

Résumé exécutif



Bureau
international
du Travail
Genève

Une protection du travail efficace pour tous

Enseignements tirés
d'une étude de synthèse,
2004-2014

BUREAU
D'ÉVALUATION

**Une Protection du Travail
efficace pour Tous:
Enseignements tirés d'une
étude de synthèse, 2004–2014**

Organisation Internationale du Travail

Mai 2015

Bureau d'Évaluation

Préface

Ce rapport a été préparé en prévision de la Discussion Récurrente de 2015 de la 104^{ème} séance de la Conférence Internationale sur le Travail (CIT) ayant pour thème la Protection Sociale (Protection du Travail). Le Bureau d'Evaluation de l'OIT (EVAL) a commandé ce rapport afin d'apporter sa contribution à la discussion en présentant les résultats et enseignements tirés de certaines évaluations et publications de l'OIT portant sur le domaine de la protection du travail en insistant plus particulièrement sur les salaires, le temps de travail, la sécurité et la santé au travail et la protection de la maternité.

Ce rapport a été élaboré par Maurizio Curtarelli, Vicki Donlevy et Anja Meierkord de la Division Politique et Recherche au sein d'Ecorys RU, aidés par Facundo Sabino Herrera et Victoria Pelka, également membres de la Division Politique et Recherche chez Ecorys RU.

Ont également apporté leur contribution plusieurs unités et individus appartenant à l'OIT, que je tiens à remercier: le Département Conditions de Travail et Egalité (QUALITEDUTRAVAIL), le Programme Administration et Inspection du Travail (TRAV/ADMIN), la Branche Sécurité et Santé au Travail (SST), la Branche Politique (DDG/P), Marchés du Travail favorisant l'Insertion, Dialogue Social et Conditions de Travail (TRAVAILIN), La Branche Egalité et Diversité Hommes-Femmes (EDHF), la Branche VIH/SIDA et le Monde du Travail (OITSIDA), la Branche Migration de Main-d'œuvre (MIGRANT). Un grand merci à Craig Russon, Responsable de l'Evaluation au sein de l'OIT, qui a géré le projet avec moi et à Dahee Nam, Agent intérimaire d'Evaluation au sein de l'OIT pour son aide au stade initial du projet. Le rapport en anglais sera intégralement disponible sur le site internet de l'OIT. Le rapport exécutif sera disponible en français et en espagnol.

Guy Thijs

Directeur
Bureau d'Evaluation de l'OIT

Résumé Exécutif

Contexte, finalité et portée de l'étude

Ce rapport, *Protection du Travail efficace pour Tous: Enseignements tirés d'une étude de synthèse 2004–2014*, présente les conclusions d'une étude approfondie des évaluations, documents de projets et études en rapport avec les interventions de l'OIT dans le domaine de la protection du travail. Il a pour objectif d'apporter sa contribution à la formation des organisations sur l'efficacité des interventions de l'OIT dans ce domaine par le biais d'une analyse systématique des résultats, des enseignements tirés et des bonnes pratiques des interventions en matière de protection du travail effectuées par l'OIT et un certain nombre d'organisations internationales au cours de la décennie écoulée. On espère que les conclusions de cette analyse fondées sur des évaluations et études réelles et pertinentes, renforceront les éléments de base et documenteront l'élaboration et la mise en œuvre des mesures de protection du travail futures par l'OIT et ses mandants.

La protection du travail est au cœur du mandat de l'OIT depuis sa création en 1919. Le préambule de la Constitution de l'OIT précise les préoccupations de l'Organisation en ce qui concerne les problèmes de temps de travail, de salaires, de santé et de sécurité entre autres, et qui constituent toujours l'essentiel du travail de l'OIT à ce jour. Depuis 1919, trois déclarations de toute première importance sont venues confirmer l'importance de la protection du travail comme l'un des principes et des politiques de l'OIT : la Déclaration de Philadelphie de 1944, la Déclaration sur les Droits et Principes Fondamentaux du Travail de 1998 et, plus récemment, la Déclaration de l'OIT sur la Justice Sociale pour une Globalisation Equitable de 2008.

La protection du travail est un élément crucial du concept de travail décent. Le Travail Décent a été conceptualisé par les mandants tripartites de l'OIT – les pouvoirs publics, les employeurs et les travailleurs – à la fin des années 1990 afin de clarifier les priorités de l'Organisation. Le Travail décent repose sur l'idée que le travail est « *source de dignité personnelle, de stabilité familiale, de paix dans la communauté, de démocraties qui tiennent leurs engagements vis-à-vis du peuple, et de développement économique qui accroît les possibilités d'emplois productifs et de d'expansion pour les entreprises* »¹. Ce concept contribue à donner forme aux priorités économiques et politiques dans les pays respectifs et au niveau international, afin de parvenir à une mondialisation équitable permettant un développement qui favorise l'insertion, qui soit équitable et durable et qui réduise la pauvreté dans le monde.

La Déclaration de l'OIT sur la Justice Sociale pour une Mondialisation Equitable – “vision contemporaine du mandat de l'OIT à l'ère de la mondialisation”² – énonce quatre objectifs stratégiques au moyen desquels l'Agenda pour le Travail Décent (ATD) doit être mis en œuvre : (1) l'emploi ; (2) la protection sociale; (3) le dialogue social; et (4) les droits et

¹ <http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm> [accessible le 6 Mars 2015].

² Déclaration de l'OIT sur la Justice Sociale pour une Globalisation Equitable adoptée par la Conférence Internationale sur le Travail au cours de sa quatre-vingt dix-septième séance, Genève, 10 Juin 2008, OIT, 2008, www://ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099766/lang--en/index.htm [accessible le 4 Mars 2015].

principes fondamentaux au travail. La protection du travail fait partie de “la protection sociale” ainsi que de “la sécurité sociale” et joue un rôle de toute première importance dans l’ATD pour réduire la pauvreté ainsi que les risques économiques liés aux transformations majeures du monde du travail. La protection du travail vise à favoriser des conditions de travail décentes et concerne les aspects économiques, temporels et physiques de l’individu au travail: salaire, temps de travail et santé et sécurité sur le lieu de travail (SST). Ces objectifs sont mis en œuvre par le biais de différentes activités de l’OIT, telles que les interventions dans les pays, les études et la recherche.

