aux entreprises ont été élaborés et mis en œuvre en vue de promouvoir des pratiques d'entreprises durables et responsables dans les PME, les coopératives ou les entreprises multinationales	16	21	5	7	3	8	2	2	4	3	2	1
Indicateur 4.3: Etats Membres dans lesquels les organismes intermédiaires des secteurs public et privé ont élaboré et mis en œuvre des programmes évolutifs pour l'entrepreneuriat qui visent à générer des revenus et créer des emplois, un accent particulier étant mis sur les jeunes et les femmes	24	30	10	17	5	4	3	4	5	5	1	0
Résultat 5: Le travail décent dans l'économie rurale												
Indicateur 5.1: Etats Membres qui ont pris des mesures concrètes en vue d'intégrer le travail décent dans leurs politiques et stratégies de développement rural	5	9	3	5	0	2	0	0	2	2	0	0
Indicateur 5.2: Etats Membres dans lesquels les mandants ont établi des programmes ciblés qui contribuent au travail décent et à l'emploi productif dans les zones rurales	10	8	3	1	3	2	1	1	3	4	0	0
Indicateur 5.3: Etats Membres qui ont amélioré leur base de connaissances, leurs capacités d'analyse et leurs statistiques sur le travail décent dans l'économie rurale	12	9	4	2	3	5	1	0	4	2	0	0

	Total		Afrique		Amériques		Etats arabes		Asie-Pacifique		Europe-Asie centrale	
	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats
Résultat 6: La formalisation de l'économie informelle												
Indicateur 6.1: Etats Membres qui ont actualisé leurs cadres juridique, stratégique ou de politique pour faciliter la transition vers l'économie formelle	9	19	2	6	4	5	1	0	1	4	1	4
Indicateur 6.2: Etats Membres dans lesquels les mandants ont renforcé la sensibilisation à l'informalité et la base de connaissances sur la question pour promouvoir et faciliter la transition vers l'économie formelle	15	21	2	9	4	5	1	1	4	2	4	4
Indicateur 6.3: Etats Membres dans lesquels un des mandants au moins a pris des mesures en vue de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et de répondre aux besoins des groupes vulnérables au moment de faciliter la transition vers l'économie formelle	12	12	2	2	5	4	1	1	3	4	1	1
Résultat 7: Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail												
Indicateur 7.1: Etats Membres qui ont amélioré leur cadre juridique et leurs plans, politiques ou stratégies en vue de renforcer la conformité des lieux de travail conformément aux normes internationales du travail, à la législation nationale du travail et aux conventions collectives	19	40	5	14	5	8	2	3	5	12	2	3
Indicateur 7.2: Etats Membres qui ont renforcé leur capacité institutionnelle ou leur collaboration avec les partenaires sociaux et d'autres institutions et partenaires en vue d'améliorer la conformité des lieux de travail	20	34	6	15	5	4	2	2	5	7	2	6
Indicateur 7.3: Etats Membres, partenaires sociaux et autres parties prenantes qui améliorent leurs systèmes de gestion des connaissances et d'information pour promouvoir la conformité des lieux de travail	10	15	2	2	2	4	1	2	3	6	2	1

		Total		Afrique		Amériques		Etats arabes		Asie-Pacifique		Europe-Asie centrale	
		Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats
Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables													
Indicateur 8.1: Etats Membres qui ont révisé leurs lois, politiques ou stratégies pour protéger les travailleurs, en particulier les plus vulnérables, contre les formes de travail inacceptables, conformément aux normes internationales du travail et par le biais du dialogue tripartite		36	28	12	5	10	11	3	1	8	7	3	4
Indicateur 8.2: Etats Membres dans lesquels l'un des mandants au moins a renforcé sa capacité institutionnelle de protéger les travailleurs, en particulier les plus vulnérables, contre les formes de travail inacceptables		12	68	4	10	3	12	1	2	3	6	1	6
Indicateur 8.3: Etats Membres dans lesquels les mandants tripartites ont mis en place des partenariats, notamment avec d'autres parties prenantes, pour protéger efficacement les travailleurs, en particulier les plus vulnérables, contre les formes de travail inacceptables		14	12	5	3	4	5	1	1	3	2	1	1
Résultat 9: Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre													
Indicateur 9.1: Etats Membres ou institutions régionales ou sous-régionales qui ont élaboré ou mis en œuvre des politiques, des dispositions législatives, des accords bilatéraux ou multilatéraux ou d'autres cadres de gouvernance conformément aux normes internationales du travail pertinentes et au <i>Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre</i> et par le biais du dialogue tripartite	Etats Membres	10	19	4	7	1	4	1	1	4	6	0	1
	Institutions régionales/ sous-régionales	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indicateur 9.2: Etats Membres ou institutions régionales ou sous-régionales qui ont créé ou renforcé des mécanismes institutionnels et des services ou pratiques inclusifs pour la protection des travailleurs migrants ou pour la promotion de l'emploi productif et du travail décent en faveur des travailleurs migrants	Etats Membres	16	18	4	5	2	6	3	1	7	5	0	1
	Institutions régionales/ sous-régionales	3	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0

		Total		Afrique		Amériques		Etats arabes		Asie-Pacifique		Europe-Asie centrale	
		Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats	Cible	Résultats
Indicateur 9.3: Etats Membres ou institutions régionales ou sous-régionales qui ont constitué une base de connaissances et des statistiques sur les migrations de main-d'œuvre pour élaborer des politiques plus pertinentes et renforcer les synergies entre les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre, à l'emploi, à la formation et au développement	Etats Membres	7	7	3	2	1	1	1	1	2	2	0	1
	Institutions régionales/sous-régionales	3	2	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0
Résultat 10: Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives													
Indicateur 10.1: Organisations qui ont réussi à adapter leurs structures organisationnelles ou leurs pratiques de gouvernance ou de gestion, de manière à renforcer leur capacité à jouer un rôle de premier plan ainsi que leur efficacité, leur utilité et leur représentativité		15	11	4	2	4	3	1	0	4	4	2	2
Indicateur 10.2: Organisations qui ont réussi à créer, renforcer et assurer des services durables destinés à répondre aux besoins de leurs membres et des membres potentiels		27	28	7	12	9	6	1	0	8	8	2	2
Indicateur 10.3: Organisations qui ont réussi à renforcer leur capacité à analyser l'environnement dans lequel évoluent les entreprises et à influencer sur l'élaboration des politiques		25	22	7	6	6	7	2	0	7	5	3	4
Indicateur 10.4: Organisations nationales de travailleurs qui renforcent leur capacité d'organisation aux niveaux national et régional		20	26	6	12	6	9	2	1	4	4	2	0
Indicateur 10.5: Organisations nationales de travailleurs qui renforcent leur représentativité de manière à influencer sur l'élaboration des politiques aux niveaux national, régional et international		15	16	5	6*	3	3	3	1	3	4	1	2
Indicateur 10.6: Organisations nationales de travailleurs qui utilisent les normes internationales du travail pour promouvoir la liberté syndicale, la négociation collective et la justice sociale aux niveaux national, régional et international		20	10	5	2	7	6	4	0	4	2	0	0

* Deux des résultats enregistrés en Afrique au titre de l'indicateur 10.5 correspondent à une organisation sous-régionale de travailleurs.