Ce rapport a été préparé en prévision de la discussion récurrente de 2015 de la Conférence Internationale sur le Travail (CIT) dont le thème est la Protection Sociale (Protection du Travail). Les discussions récurrentes ont été introduites pour faire suite à la Déclaration sur la Justice Sociale pour une Mondialisation Equitable et comme “*moyen de mieux comprendre les réalités et besoins divers des Membres (de l’OIT) en ce qui concerne chacun des objectifs stratégiques, la façon d’y répondre de manière plus efficace en utilisant tous les moyens d’action à la disposition de [l’OIT], y compris les actions relatives aux normes, la coopération technique ainsi que les capacités techniques et les moyens de recherche du Bureau et d’adapter les priorités et programmes d’action en conséquence*”.³ Au cours des années précédentes, les discussions récurrentes ont porté sur les objectifs de l’emploi (2008 et 2014), la protection sociale (sécurité sociale) (2011), les droits et principes fondamentaux sur le lieu de travail (2012) et le dialogue social (2013).

Cette étude est un complément du rapport récurrent qui servira de base à la discussion récurrente de la CIT de 2015. Elle donnera un aperçu des activités de l’OIT dans le domaine de la protection du travail comme indiqué dans la Déclaration de 2008: (1) revenus du travail (salaires); (2) temps de travail; et (3) SST. Mais elle inclut également d’autres thèmes comme la sécurité de l’emploi, les normes en matière de travail et d’emploi, le partage du travail, les négociations collectives, le VIH et le SIDA, la protection de la maternité, l’administration et l’inspection du travail et les conditions de travail.

Approche méthodologique

Cette étude de synthèse a été réalisée en utilisant la méthode de l’Evaluation Rapide des Données (ERD). Ceci a permis une analyse et une évaluation rigoureuses et systématiques des évaluations existantes et des recherches portant sur ce thème, ce qui a augmenté la transparence des procédés d’étude et des décisions tout en tenant compte du temps et du budget limités alloués à cette tâche. Voici quels ont été les éléments clés de l’approche: (1) l’élaboration de questions de recherche ERD clairement définies; (2) la définition d’une stratégie de recherche (notamment les sources clés) et d’un protocole; (3) la définition des paramètres à inclure comme la date de publication, la portée géographique, la langue, le type d’étude et les thèmes de recherche; et (4) la sélection et l’incorporation des documents collectés conformément à un ensemble de paramètres définis en relation avec la qualité des données.

³ Ibid., Partie II(B) (i).

Parmi ces critères figuraient: (1) le degré de pertinence de l'étude avec les questions ERD; (2) la qualité des sources (si elles ne provenaient pas de l'OIT); (3) la fiabilité des méthodes de recherche utilisées (y compris la prise en compte de la taille des échantillons et des méthodes expérimentales ou quasi expérimentales); (4) le pays d'origine; et (5) l'évaluation détaillée, l'analyse et la synthèse des documents filtrés au moyen d'une grille d'enregistrement détaillée avant le résumé de la base de données réunie.

L'OIT a rassemblé les documents à prendre en compte dans l'étude à partir de la base des données d'évaluation du Bureau d'Evaluation de l'OIT (EVAL) et les a transmis à l'équipe de recherche. Ils comprenaient des évaluations de projets indépendantes, des rapports d'évaluation externes, des rapports d'évaluation communs et des rapports ou études de politique de haut niveau ou d'évaluation de stratégie. Le nombre final de documents figurant dans cette étude est de 89, sur un total de 223 documents initialement pris en compte et classés en fonction des critères d'inclusion.

Après avoir évalué les rapports clés, l'équipe de recherche en a fait une synthèse thématique qualitative portant sur les sujets spécifiques (par ex. les salaires, le temps de travail, la SST, le type d'intervention (par ex. formation, conseils techniques sur le projet de législation), et les grandes zones géographiques (par ex. Asie du Sud Est, Europe de l'Est) afin de répondre à chacune des questions ERD fondamentales. De cette façon, les questions de recherche clés ont été catégorisées en sous-ensembles de pertinence pour permettre à l'OIT de poursuivre les travaux dans le domaine de la protection du travail.

Les données sont illustrées: (1) en présentant les interventions identifiées dans le domaine de la protection du travail (Quelles interventions observons-nous?); (2) par les retombées et autres aspects de la mise en œuvre des projets qui ont été particulièrement efficaces (Qu'est-ce qui fonctionne?); (3) par les bénéficiaires des interventions (Pour qui?); et (4) par les facteurs de réussite et les défis (Pourquoi?). Des conclusions et recommandations ont été formulées à partir de ces renseignements.

Contexte: conventions et recommandations de l'OIT en matière de protection du travail

Les normes internationales du travail (NIT) sous forme de conventions (juridiquement contraignantes) et de recommandations (lignes directrices non contraignantes) sont au cœur des activités de l'OIT. Elles définissent et garantissent les principes de base de la protection du travail et des droits au travail. Ces normes s'appuient sur des activités de surveillance ainsi que sur l'aide directe aux pays ou ensembles de pays au moyen de la formation, d'autres formes d'aide technique, ou la promotion et la facilitation du dialogue social. Dans le domaine de la protection du travail, l'OIT a adopté plusieurs conventions.

Dans le domaine des salaires, l'OIT a adopté des conventions qui ont été ratifiées par un grand nombre d'Etats membres comme la Convention sur la fixation des salaires minima, 1928 (No. 26), la Convention sur la Protection des Salaires, 1949 (No. 95), la Convention sur l'Egalité de Rémunération, 1951 (No. 100), qui a défini l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes à travail égal, la Convention sur la Fixation des Salaires Minima, 1970 (No. 131) (accompagnée de la Recommandation No. R135). La convention No. 100 est

l'une des huit conventions 'fondamentales' de l'OIT. Le rapport intégral contient une liste des conventions pertinentes.

Quels types d'interventions observons-nous?

Les données disponibles sur les interventions de l'OIT dans le domaine de la protection du travail illustrent la complexité des activités de l'OIT dans ce domaine. Elles se caractérisent par une variété des différents groupes cibles (par ex. intervenants gouvernementaux de haut niveau, mandants de l'OIT et employeurs ou travailleurs individuels), une vaste palette et hétérogénéité des types d'interventions (par ex. la formation, les conseils et l'assistance techniques, les rapports et publications, les activités de sensibilisation et d'information), et toute une série de questions que l'on peut reprendre sous le dénominateur commun de la protection du travail (par ex. les questions portant sur les salaires, le temps de travail et la SST). Différents types d'activités sont typiquement liés aux groupes cibles à différents niveaux. Trois ensembles principaux d'interventions peuvent être identifiés.

Le premier ensemble a pour but de soutenir les parties prenantes de haut niveau. Ici, les groupes cibles sont typiquement les mandants de l'OIT au niveau des Etats membres ainsi que les forums internationaux et les parties prenantes travaillant sur les questions de protection du travail. Les interventions ciblant ces parties prenantes donnent typiquement des conseils sur les politiques de haut niveau, portant notamment sur les négociations relatives à la ratification des conventions et recommandations de l'OIT, l'introduction de nouvelles législations dans le domaine de la protection du travail et l'organisation et la participation à des plateformes d'échange d'informations. Le soutien des parties prenantes de haut niveau s'effectue de manière indirecte par le biais de la mise en œuvre et de la participation à des forums sur les politiques internationales ou nationales dans le domaine de la protection du travail, ou plus directement sous forme de conseils stratégiques et de soutien pour la création d'organismes tripartites. Outre la création de davantage de structures tripartites permanentes, les interventions de l'OIT comprennent aussi l'organisation de réunions tripartites portant sur les questions de protection du travail et la promotion du tripartisme et du dialogue social dans les projets de protection du travail.

Un second ensemble a pour but de soutenir les parties prenantes intermédiaires constituées par les communautés actives dans le domaine de la protection du travail comme les professionnels et les praticiens, les législateurs et décideurs politiques au niveau intermédiaire, les organisations mandantes au niveau national, les comités tripartites nationaux, les employeurs et inspections du travail. Les interventions visant ces groupes consistent essentiellement à donner des conseils et fournir un soutien pour mettre au point des stratégies, des politiques, des programmes et des lignes directrices, diffuser les informations pertinentes à un niveau professionnel/spécialisé et suivre et diffuser au niveau mondial afin de développer et renforcer les capacités des bénéficiaires. Les types d'interventions consistent à fournir et améliorer une base de données pour élaborer une politique sous forme de publications et de rapports, à mettre au point des bases de données thématiques, des activités de renforcement des capacités comme la mise au point de lignes directrices et à organiser des ateliers techniques et des séances de formation sur des sujets spécifiques ou des aspects liés à la protection du travail.

Un dernier ensemble d'interventions a pour but de soutenir les parties prenantes au niveau local. Les groupes cibles comprennent les acteurs tels que les employeurs et travailleurs individuels, l'ensemble de la population ainsi que les organismes de formation et les organisations professionnelles. Les interventions consistent en premier lieu à donner des informations et organiser des campagnes de sensibilisation, y compris l'élaboration de supports de communication et la mise en place de centres d'information accessibles aux différents groupes cibles et, en second lieu, à développer les capacités individuelles par le biais de la formation et de l'assistance technique. Outre la formation des intermédiaires, la formation est également dispensée à ce niveau – soit sous forme de formation à la sensibilisation ou par l'approche de formation des formateurs. Les groupes cibles spécifiques sont, dans la plupart des cas, des entreprises et des travailleurs individuels, mais ils comprennent également les agences de recrutement. Très souvent, les interventions au niveau local comprennent également une formation s'adressant aux parties prenantes à différents niveaux.

Qu'est-ce qui fonctionne?

Les résultats et retombées des interventions de l'OIT pour lesquels des données d'évaluation sont disponibles ont été regroupés afin de rendre compte des résultats les plus significatifs sur tout l'éventail des interventions considérées. Il est à noter, toutefois, que les données fournies sur les résultats et retombées sont très variables; dans certains cas, par exemple, des conclusions de projets sont considérées comme des résultats. En outre, seules des données limitées sont disponibles sur ce qui fonctionne dans les interventions de l'OIT dans certains domaines de la protection du travail, comme le temps de travail ou la protection de la maternité, étant donné qu'il n'existe aucun rapport d'évaluation des interventions individuelles au niveau du pays dans ces domaines. Néanmoins, les résultats clés indiqués sur l'éventail des interventions peuvent s'énumérer comme suit.

- Ratification des conventions de l'OIT et élaboration de textes législatifs nationaux ou de plans d'action stratégiques.
- Développement et renforcement du dialogue social dans le domaine de la protection du travail sur un éventail de pays différents.
- Sensibilisation à l'importance et à la pertinence de la protection du travail.
- Elaboration d'outils qui seront utilisés dans les années à venir comme les supports de formation, les outils de gestion des ressources humaines et les méthodologies de recherche.
- Introduction de mécanismes de protection SST dans les entreprises: dans certains cas, la création de systèmes de gestion de la SST ou l'introduction d'outils d'évaluation de conformité a été mise en lumière dans les données concernées.