Tableau 2. Résultats facilitateurs: cibles et résultats obtenus par indicateur

Résultat A: Sensibilisation efficace à la question du travail décent												
Total		Afrique		Amériques		Etats arabes		Asie-Pacifique		Europe-Asie centrale		
Cible	Résultat	Cible	Résultat	Cible	Résultat	Cible	Résultat	Cible	Résultat	Cible	Résultat	
Indicateur A.1: Etats Membres qui ont accordé une place centrale à la question du travail décent dans l'élaboration de leurs politiques ou qui rendent leurs politiques compatibles avec les principes du travail décent	15	11	4	0	4	5	1	3	4	2	2	1
Indicateur A.2: Organismes internationaux, institutions multilatérales et institutions régionales qui ont collaboré activement avec l'OIT pour promouvoir les politiques axées sur le travail décent	5	8	1) G20 – La contribution analytique, l'appui technique et le travail de sensibilisation de l'OIT pendant les réunions du G20 ont eu une influence sur les contributions des groupes de travail aux communiqués finaux et aux plans d'action adoptés lors des sommets des dirigeants, dans lesquels figurent divers éléments relatifs au travail décent. 2) HCR – En juillet 2016, l'OIT et le HCR ont signé un nouveau protocole d'accord pour la promotion des possibilités d'emploi pour les réfugiés et autres personnes déplacées de force. 3) OIT-OMS-OCDE – L'OIT assure conjointement la vice-présidence de la Commission de haut niveau sur l'emploi dans le secteur de la santé et la croissance économique nommée par le Secrétaire général de l'ONU en mars 2016 pour stimuler la création d'emplois dans le secteur de la santé et le secteur social afin de promouvoir une croissance économique inclusive. C'est sur cette base que le programme «S'engager pour la santé» a été élaboré. 4) Union européenne – L'OIT a élaboré un rapport intitulé «Building a social pillar for European convergence» (juin 2016) ¹ , à titre de contribution au socle européen des droits sociaux, dont plusieurs références aux principes du travail décent ont été reprises dans des documents directeurs de l'UE. 5) Association internationale des Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires – L'OIT a co-organisé une conférence en novembre 2017, qui a abouti à la Déclaration d'Athènes sur le dialogue social et l'avenir du travail ² . 6) Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes – L'OIT s'est associée à la CEPALC pour promouvoir les échanges de bonnes pratiques en matière de lutte contre le travail forcé en Amérique du Sud et élaborer un modèle de prévision des risques de travail des enfants.									

¹ BIT: [Building a social pillar for European convergence](#), Studies on Growth with Equity (Genève, 2016). Résumé: [Un socle social pour approfondir la convergence européenne](#), Etudes sur la croissance et l'équité.

² BIT: [The Athens Declaration on Social Dialogue and the Future of Work by Economic and Social Councils and Similar Institutions](#) (en anglais uniquement) (Athènes 23-24 nov. 2017).

[illegible]

Résultat B: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

Indicateur B.1: Efficacité des fonctions de gouvernance et d'élaboration des politiques au sein des organes de l'OIT

Mise en œuvre des mesures de réforme convenues	Cible: Mise en œuvre de l'intégralité des procédures et règles pertinentes élaborées après examen des dispositions prises à titre expérimental	En cours. La réforme du Conseil d'administration, lancée en 2011, a été examinée par la Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration en 2014 et 2015. Après approbation par le Conseil d'administration, les modifications découlant de la réforme ont été regroupées dans une nouvelle édition du <i>Recueil des règles applicables au Conseil d'administration</i> début 2016, et ont depuis lors été mises en œuvre avec succès. Le processus de réforme de la Conférence a été engagé en 2012. Il s'est rapidement transformé en une réforme de grande envergure, notamment avec l'expérimentation, à partir de 2015, d'une session ramenée à deux semaines. Cet essai est encore à l'étude et les modifications réglementaires et procédurales qui en résulteront, y compris la modernisation et la simplification du Règlement et de la pratique de la Conférence, devraient être officiellement adoptées au cours de la période 2018-19.
Niveau de participation des mandants et niveau de consensus	Cible: Consensus atteint sur les prochaines étapes de la réforme de la gouvernance, notamment en ce qui concerne le fonctionnement des réunions régionales	En cours. En mars 2016, le Conseil d'administration a prié le Bureau de préparer pour sa session de novembre 2016 un document d'information sur la conduite des réunions régionales et de commencer à examiner leur fonctionnement et leur rôle. Le Conseil d'administration a par la suite examiné un certain nombre d'aspects de ces réunions, tels que rôle et mandat, composition, droits de participation, durée, fréquence et lieu, modalités d'organisation et méthodes de travail, forme et nature du document final. Il existe un large soutien pour maintenir la durée de quatre jours et la souplesse nécessaire en ce qui concerne les dates et la fréquence des réunions. A sa session de novembre 2017, le Conseil d'administration a examiné des propositions d'amendement au <i>Règlement concernant les réunions régionales</i> .

³ ASEAN: *Vientiane Declaration on Transition from Informal Employment to Formal Employment towards Decent Work Promotion in ASEAN* (en anglais uniquement) 28^e et 29^e Sommets de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (Vientiane, 6-8 sept. 2016).

Cible: Large participation, sur le fond, de toutes les parties prenantes à l'établissement de l'ordre du jour et à la prise de décisions sur la base d'un ensemble convenu de procédures et de mécanismes	Résultat obtenu. Le Conseil d'administration a adopté et effectivement mis en œuvre une approche stratégique et cohérente pour l'établissement de l'ordre du jour des sessions de la Conférence pour 2017-2019. Suite à l'adoption par la Conférence de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent ⁴ , le Conseil d'administration a adopté, à sa session de novembre 2016, un nouveau cycle quinquennal de discussions récurrentes qui traiteront des objectifs stratégiques dans l'ordre suivant: dialogue social et tripartisme en 2018; protection sociale (sécurité sociale) en 2020; emploi en 2021; protection sociale (protection des travailleurs) en 2022; principes et droits fondamentaux au travail en 2023.
Cible: Evaluation effective par la Conférence de l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et adoption d'une stratégie pour le suivi de sa mise en œuvre	Résultat obtenu. En 2016, la Conférence internationale du Travail a examiné les mesures prises pour promouvoir l'application et l'impact de la Déclaration et adopté une résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent. Cette résolution constitue une approbation tripartite sans équivoque de la déclaration et marque un engagement durable en faveur de l'Agenda du travail décent. Elle souligne qu'il est de la plus haute importance de favoriser l'adoption d'une approche intégrée du travail décent et invite à redoubler d'efforts pour donner plein effet à la Déclaration sur la justice sociale en acceptant de participer pleinement et activement au Programme 2030 et en dotant l'OIT de moyens renforcés pour son deuxième siècle d'existence. La résolution a fourni des orientations importantes pour la formulation du plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 (GB.328/PFA/1) et du programme et budget pour 2018-19 (GB.329/PFA/1). A cet égard, le Conseil d'administration a adopté un programme de travail pour donner effet à la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent (GB.329/INS/3/1) à sa session de mars 2017 et un cadre pour les discussions récurrentes (GB.331/INS/3) à sa session de novembre 2017. Le programme de travail fournit une vue d'ensemble des activités en cours et à venir et trace le cadre qui permettra de les coordonner et de les orienter afin de faire progresser le travail décent de manière cohérente et complémentaire. Le cadre des discussions récurrentes fournit quant à lui des orientations visant à assurer le bon déroulement de ces discussions sur plusieurs points: préparation, organisation pendant la Conférence, document final et synergies avec les études d'ensemble réalisées au titre de l'article 19.

⁴ BIT: [Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent](#), Conférence internationale du Travail, 105^e session (Genève, juin 2016).

Indicateur B.2: Efficacité de la planification, de la préparation et de la gestion des sessions de la Conférence internationale du Travail, des sessions du Conseil d'administration et des réunions régionales

Diffusion, dans les délais et sous forme électronique, de documents officiels concis	Cible: 100 % des documents officiels publiés sous forme électronique et dans les délais	Résultat partiellement obtenu. 100 % des documents officiels ont été publiés sous forme électronique. En ce qui concerne les délais de publication (à savoir les délais réglementaires), les résultats ont été en moyenne de 70 % en 2016 et de 85 % en 2017, des pourcentages qui se répartissent comme suit: ■ Conseil d'administration: 92,6 % en 2016 et 92 % en 2017. ■ Conférence internationale du Travail: 55 % en 2016 et 67 % en 2017. ■ Réunions régionales: 100 % en 2016 et 2017. ■ Réunions sectorielles, techniques et autres: 33 % en 2016 et 80 % en 2017.				
	Cible: 60 % des documents officiels publiés uniquement sous forme électronique	Résultat obtenu. 65 % des documents du Conseil d'administration ont été publiés uniquement sous forme électronique; les documents et rapports destinés à la Conférence et aux réunions techniques ont continué d'être distribués sous forme imprimée, mais à un nombre nettement plus réduit d'exemplaires.				
			2015	2016	2017	
		Millions de pages imprimées pour la CIT	12,5	8,8	7,3	
	Baisse par rapport à l'année précédente	30,1 %	29,6 %	17 %		
Cible: Réduction de 10 % du nombre de mots traités	Cible: Réduction de 10 % du nombre de mots traités	Résultat non obtenu. Il ressort des données pour la période biennale 2016-17 que le volume total des mots traités a augmenté de 16 % par rapport à la période biennale précédente, alors qu'il avait baissé de 8 % en 2014-15 par rapport à 2012-13.				
			2014	2015	2016	2017
		Millions de mots	9,993	11,193	11,258	13,381
Cible: 20 % des communications officielles diffusées exclusivement sous forme électronique	Cible: 20 % des communications officielles diffusées exclusivement sous forme électronique	Résultat obtenu. 39,4 % de la correspondance officielle ont été envoyés exclusivement sous forme électronique au cours de la période biennale (37,5 % en 2016 et 41,3 % en 2017).				