Diverses évaluations font apparaître l'importance de synergies pour aboutir à des résultats positifs, donnant lieu à des économies d'échelle et servant de levier à des retombées à une échelle plus grande et plus stratégique. Il s'agit de synergies entre des projets et des initiatives, des acteurs et des ressources. Certaines évaluations cependant font ressortir le fait que les synergies n'ont pas toujours été exploitées. Il apparaît dans un certain nombre de rapports d'évaluation que la synergie entre des projets (et parfois entre des équipes de projets) a joué un rôle crucial dans le fonctionnement général de l'intervention. De plus, les

synergies entre les différents acteurs ont, dans certains cas, joué un rôle important dans le bon fonctionnement des interventions. Les projets ont renforcé les réseaux locaux et le partage des connaissances entre les parties prenantes locales, notamment lorsque les mandants de l'OIT et les autres partenaires ont été étroitement associés au projet. Il peut s'agir également d'une implication plus forte des organisations de la société civile par le biais de leur participation aux réunions. Enfin, dans certains cas, il apparaît que la synergie entre les ressources a facilité le fonctionnement des interventions.

Un certain nombre d'évaluations traitent des données qui garantissent ou prévoient la durabilité des interventions, même si elles sont relativement limitées. Il est à noter que souvent, au moment où les interventions ont lieu, que ce soit à mi-parcours ou en fin de projet, il est difficile de faire état de la durabilité de l'intervention. Un certain nombre des projets étudiés a subi des retards importants ne permettant pas de terminer tout l'éventail des activités prévues, ce qui a eu pour conséquence de rendre difficile l'établissement des preuves de leur durabilité.

L'égalité entre les hommes et les femmes a fait l'objet de certaines interventions à des degrés variés. Certains projets ont clairement mis l'accent sur l'égalité hommes-femmes, en portant une attention particulière sur les questions liées à l'égalité des sexes et à l'intégration des politiques d'égalité entre hommes et femmes dans tous leurs résultats et leurs tâches à tel point que la prise de conscience de cette dimension avait imprégné le projet dès sa conception. En effet, ces projets reconnaissent le fait qu'un grand nombre de questions liées à la qualité du travail doivent être abordées sous l'angle de l'égalité des sexes pour aboutir; par exemple, l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ou la SST sont directement influencées par les questions d'égalité des sexes et la dynamique du pouvoir. Dans d'autres projets, toutefois, l'importance accordée aux questions d'égalité des sexes a été beaucoup plus limitée.

Pour qui? Bénéficiaires et groupes cibles

L'analyse des données d'évaluation a permis d'identifier un large éventail de bénéficiaires et de groupes cibles dans le domaine de la protection du travail. Cela va des responsables gouvernementaux nationaux, décideurs au niveau local et national, organismes chargés de l'application des lois, employeurs, organisations d'employeurs et de travailleurs et des entreprises et des travailleurs dans un certain nombre de secteurs économiques différents jusqu'à l'économie parallèle, les organisations de la société civile, les agences de recrutement, le public dans son ensemble et les travailleurs immigrés. Dans la plupart des cas, les mandants de l'OIT ont été impliqués dans les interventions d'une manière ou d'une autre, par ex. en participant aux activités de renforcement des capacités ou comme membres des Comités de Pilotage.

Si l'on part des données disponibles, on peut répartir les bénéficiaires des interventions dans le domaine de la protection du travail en trois groupes principaux correspondant au niveau d'action de chaque bénéficiaire. Au niveau le plus élevé, les bénéficiaires sont représentés par les pays et leurs gouvernements ainsi que leurs institutions nationales, les responsables politiques et législateurs de haut niveau et les organisations de mandants de haut niveau. Au niveau intermédiaire, les bénéficiaires sont les communautés nationales et mondiales, comme les professionnels et les praticiens, les experts nationaux du monde universitaire et

autres spécialistes, les législateurs et responsables politiques, les organisations de mandants au niveau national, les comités tripartites nationaux, les employés et responsables du système d'administration du travail et notamment les inspections du travail. Au niveau local, ce sont les employés et travailleurs, les formateurs, les entreprises et organisations professionnelles locales ou régionales et, même dans certains cas, les organisations de la société civile.

Et pourquoi? Les facteurs de réussite et les obstacles

Une analyse transversale des évaluations permet d'identifier un certain nombre de facteurs clés de réussite quand il s'agit de réaliser des projets efficaces en matière de protection du travail, qui concernent différents aspects des interventions.

Les données font clairement apparaître, par exemple, la nature cruciale de l'élaboration d'un cadre d'intervention de projet clair et global, comprenant une analyse efficace des besoins (pour chaque pays/acteur participant), un plan de travail clair, un calendrier de mise en œuvre, une définition des responsabilités et l'identification des partenaires extérieurs ainsi que la possibilité de créer des synergies et des prévisions budgétaires. De même, les données font ressortir l'importance des capacités de gestion.

Un autre facteur crucial de réussite est l'engagement et la participation des parties prenantes à tous les niveaux (par ex. gouvernement, partenaires sociaux, organisations de la société civile) à toutes les étapes du projet. En particulier, l'importance de la participation de partenaires tripartites a été soulignée dans toutes les interventions, alors que celle d'autres partenaires a également été considérée comme cruciale dans l'adaptation de la conception et de la mise en œuvre du projet aux conditions locales.

En outre, l'implication des bénéficiaires apparaît comme cruciale pour garantir une conception efficace du projet et sa durabilité dans le temps. Les données font ressortir le fait qu'il est important d'identifier et d'impliquer le groupe cible idéal pour chaque intervention afin de faciliter une identification précise des besoins. Il est clair toutefois qu'une telle implication peut constituer un véritable défi.

Plusieurs interventions de l'OIT ainsi que celles d'autres agences ont bénéficié d'une approche synergique pour les projets traitant de ce domaine précis ainsi que d'autres sujets connexes. L'importance de données qui viennent étayer des interventions efficaces est un autre facteur de réussite qui ressort de plusieurs rapports d'évaluation.