Gestion du temps efficace lors des réunions officielles	Cible: Réduction de 50 % de la perte de temps moyenne due au début retardé des séances des réunions officielles	En cours. Aucune donnée de référence n'a été établie en l'absence de données fiables pour les périodes biennales précédentes. En 2016 et 2017, les données ont été collectées de manière systématique uniquement pour les sessions du Conseil d'administration, faute d'outils de suivi appropriés pour le faire pendant les réunions de la Conférence, les réunions régionales, les réunions sectorielles et les autres réunions techniques. Les données relatives au Conseil d'administration montrent une tendance constante à l'accumulation de retard en début de séance, comme suit: <table><tr><th>Sessions du Conseil d'administration</th><th>Perte de temps</th></tr><tr><td>326^e (mars 2016)</td><td>4 h 37 min</td></tr><tr><td>328^e (oct. nov. 2016)</td><td>4 h 47 min</td></tr><tr><td>329^e (mars 2017)</td><td>5 h 08 min</td></tr><tr><td>331^e (oct. nov. 2017)</td><td>6 h 13 min</td></tr></table>	Sessions du Conseil d'administration	Perte de temps	326 ^e (mars 2016)	4 h 37 min	328 ^e (oct. nov. 2016)	4 h 47 min	329 ^e (mars 2017)	5 h 08 min	331 ^e (oct. nov. 2017)	6 h 13 min
Sessions du Conseil d'administration	Perte de temps											
326 ^e (mars 2016)	4 h 37 min											
328 ^e (oct. nov. 2016)	4 h 47 min											
329 ^e (mars 2017)	5 h 08 min											
331 ^e (oct. nov. 2017)	6 h 13 min											

Indicateur B.3: Qualité des fonctions de contrôle, de responsabilisation et de gestion des risques

Degré de satisfaction du Commissaire aux comptes quant aux états financiers consolidés	Cible: Opinion sans réserve du Commissaire aux comptes et plein respect des normes IPSAS	Résultat obtenu. Le Commissaire aux comptes a émis des opinions d'audit sans réserve qui ont confirmé, entre autres, que les états financiers établis à deux reprises au cours de la période biennale étaient entièrement conformes aux normes IPSAS. Ces opinions ont été jointes aux états financiers et communiquées aux Etats Membres.
	Cible: Inclusion d'une déclaration relative au contrôle interne dans le cadre de l'établissement des rapports financiers annuels	Résultat obtenu. La première déclaration relative au contrôle interne sera publiée dans les états financiers de 2017. Les travaux préparatoires se déroulent comme prévu et ont été examinés par le Comité consultatif de contrôle indépendant.
Délai nécessaire à la mise en œuvre effective des recommandations d'audit	Cible: Les unités chargées de la mise en œuvre des recommandations liées à la vérification de comptes communiquent leurs plans d'action dans les trois mois qui suivent la publication du rapport d'audit	Résultat non obtenu. Le délai moyen de réponse du Bureau aux rapports d'audit interne a été ramené de 5,6 mois en 2015 à 5 mois en 2016 et à 3,8 mois en 2017.
	Cible: Les recommandations d'audit acceptées par la direction sont mises en application dans les six mois à compter de la date du rapport	Résultat partiellement obtenu. Nombre total de recommandations d'audit interne pleinement mises en application dans le délai cible de 6 mois: 175 (sur 237) soit 73,8 %. Nombre total de recommandations d'audit interne partiellement mises en application ou en voie de l'être dans les délais prévus: 56 (sur 237) soit 23,6 %. Nombre total de recommandations d'audit interne dont l'application a été reportée en raison de contraintes budgétaires: 6 (sur 237) soit 2,4 %.

Niveau de mise en œuvre du système de gestion des risques à l'échelle de l'Organisation	Cible: Toutes les composantes du système de gestion des risques sont en place, tenues à jour et étendues	Résultat obtenu. Les derniers éléments du cadre global de gestion des risques institutionnels ont été mis en œuvre en 2016. Des registres des risques ont été établis sur tous les sites. Ils ont fait l'objet d'un examen afin d'identifier les facteurs de risque communs, ce qui a ensuite servi de base à l'examen et à la mise en place d'un registre révisé des risques stratégiques dans le cadre du programme et budget 2018-19. En 2017, les activités de gestion des risques ont été élargies pour mettre davantage l'accent sur les risques associés aux résultats stratégiques, assurer une approche plus cohérente de la gestion des risques à l'échelle du BIT et accroître la gamme d'outils et de mécanismes de soutien.
Indicateur B.4: Mise à profit des conclusions et recommandations découlant des évaluations indépendantes dans les décisions prises par la direction et le Conseil d'administration du BIT		
Les mandants et la direction tirent un meilleur parti des conclusions des évaluations à des fins de gouvernance	Cible: Le Comité consultatif d'évaluation se réunit au moins quatre fois par an et contribue sur le fond au suivi des recommandations découlant des évaluations de haut niveau	Résultat obtenu. Le Comité consultatif d'évaluation s'est réuni 9 fois entre janvier 2016 et décembre 2017 (l'une de ces réunions a eu lieu en ligne). Les travaux du comité ont pris un caractère plus substantiel et ambitieux, et le comité a adopté un processus systématique et extrêmement rigoureux de suivi des recommandations issues des évaluations de haut niveau.
	Cible: Suite donnée à au moins 75 % des recommandations formulées dans le cadre des évaluations de projets	Résultat obtenu. Près de 83 % des recommandations ont été mises en œuvre, en tout ou en partie, en 2016, ce qui représente une augmentation de 10 points par rapport à la moyenne de 72 % en 2013-2015. EVAL a du mal à obtenir, dans les délais, les réponses des responsables de projets aux recommandations découlant des évaluations et met actuellement au point un système automatisé pour moderniser la traçabilité de ces informations et gagner ainsi en efficacité. Les chiffres concernant le suivi des réponses des responsables de projets aux recommandations découlant des évaluations pour 2017 seront présentés dans le rapport d'évaluation annuel 2017-18.
	Cible: Les recommandations d'EVAL entérinées par le Conseil d'administration sont prises en compte dans le cadre stratégique pour 2018-2021	Résultat obtenu. Les rapports d'évaluation annuels ont régulièrement servi de base à l'élaboration des plans stratégiques de l'OIT. Le plan stratégique pour 2018-2021 reconnaît l'importance de l'évaluation pour les activités de l'OIT en ce qu'elle permet de renforcer l'obligation de rendre compte des résultats. Il précise que la fonction d'évaluation est un moyen de garantir le respect de cette obligation à l'égard des mandants car elle donne des indications objectives sur l'état d'avancement de la mise en œuvre et sur les résultats obtenus.
La qualité des évaluations de haut niveau et des évaluations de projets réalisées à l'OIT est conforme aux bonnes pratiques définies par les normes de l'OCDE	Cible: Les évaluations externes confirment que 85 % des évaluations de projets sont conformes aux normes de l'OCDE et du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation	Résultat obtenu. La qualité des rapports d'évaluation annuels fait l'objet d'évaluations biennales. Cette qualité s'est maintenue à un niveau acceptable, notamment grâce à l'élaboration de documents d'orientation très complets et aux efforts de renforcement des capacités. Pendant la période biennale 2014-15, 70 % des rapports d'évaluation ont satisfait en partie ou entièrement aux normes de qualité du Groupe d'experts des Nations Unies sur l'évaluation, voire ont dépassé ces normes. Selon l'évaluation externe des évaluations de projets réalisée en octobre 2017, plus de 90 % des rapports évalués satisfont aux exigences minimales de qualité.

et du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation	Cible: Le rapport d'évaluation externe indépendante (2016) de la fonction d'évaluation du BIT confirme la qualité acceptable des évaluations de haut niveau	Résultat obtenu. L'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT ⁵ menée en 2016 a conclu que tant l'évaluation de haut niveau que les évaluations de projets reposaient sur des méthodes appropriées de collecte et d'analyse des données et qu'elles avaient sensiblement gagné en qualité depuis l'évaluation externe indépendante de 2010.
	Cible: Meilleure application de la méthode d'évaluation d'impact par les départements techniques, conformément aux directives d'EVAL	Résultat obtenu. Une note d'orientation mise à jour sur l'évaluation d'impact a été publiée et 4 évaluations d'impact, en cours ou achevées, ont pu bénéficier d'un accompagnement de qualité et de recommandations grâce à l'appui fourni par EVAL. Les travaux préparatoires à l'examen <i>ex-post</i> de la qualité d'un échantillon d'évaluations d'impact ont commencé en décembre 2017.
Le personnel du BIT et les mandants améliorent leur capacité d'évaluation et leur pratique dans ce domaine	Cible: Au moins 75 mandants ont suivi une formation à l'évaluation et 50 fonctionnaires du BIT ont obtenu une certification en tant que responsable de l'évaluation	Résultat partiellement obtenu. EVAL a progressivement élargi et amélioré son offre de produits et de services de formation. En 2016, 124 mandants ont été formés à l'évaluation et, en 2017, un programme révisé de formation à l'évaluation destiné aux mandants tripartites a été mis au point dans le contexte des ODD. Au total, 77 fonctionnaires du BIT ont à ce jour obtenu une certification dans le cadre du Programme de certification de responsable de l'évaluation. Au cours de la période biennale 2016-17, 47 fonctionnaires ont été formés à la gestion de l'évaluation, mais 8 seulement ont atteint le niveau de la certification. En 2016, EVAL a conçu le Programme de formation à l'évaluation interne afin d'améliorer la qualité des autoévaluations et des évaluations internes. Vingt-quatre fonctionnaires venant de la plupart des régions et du siège ont participé à ce programme lancé à titre expérimental en avril 2017.

Résultat C: Services d'appui efficaces et utilisation efficace des ressources de l'OIT

Indicateur C.1: Efficacité de la méthode de programmation mise à jour à l'échelon national

Pourcentage de PPTD qui satisfont aux critères de qualité conformément à la méthode et aux directives révisées applicables, y compris pour ce qui concerne les quatre piliers de l'Agenda du travail décent	Cible: 80 %	Résultat obtenu. 100 % des nouveaux PPTD élaborés et approuvés entre septembre 2016 et décembre 2017 (depuis la publication par le BIT de la quatrième version du manuel pratique <i>Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT</i> , version 4) ⁶ , à savoir 6 nouveaux programmes.
---	-------------	--

⁵ BIT: *Independent Evaluation of ILO's Evaluation Function – IEE, 2011–2016, Final Report* (Genève, 2017). Résumé des conclusions de l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation.

⁶ BIT: *Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT*, version 4 (Genève, 2016).

Indicateur C.2: Efficacité de la mobilisation et de la gestion de contributions volontaires provenant d'une base de donateurs diversifiée

Part des dépenses financées par les contributions volontaires (coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires et CSBO) en pourcentage des dépenses totales	Cible: 45 %	Résultat non obtenu. 39,6 % (données préliminaires).
Pourcentage des contributions volontaires gérées par les bureaux extérieurs	Cible: 80 %	Résultat non obtenu. 73,1 % (données préliminaires).

Indicateur C.3: Efficacité des services d'appui de l'OIT

Pourcentage d'utilisateurs se déclarant «satisfaits» ou «très satisfaits» de l'efficacité des services d'appui de l'OIT	Cible: 10 % d'augmentation	En cours. Le suivi de l'enquête sur la santé organisationnelle nécessaire pour mesurer l'indicateur sera effectué au deuxième trimestre de 2018.
---	----------------------------	---

Indicateur C.4: Efficacité du développement des compétences et de l'aptitude à diriger

Augmentation du nombre de fonctionnaires ayant changé de lieu d'affectation pendant au moins un an	Cible: 25 %	Résultat non obtenu. Il n'y a pas eu d'augmentation significative du nombre de fonctionnaires ayant changé de lieu d'affectation en 2016-17 (101) par rapport à 2014-15 (99). Il convient toutefois de noter qu'en 2014-15, le taux de rotation du personnel a augmenté de 34 % par rapport à 2012-13, période pendant laquelle 74 fonctionnaires ont changé de lieu d'affectation.
Pourcentage de responsables hiérarchiques ayant pris part à des activités de développement de l'aptitude à diriger lorsque leur évaluation de fin de cycle a fait apparaître qu'ils n'avaient «pas pleinement atteint» leur objectif sur le plan de la gestion	Cible: 75 %	Résultat obtenu. 75 %.
Pourcentage de fonctionnaires qui ont rempli leur «profil de l'employé» dans ILO People	Cible: 75 %	Résultat non obtenu. 55 %. On a moins insisté sur le Profil de l'employé en 2017, car la mise en œuvre de la nouvelle plate-forme de recrutement en ligne entraînera des changements dans sa structure en 2018.
Pourcentage de nouveaux fonctionnaires ayant achevé la formation en ligne sur la gouvernance interne, dans les six mois qui suivent leur entrée en fonctions	Cible: 80 %	Résultat non obtenu. 48 %. Le taux global de conformité a atteint 81 %. Les nouveaux membres du personnel ont trouvé difficile d'achever le programme de formation dans les six mois qui ont suivi leur entrée en fonctions, mais 58 % y sont parvenus en 8 mois.

Indicateur C.5: Efficacité de la gestion des locaux

Les travaux effectués dans le cadre du projet de rénovation du bâtiment du siège, pendant la période biennale, progressent conformément au calendrier ou plus rapidement que prévu et dans la limite du budget alloué	Cible: 100 %	Résultat obtenu. Les travaux en cours sont dans les temps. Le budget total des travaux prévus initialement reste dans les limites du plan financier approuvé par le Conseil d'administration. Les économies réalisées grâce à l'analyse de valeur seront affectées à la provision pour les dépenses imprévues.
Des procédures efficaces de gestion des déchets ont été mises en place à titre expérimental dans des bureaux extérieurs	Cible: 5 bureaux extérieurs	Résultat obtenu. Les procédures prévues – évaluation de référence, plan d'action et élaboration de documents d'orientation pour les autres bureaux extérieurs – ont été mises en œuvre à titre expérimental dans les 5 bureaux concernés.