Enfin, l'adoption d'une approche du type "organisation de la formation" s'est révélée être particulièrement efficace dans un certain nombre de cas. En particulier, les facteurs de réussite de certains projets font ressortir l'importance de: la souplesse dans la dispense de soutien, notamment du principe de "l'intervention à la demande"; la mise en œuvre d'une approche pragmatique de l'intégration de l'apprentissage de manière continue; et l'introduction d'une approche souple de la conception et de la gestion du projet qui intègre les normes nationales à un projet « sur mesure » au niveau de l'entreprise.

Cependant, les données font également apparaître un certain nombre de défis relatifs à la mise en œuvre des interventions.

La gestion du projet, les questions de personnel et de financement sont quelques-uns des défis les plus courants qui sont mis en évidence. En particulier, la gestion centralisée de

projet est apparue comme problématique dans un certain nombre de projets couvrant différents pays, et l'outil de gestion de Méthode du Cadre Logique (MCL) est considéré comme étant inapproprié pour tous les types d'intervention étant donné son manque de souplesse. D'autres évaluations font ressortir des questions de personnel qui ont eu des retombées négatives sur le projet. Dans d'autres cas, un financement insuffisant ou le raccourcissement d'une période de financement sont les problèmes principaux qui ont entravé la mise en œuvre du projet. Les rapports d'évaluation indiquent également qu'un court délai de financement pour les interventions est souvent insuffisant pour entraîner un changement radical d'attitude vis-à-vis de problèmes profonds.

Un autre défi qui apparaît fréquemment est l'engagement insuffisant des acteurs clés, qui risque d'entraver une mise en œuvre efficace des interventions. Dans certains cas, les bénéficiaires étaient peu disposés à accepter du soutien parce que ce sont les partenaires gouvernementaux qui géraient les services d'aide. La sensibilisation a rencontré plus de succès lorsque des relations étaient créées avec des communautés et des autorités locales et des acteurs de la société civile.

En conclusion, il convient de noter qu'il n'est pas toujours simple d'accéder à l'efficacité et aux facteurs clés qui conduisent au succès ou à l'échec des interventions étudiées. Comme cela a été indiqué dans les évaluations, les cadres de contrôle et d'évaluation (par ex. les théories du changement) et les activités ne sont pas toujours claires. Les indicateurs sont souvent axés sur les résultats – plutôt que sur les retombées, la théorie du changement et la logique d'intervention peuvent manquer de clarté et les indicateurs de réussite ne sont pas toujours précisés ou visent des cibles irréalistes.

Conclusions et recommandations

Afin de soutenir une mise en œuvre efficace des conventions et recommandations clés de l'OIT sous forme de pratiques et politiques dans ses Etats membres, l'OIT réalise un éventail extrêmement large d'interventions dans le domaine de la protection du travail, qu'aucune autre organisation internationale n'a pu égaler à ce jour. Ces interventions ciblent des acteurs clés à tous les niveaux qui vont des décideurs de haut niveau à l'échelon national et international (par ex. les législateurs, les responsables politiques, les structures tripartites nationales) aux intermédiaires clés du marché du travail (par ex. les syndicats, les organisations patronales, les inspections du travail) et aux bénéficiaires et groupes cibles au niveau local (par ex. les travailleurs, les employeurs les organismes de formation). Pour les décideurs de haut niveau, les principales interventions dans le domaine de la protection du travail comprennent des conseils orientés sur la politique à un niveau élevé et l'instauration de mécanismes appropriés de dialogue social au niveau national en rapport avec les négociations sur la ratification des conventions et recommandations et l'introduction de nouvelles législations. Au niveau intermédiaire, les interventions de l'OIT consistent à réaliser des analyses et rapports d'experts, regrouper des données dans des bases de données, dispenser des formations et élaborer des documents d'orientation. Au niveau local, les interventions directes de l'OIT consistent à mettre en place des activités de sensibilisation et d'information, dispenser des formations et donner des conseils techniques. Au nombre des facteurs clés qui influent sur les tendances dans les interventions de l'OIT portant sur le domaine de la protection du travail pendant la période étudiée figurent la Grande Crise, l'augmentation de l'immigration, le rythme accéléré de la mondialisation et les changements technologiques. Les interventions portant sur le domaine de la protection du travail sont

clairement reliées aux interventions portant sur d'autres domaines et bénéficient souvent de synergies avec d'autres organisations, projets et thèmes.

Parmi les retombées et résultats principaux des interventions de l'OIT qui ressortent de cette étude, on peut citer: le soutien à la ratification des conventions de l'OIT et l'élaboration de textes de lois nationaux ou de plans d'actions stratégiques; la mise en œuvre et le renforcement du dialogue social ; la sensibilisation à des questions clés pour toute une série de parties prenantes ; l'élaboration d'outils tels que les documents de formation, les

mécanismes de collecte de données et les guides ; ainsi que l'introduction de mécanismes de protection de SST dans les entreprises. Les conclusions soulignent également l'importance des aspects clés de la mise en œuvre des projets et notamment le développement de synergies qui garantissent leur viabilité et le fait que l'accent soit mis sur l'intégration des politiques d'égalité entre hommes et femmes. Pour ce qui est des synergies, les résultats des évaluations ont mis en lumière l'effet de levier obtenu si l'on exploite les synergies entre les sujets, et les thèmes de la protection du travail, les projets mis en place dans les différents domaines et les acteurs qui les mettent en œuvre. En ce qui concerne la durabilité, les conclusions montrent que l'on ne se préoccupe pas suffisamment de garantir la durabilité des retombées au-delà de la durée du projet, ni de prendre en considération ou de comprendre cet aspect crucial par rapport aux retombées continues du travail de l'OIT dans la plupart des évaluations étudiées.