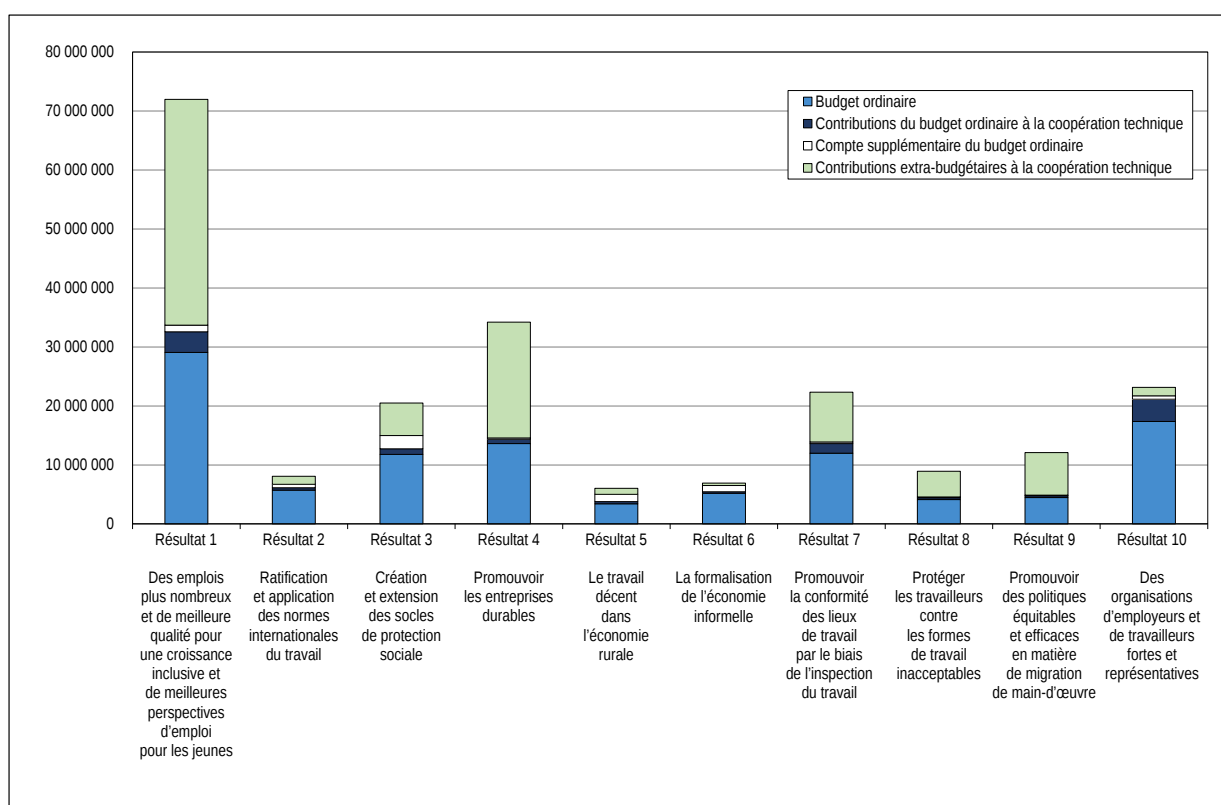
Annexe II. Données financières complémentaires

On trouvera ci-après des données financières complémentaires sur les dépenses de l'OIT¹ au cours de la période 2016-17, ventilées par résultat stratégique.

Les figures 1 à 5 présentent les dépenses totales, par résultat stratégique et par source de fonds, dans chacune des cinq régions de l'OIT.

Les figures 6 à 15 présentent la contribution en pourcentage des départements du siège et des programmes menés dans les cinq régions de l'OIT au total des dépenses encourues par résultat stratégique, mesurée par le temps que le personnel international de la catégorie des services organiques émergeant au budget ordinaire a consacré à des travaux ou à des services techniques ou analytiques imputables à chacun des dix résultats stratégiques. Sachant que les dépenses de personnel absorbent 70 pour cent de l'ensemble des ressources du budget ordinaire, cette méthode permet d'obtenir une mesure significative de la contribution aux dépenses.

Figure 1. Dépenses totales par résultat stratégique et par source de fonds en Afrique, 2016-17
(en dollars des Etats-Unis)



¹ Données préliminaires non vérifiées.

Figure 2. Dépenses totales par résultat stratégique et par source de fonds dans les Amériques, 2016-17 (en dollars des Etats-Unis)

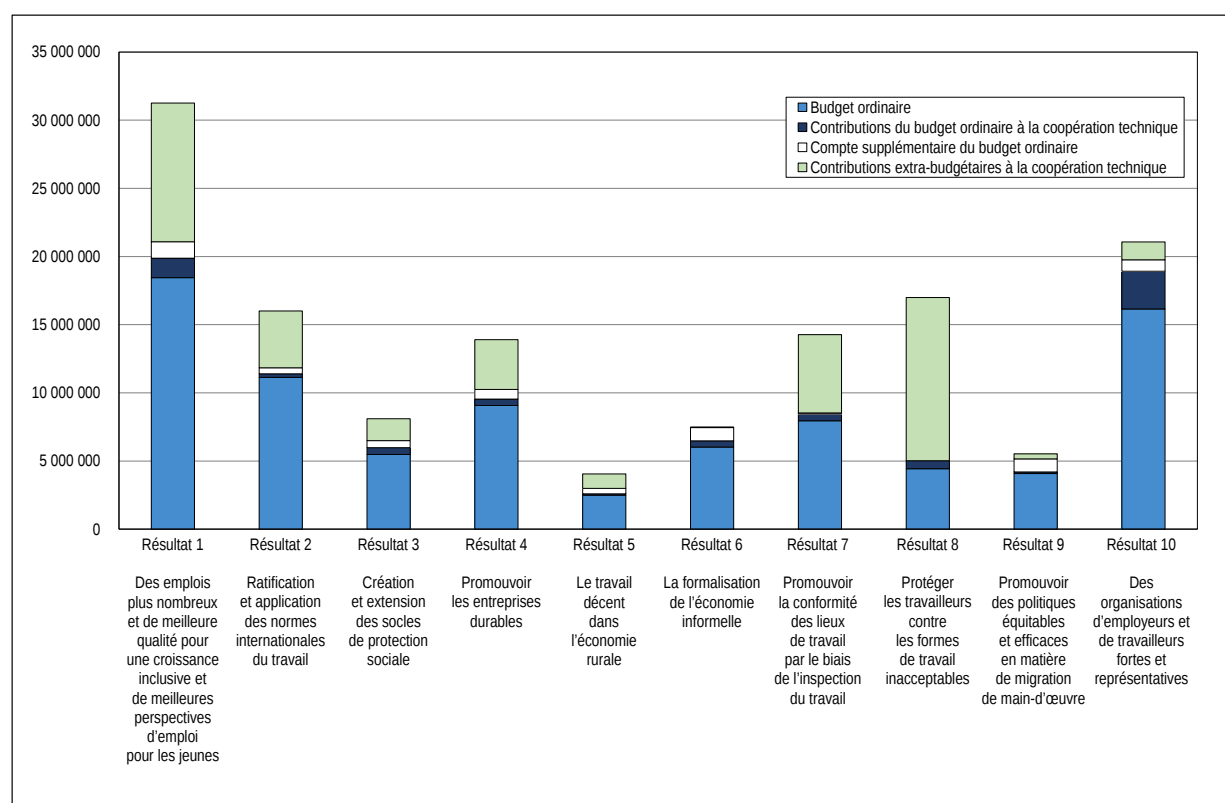


Figure 3. Dépenses totales par résultat stratégique et par source de fonds dans les Etats arabes, 2016-17 (en dollars des Etats-Unis)

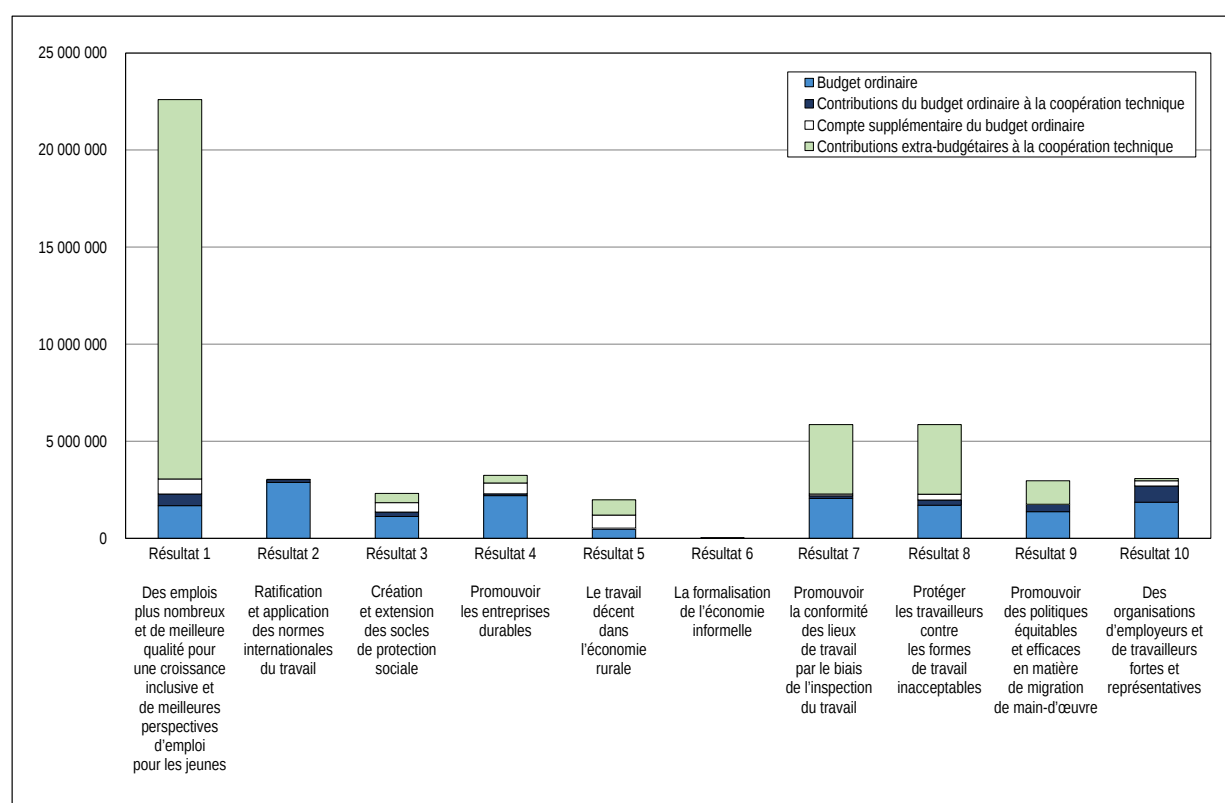


Figure 4. Dépenses totales par résultat stratégique et par source de fonds dans la région Asie-Pacifique, 2016-17 (en dollars des Etats-Unis)

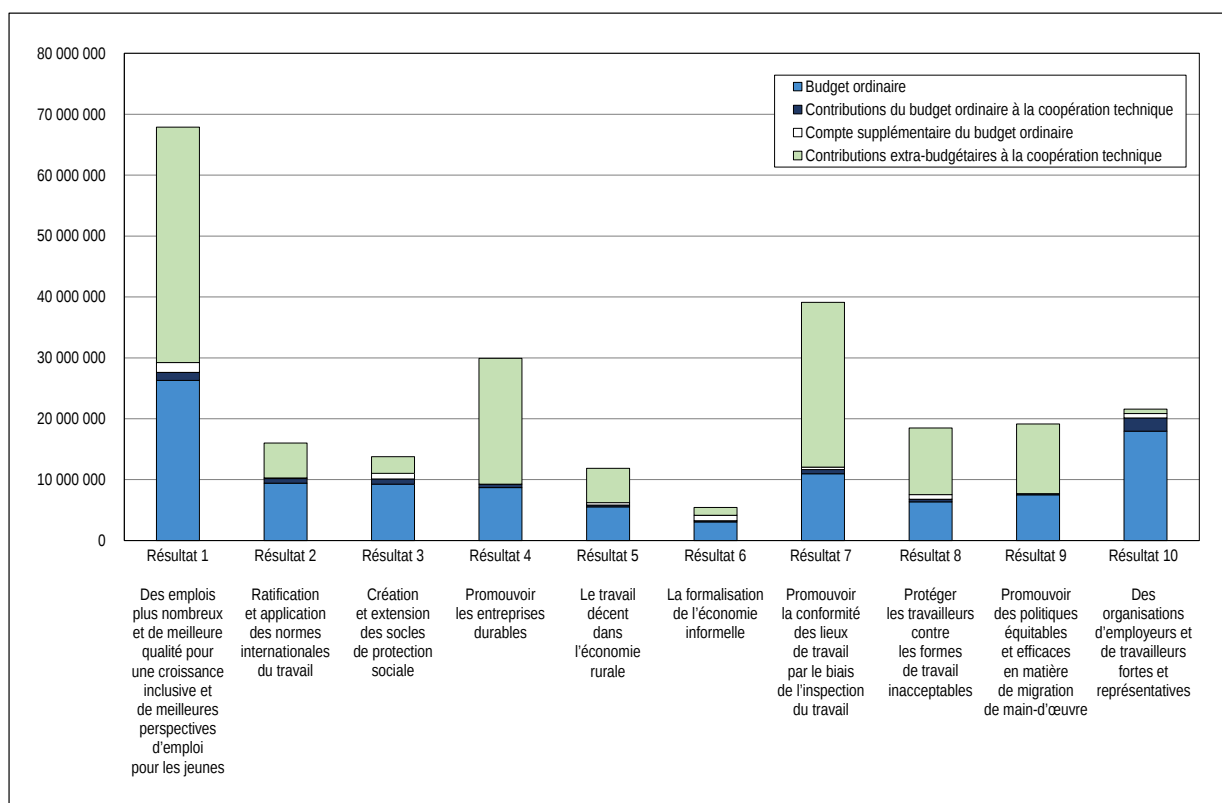


Figure 5. Dépenses totales par résultat stratégique et par source de fonds dans la région Europe-Asie centrale, 2016-17 (en dollars des Etats-Unis)