Parmi les facteurs clés de réussite qui ressortent des interventions figurent: l'importance d'une gestion efficace des projets et d'une stratégie d'intervention bien conçue; l'importance d'une implication et d'un engagement effectifs des parties prenantes; une identification et une implication claires des bénéficiaires dès le début de l'intervention (idéalement dès la phase de conception); la nécessité d'exploiter les réalisations des projets antérieurs et de développer des synergies avec d'autres interventions; l'importance des données et de la recherche pour étayer la conception d'une intervention (y compris la fixation des objectifs) et sa mise en œuvre ; et la nécessité de mettre en place une approche « d'organisation de la formation ». Cependant, parmi les principaux défis figurent des questions relatives à: la gestion inefficace des projets ; le manque de personnel qualifié et une dotation insuffisante en personnel ; des financements insuffisants ou d'autres problèmes liés au financement ; le manque de prise en considération du temps nécessaire à l'obtention de résultats ; et enfin un engagement insuffisant des acteurs clés, tels que les parties prenantes ou les bénéficiaires.

A partir des conclusions de cette étude un certain nombre de recommandations clés visant à améliorer l'efficacité des interventions dans le domaine de la protection du travail ont été formulées et figurent ci-dessous.

1. Améliorer les mécanismes de dialogue social

L'étude montre clairement la nécessité d'instaurer et de soutenir des mécanismes efficaces de dialogue social afin d'introduire et de maintenir des normes efficaces de protection du travail. Le soutien fourni par les interventions devrait comprendre, entre autres, la création de comités consultatifs appropriés, la sensibilisation de tous les acteurs à l'importance du dialogue social, la fourniture de données et de lignes directrices de pratiques exemplaires

afin de soutenir les négociations collectives et le renforcement des capacités pour les acteurs clés pendant le processus de dialogue social.

2. Encourager et faciliter l'engagement des représentants des organisations patronales et des entreprises.

Les données de l'évaluation montrent clairement le rôle clé joué par les entreprises et leurs représentants pour garantir la réussite des interventions dans le domaine de la protection du travail. Alors que les gouvernements peuvent mettre en place une protection législative et que les représentants des organisations de travailleurs peuvent faire campagne pour obtenir de meilleures mesures de protection des employés sur leur lieu de travail, les employeurs détiennent les clés permettant leur mise en place efficace au niveau local. Leur engagement dans les interventions doit être encouragé et facilité à tous les niveaux, par exemple sous forme de campagnes de sensibilisation (notamment aux avantages liés à une meilleure protection du travail), et en les encourageant à participer au dialogue social et aux actions de formation.

3. Mieux prendre en compte l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les évaluations de projets montrent le rôle crucial joué par des stratégies efficaces d'intégration de l'égalité entre les sexes dans la réussite de certaines interventions. Dans les différents domaines de la protection du travail, l'égalité entre les sexes est un facteur de toute première importance qui englobe par exemple: l'inégalité salariale entre hommes et femmes; les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle dans le domaine du temps de travail, la protection de la maternité; les questions très spécifiques à l'égalité des sexes en matière de SST en raison de la ségrégation horizontale du marché de l'emploi ; les différentes expériences d'inégalité entre les sexes vécues par les travailleurs immigrés et nationaux ; et les problèmes relatifs au VIH et au SIDA. En l'état, très peu des interventions étudiées utilisent une approche globale de l'intégration de l'égalité hommes-femmes. Donner plus d'importance à cet aspect de l'égalité entre les sexes pourrait avoir un impact significatif sur leur efficacité.

4. Mieux exploiter les synergies entre les différents domaines de la protection du travail.

L'étude met en lumière le fait que les interventions ont plus de succès et ont des retombées plus importantes quand on exploite les synergies entre les différents thèmes, projets et acteurs responsables de leur mise en œuvre. De telles synergies doivent être activement encouragées à tous les niveaux, par exemple dans les interventions sur les projets nationaux, entre les différentes organisations internationales et au sein de l'OIT-même où, en raison du fait que différents domaines de la protection du travail sont répartis dans des unités différentes de l'OIT, il semble qu'il n'y ait pas souvent de dialogue et d'interaction entre les experts. Encourager de telles synergies, sans réduire l'attention particulière portée à chacun des domaines spécialisés, améliorerait également l'efficacité et permettrait des retombées plus larges.

5. Garantir une gestion efficace des projets.

Une grande partie des obstacles qui empêchent le succès des interventions dans le domaine de la protection du travail mis en lumière dans les évaluations portent sur le manque d'efficacité dans la gestion de projets. Les évaluations montrent clairement la nature cruciale

de l'élaboration d'un cadre d'intervention clair et global, comprenant une analyse efficace des besoins (pour chaque pays/acteur participant), un plan de travail clair, un calendrier de mise en œuvre, une définition des responsabilités et l'identification des partenaires extérieurs ainsi que la possibilité de créer des synergies et des prévisions budgétaires. Toutefois, d'autres évaluations mettent l'accent, dans ce contexte global, sur la nécessité d'avoir une certaine souplesse et adaptabilité au niveau local dans le cas d'interventions multinationales ou multirégionales. Cet élément semble revêtir une importance toute particulière dans le domaine de la protection du travail en raison de l'importance des facteurs contextuels et culturels.

ANNEXE 1: Méthodologie détaillée

Méthode d'Evaluation Rapide des Données

Pour cette étude de synthèse, conformément à la méthodologie classique du Bureau EVAL de l'OIT, nous avons utilisé la **méthode d'Evaluation Rapide des Données (ERD)**, ce qui a permis une analyse et une évaluation rigoureuses et systématiques des évaluations existantes et des recherches portant sur ce thème, ce qui a augmenté la transparence des procédés d'étude et des décisions tout en tenant compte du temps et du budget limités alloués à cette tâche. Voici quels sont les éléments clés de cette approche:

- L'élaboration de questions de recherche ERD clairement définies, à partir des questions clés décrites dans le mandat et après avoir consulté l'équipe EVAL de l'OIT et les autres parties prenantes.
- La définition d'une stratégie de recherche (notamment les sources clés) et d'un protocole, précisant les paramètres à inclure comme la date de publication, la couverture géographique, la langue, le type d'étude, les questions de recherche.
- La sélection et l'incorporation des documents collectés conformément à un ensemble de paramètres définis en relation avec la qualité des données. Parmi les critères figurent le degré de pertinence de l'étude par rapport aux questions de l'ERD, la réputation des sources (si elles n'émanent pas de l'OIT), la fiabilité des méthodes de recherche utilisées (y compris la prise en compte de la taille des échantillons et des méthodes expérimentales ou quasi expérimentales) et le pays d'origine.
- L'évaluation détaillée, l'analyse et la synthèse des documents filtrés au moyen d'une grille d'enregistrement détaillée avant le résumé de la base de données réunie.

Définition des questions de recherche

La formulation des questions d'ERD est cruciale pour l'évaluation suivante, étant donné qu'elles orientent toutes les procédures d'ERD et déterminent la pertinence des conclusions. Les questions ont été élaborées après consultation de l'équipe EVAL et d'un plus large panel de parties prenantes de l'OIT dès la phase de démarrage. Le tableau ci-dessous contient l'ensemble des questions finales qui ont guidé l'étude.

Tableau 1 – Sélection finale des questions ERD qui ont orienté l'étude

<p>Quels types d'interventions observons-nous?</p>	<p>Quels sont les principaux types d'intervention dans le domaine de la protection du travail (par ex. la formation, les conseils techniques, les conseils politiques, etc.)? Observons-nous des tendances dans les interventions sur la protection du travail? Est-ce que les interventions ciblent essentiellement des domaines particuliers de la protection du travail (par ex. Revenus du travail/salaires, temps de travail, santé et sécurité au travail, autres)? Ou bien est-ce que des domaines différents au sein de la protection du travail sont intégrés dans des interventions spécifiques ? Existe-t-il des liens entre les interventions sur la protection du travail et d'autres domaines d'intervention de l'OIT?</p>
<p>Qu'est-ce qui fonctionne?</p>	<p>Quels résultats et retombées peut-on observer à la suite de l'intervention? Existe-t-il des preuves indiquant que les interventions contribuent au développement durable ? Existe-t-il des preuves indiquant que les interventions contribuent à la croissance inclusive ? Existe-t-il des preuves indiquant que les interventions contribuent à l'égalité entre les sexes? Existe-t-il des preuves de synergies positives lorsque les interventions portent sur des domaines différents? Existe-t-il des preuves indiquant que les interventions ont augmenté le champ d'application et la protection du travail assurée aux travailleurs? Existe-t-il des preuves indiquant que les interventions ont renforcé les capacités institutionnelles des parties prenantes (par ex. les mandats de l'OIT)? Quelles interventions peuvent être considérées comme bonnes pratiques? Les interventions peuvent-elles être reproduites dans différents contextes/pays?</p>
<p>Pour qui?</p>	<p>Quels sont les groupes cibles des interventions? Quel est le contexte des résultats et retombées observés? Certains groupes bénéficient-ils plus des interventions que d'autres? Est-ce que les interventions ont étendu la protection du travail aux catégories vulnérables de travailleurs ?</p>
<p>Et pourquoi?</p>	<p>Quels facteurs, mécanismes et circonstances clés de réussite peuvent être identifiés? Quels facteurs défavorables clés peuvent être identifiés (par ex. des états fragiles, une crise économique, d'autres modifications du contexte, des défis de mise en œuvre, une sensibilité politique)? Dans quelles conditions les interventions sur la protection du travail contribuent-elles le plus à renforcer les capacités institutionnelles des parties prenantes (par ex. les mandats de l'OIT)?</p>

Stratégie et protocole de recherche

Après avoir défini les questions d'ERD, l'équipe de recherche a défini les critères permettant d'inclure les documents pertinents à prendre en compte pour l'étude. Ces critères prennent en compte les questions définies et les objectifs globaux de l'étude en plus de l'orientation supplémentaire fournie par l'équipe EVAL de l'OIT. Les critères suivants ont été définis:

Type de document: les rapports d'évaluation ou études concernant les interventions effectuées par l'OIT et d'autres organisations internationales sélectionnées;

Notion d'auteur: les rapports et études publiés par l'OIT et d'autres organisations internationales sélectionnées ou au nom de l'OIT et d'autres organisations internationales sélectionnées;

Qualité du document: seuls les rapports d'évaluation et les études rédigés à partir de données empiriques et notamment des résultats et conclusions sérieuses (par ex. des enseignements tirés, des recommandations, etc.) ont été examinés;

Portée thématique: les interventions dans le domaine de la protection du travail telle qu'elle a été définie par l'OIT et portant notamment sur les revenus du travail/salaires, le temps de travail, la santé et la sécurité au travail ainsi que sur la sécurité de l'emploi, les règles et les normes, le partage du travail, les négociations collectives, le VIH et le SIDA et les conditions de travail;

Type d'intervention: les interventions effectuées par l'OIT portant sur les champs thématiques ci-dessus (la formation, les conseils techniques, les conseils politiques, les campagnes d'information) ainsi que les interventions comparables (y compris en termes de taille) effectuées par d'autres organisations internationales sélectionnées;

Couverture géographique: les interventions effectuées dans un pays spécifique (figurant dans les rapports internationaux) ou dans plus d'un pays spécifique ou non;

Période de temps: les rapports d'évaluation et études effectués pendant la période 2004-2014 portant sur les évaluations finalisées au cours de cette période;

Langue de l'évaluation/étude: les documents en anglais, français, allemand, italien et espagnol ont été pris en compte pour l'étude.

Les données sur lesquelles repose l'étude comprennent des rapports et des études d'évaluation (publiés ou non) relatifs aux interventions sur la protection du travail effectuées par l'OIT, collectés en interne par le biais de la base de données d'évaluation du Bureau EVAL de l'OIT, ainsi que des rapports d'évaluation indépendants, externes, communs et des rapports politiques de haut niveau ou des rapports ou études d'évaluation stratégique.

Les recherches documentaires effectuées pour ces rapports et études d'évaluation par d'autres organisations internationales et pouvoirs publics nationaux sélectionnés retenus pour l'évaluation rapide des données ont été effectuées par Ecorys. Dans ce cas, seuls les documents accessibles au public sur le site internet officiel ont été examinés.

Des stratégies de recherche ont été élaborées pour toutes les bases de données en utilisant la terminologie normalisée pertinente de chaque base de données. Lorsqu'il n'existe pas de thésaurus ou que la terminologie ne comprend pas de mots clés appropriés, une recherche de vocabulaire libre est réalisée. Les stratégies et termes de recherche (mots clés) – pour la recherche de bases de données et de sites internet – ont été réalisés en accord avec l'équipe EVAL. La liste de mots clés qui a été testée en phase de démarrage et utilisée pour sélectionner les documents appropriés figure ci-après:

- Protection du travail
- Conditions de travail
- Santé et sécurité sur le lieu de travail
- Sécurité au travail
- Santé au travail
- Systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail

- Information et partage de connaissances sur la sécurité et la santé au travail
- Travail dangereux
- Travail pénible
- Promotion de la santé et du bien-être sur le lieu de travail
- Inspection de la sécurité et de la santé au travail
- Risques psychosociaux sur le lieu de travail
- Risques physiques sur le lieu de travail
- Inspection du travail
- Prévention des risques
- Stress
- Risques pour la santé
- Sécurité de l'emploi
- Intensité de travail
- Temps de travail
- Organisation du travail
- Aménagements du temps de travail
- Gestion du temps de travail
- Equilibre travail-famille
- Salaire/s
- Revenus
- Emolument/s
- Rémunération
- Revenus du travail

Ainsi que les mots clés suivants relatifs à d'autres domaines de travail de l'OIT:

- Dialogue social
- Relations de travail
- Relations employeur-employé
- Relations industrielles
- Négociations collectives
- Tripartisme
- Protection sociale
- Sécurité de l'emploi
- Egalité hommes-femmes
- Egalité des sexes
- Croissance inclusive
- Développement durable
- VIH et SIDA
- Normes du travail
- Migrations de main d'œuvre

Cette tâche a débouché sur une liste d'évaluations et d'études pertinentes sur les interventions en matière de protection du travail qui a été examinée dans l'étape suivante.

Liste des sources d'informations/données consultées

Conformément aux critères figurant ci-dessus, les organisations suivantes ont été jugées appropriées et retenues comme sources d'information.

Organisations inter-gouvernementales:

- OCDE
- Banque Interaméricaine de Développement (BID)
- Banque Asiatique de Développement (BASD)
- Banque Africaine de Développement (BAD)

Au niveau européen:

- Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (EUROFOUND)
- Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail
- Commission Européenne

Au sein du système de l'ONU:

- Groupe de la Banque Mondiale
- Organisation Mondiale de la Santé (OMS)

Organisations non gouvernementales fonctionnant à l'international au niveau mondial ou européen:

- Confédération Syndicale Internationale (CSI)
- Confédération Européenne des Syndicats (CES)
- Syndicats mondiaux
- Institut Syndical Européen (ISE)
- BUSINESSEUROPE
- UEAPME
- Organisations Internationales d'Employeurs (OIE)
- Observatoire de la Société Européenne

Stratégie de codage, grille de collecte des données pertinentes et lignes directrices

Après les recherches, l'équipe de recherche a suivi une procédure en trois étapes pour filtrer ses résultats de recherche afin de ne retenir que les études les plus pertinentes et de meilleure qualité : filtrage, codage et évaluation. Celles-ci sont décrites ci-dessous.

Filtrage : réalisé à partir d'une analyse du résumé exécutif de chaque document afin d'exclure toutes les sources qui ne répondent pas aux critères d'inclusion décrits plus haut. Une attention toute particulière a été portée aux sources qui pouvaient apporter des réponses à une ou plusieurs des questions ERD décrites plus haut.

Codage : des données effectuée ensuite au moyen d'une trame de codage (cf. Annexe 2) qui a permis d'identifier les points qui donnent les meilleures données disponibles afin de répondre aux exigences de l'étude. A la lecture des résumés, les chercheurs ont extrait des données sur la pertinence des études par rapport au sujet d'étude, la fiabilité des sources, les méthodes de recherche utilisées, la taille des échantillons (le cas échéant) et le pays d'origine. A partir du codage, l'équipe de recherche a pu sélectionner plus de 80 documents pour évaluer et faire une synthèse dans les délais prévus pour l'étude.

L'évaluation : des données sélectionnées a été réalisée en utilisant une approche systématique. Elle a été effectuée à partir d'une matrice de codage qui a été exploitée pour inclure des informations sur la qualité de l'approche méthodologique de chaque rapport de recherche ainsi que les conclusions extraites de chaque étude, y compris les résultats clés obtenus et les facteurs clés favorables/défavorables.

Synthèse – Réponses aux questions ERD

Après avoir évalué les données clés, l'équipe de recherche a synthétisé les documents en les structurant autour d'une base de données permettant de répondre aux questions globales ERD. Les informations collectées ont été résumés sous forme d'une synthèse thématique qui porte sur le sujet (par ex. les salaires, le temps de travail, la SST), le type d'intervention (par ex. la formation, les conseils techniques relatifs à la législation) et la zone géographique (par ex. Asie du Sud Est, Europe de l'Est). De cette manière, les questions de recherche clés ont été regroupées en trois catégories de pertinence pour permettre à l'OIT de poursuivre ses travaux sur la protection du travail tout en accordant une attention particulière à l'hétérogénéité du contexte. Certaines données d'évaluation/recherche ont permis de couvrir plusieurs de ces aspects et ils ont donc été regroupés en fonction de leur sujet principal.