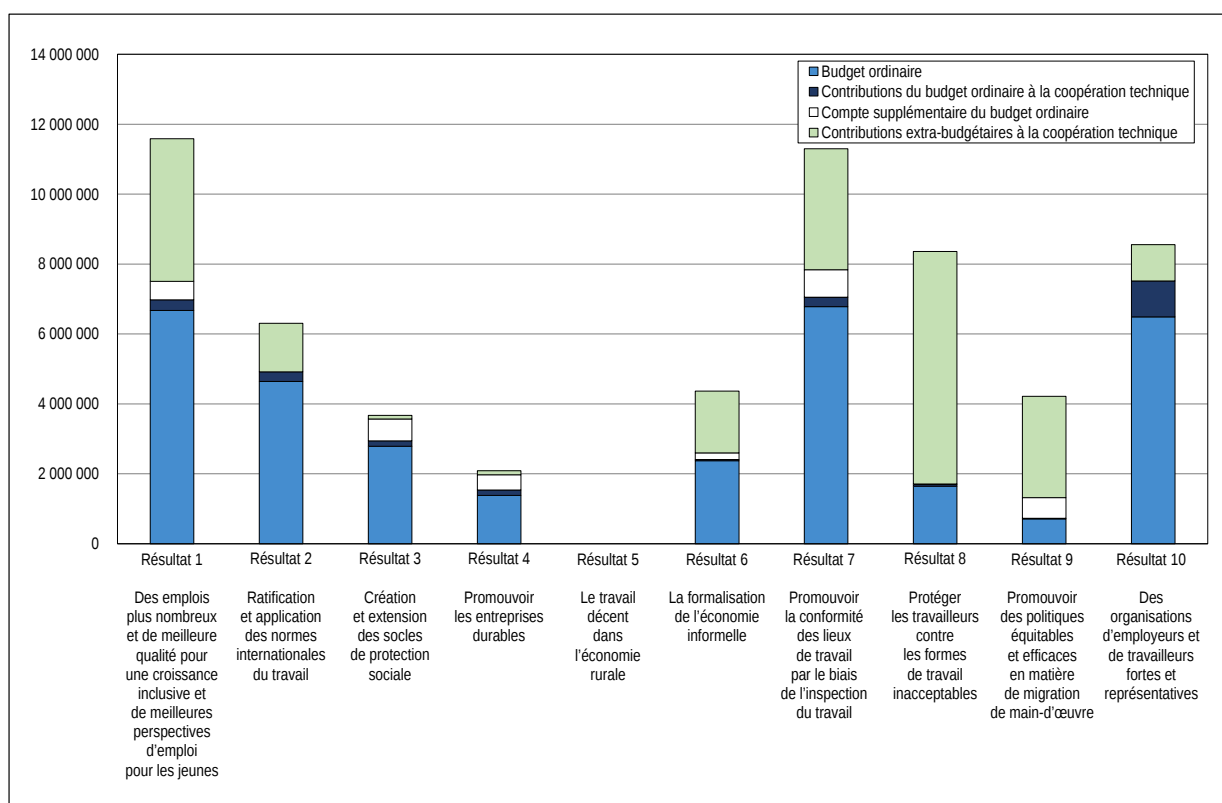


Figure 6. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 1

Résultat 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes

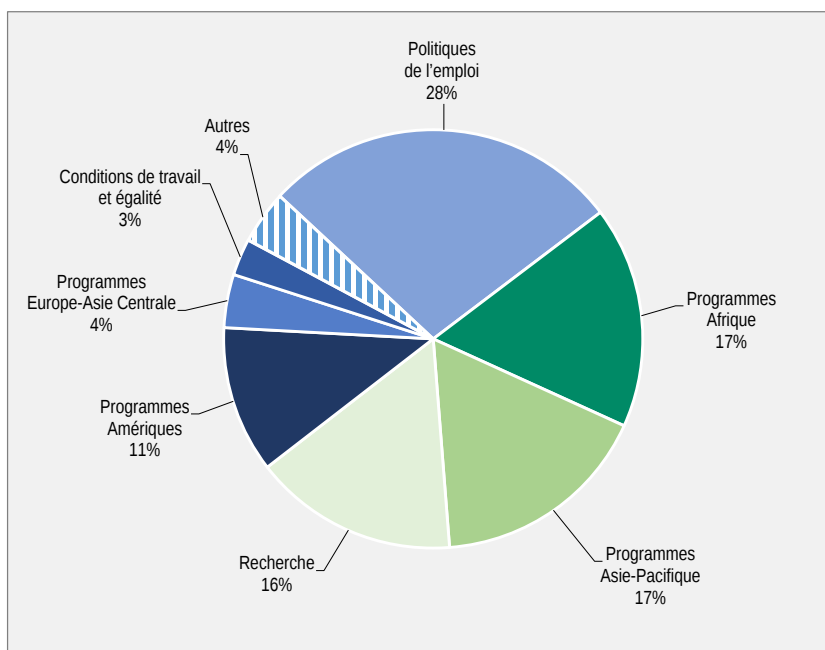


Figure 7. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 2

Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail

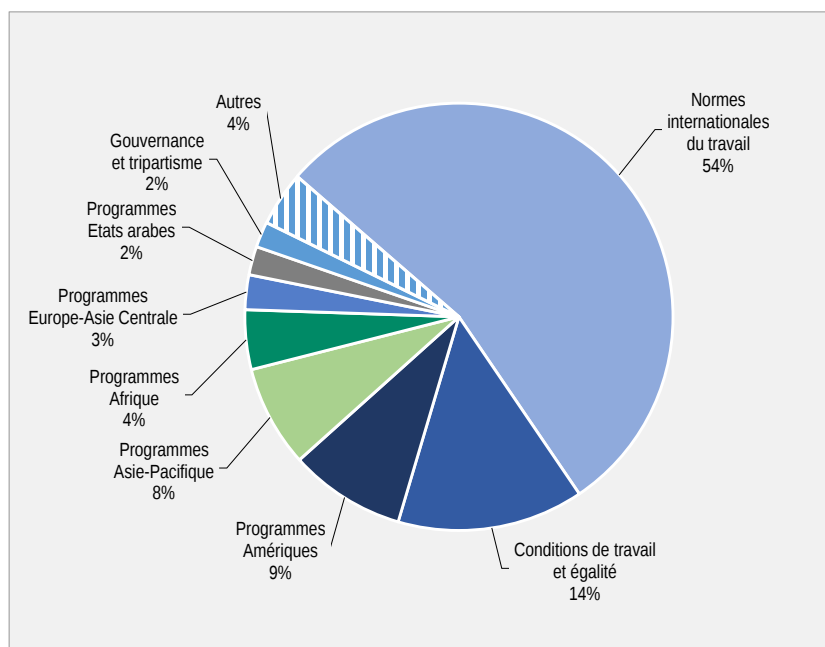


Figure 8. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 3

Résultat 3: Création et extension des socles de protection sociale

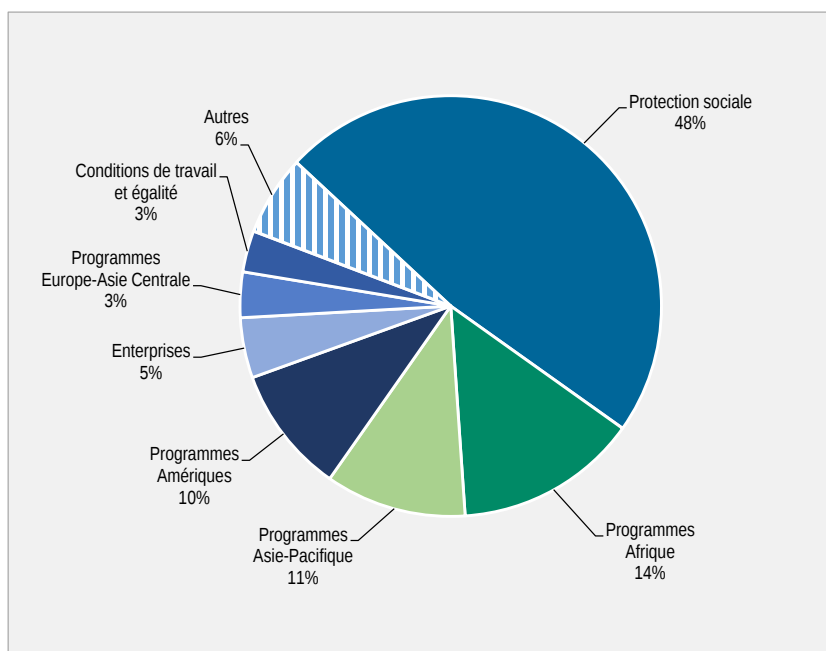


Figure 9. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 4

Résultat 4: Promouvoir les entreprises durables

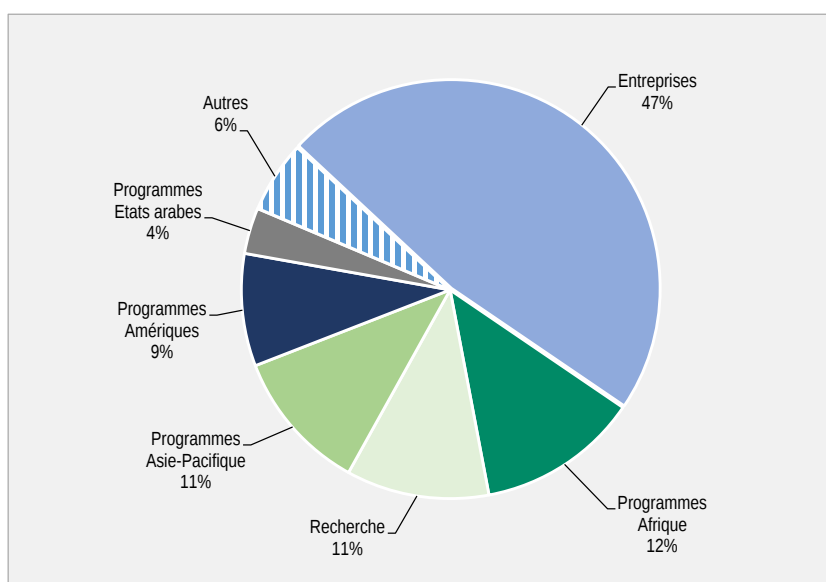


Figure 10. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 5

Résultat 5: Le travail décent dans l'économie rurale

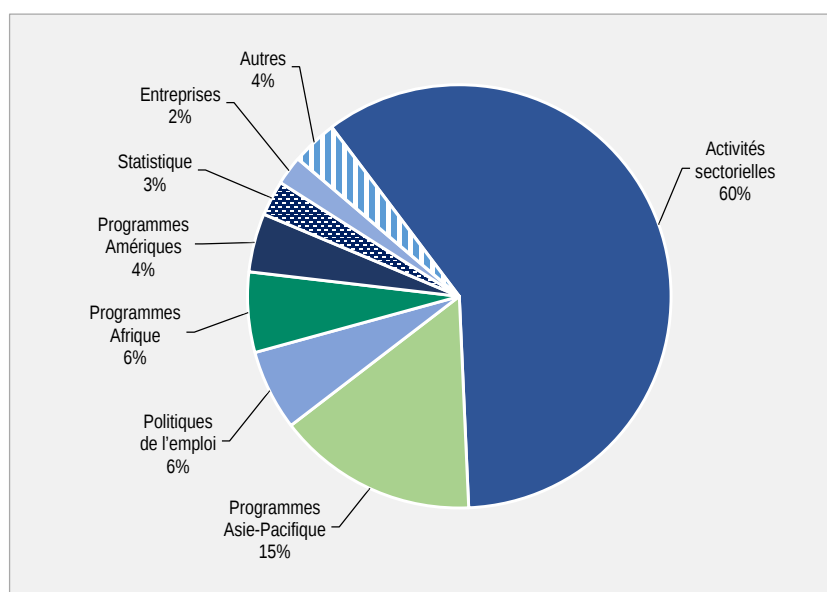


Figure 11. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 6

Résultat 6: La formalisation de l'économie informelle

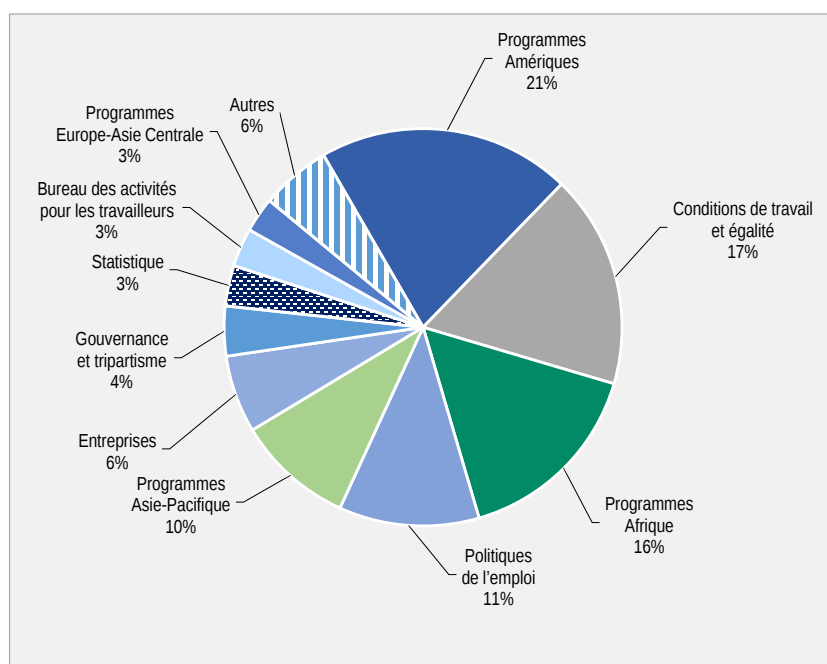


Figure 12. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 7

Résultat 7: Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail

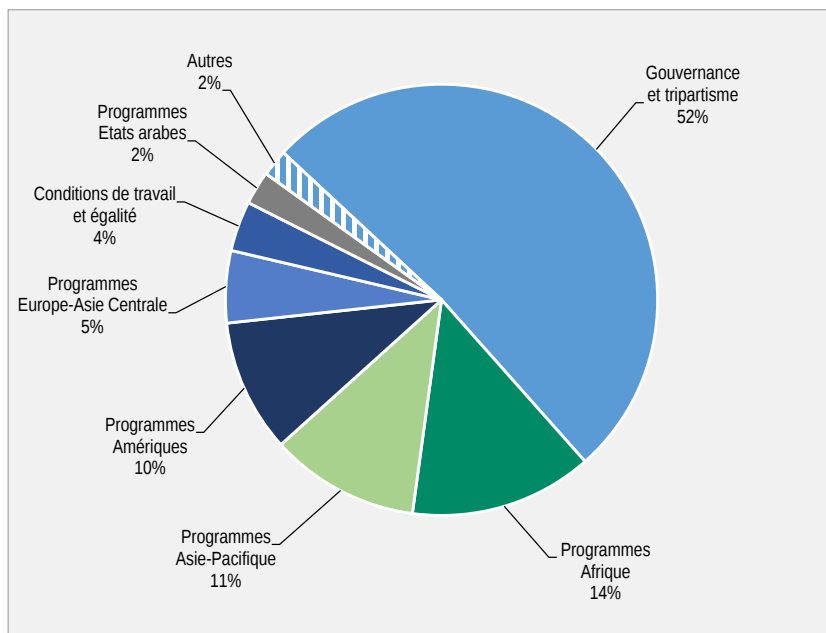


Figure 13. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 8

Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables

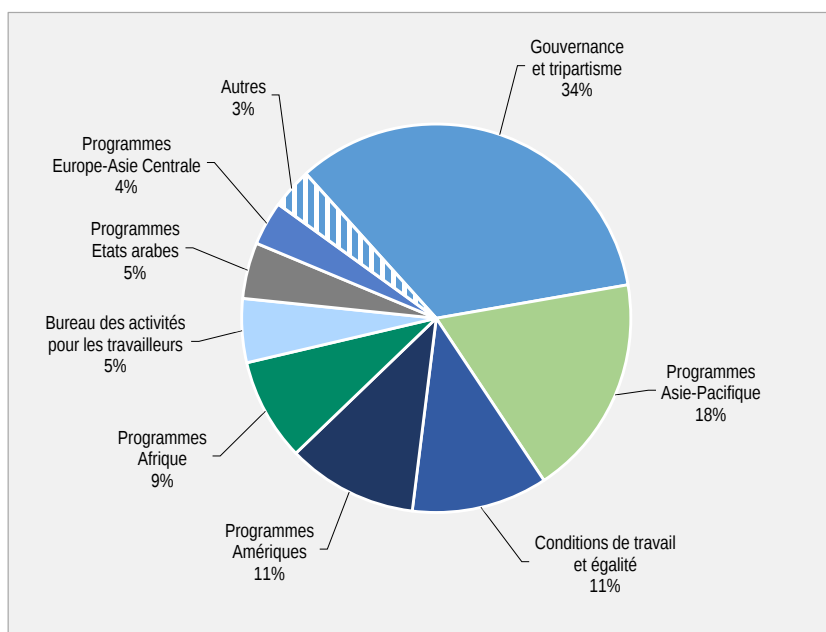


Figure 14. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 9

Résultat 9: Promouvoir des stratégies équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre

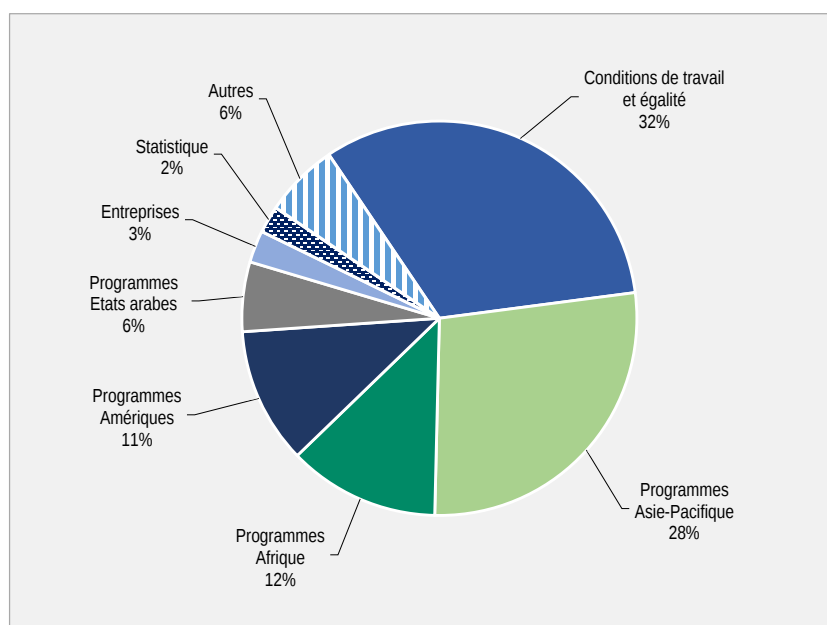


Figure 15. Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 10

Résultat 10: Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives

