



Conseil d'administration

309^e session, Genève, novembre 2010

GB.309/TC/1

Commission de la coopération technique

TC

POUR DÉCISION

PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Le renforcement des capacités des mandants tripartites de l'OIT

Aperçu

Questions traitées

Un aspect fondamental de la stratégie de l'OIT en matière de coopération technique consiste à renforcer les capacités des mandants pour qu'ils soient en mesure, d'une part, de s'acquitter de leur propre mandat et de celui de l'Organisation et, d'autre part, de jouer un rôle de poids dans la planification sociale et économique nationale. Le programme de coopération technique du BIT comporte déjà beaucoup d'activités relatives au renforcement des capacités institutionnelles, mais il convient d'en améliorer la conception pour s'assurer que l'on tire le meilleur parti possible des ressources investies. Les initiatives prises par le BIT en matière de renforcement des capacités et les enseignements que l'on peut en tirer sont examinés dans le document, et un certain nombre de mesures sont proposées pour améliorer l'approche du Bureau en la matière.

Incidences sur le plan des politiques

Intégration du renforcement des capacités dans les activités de coopération technique en accordant une attention particulière au renforcement de la capacité institutionnelle.

Incidences financières

Aucune si les mesures prises sont conformes à la planification du travail axée sur les résultats.

Décision demandée

Paragraphe 18.

Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence

GB.306/PV, GB.306/TC/1, GB.307/PV, GB.295/PFA/13, GB.301/PFA/2, GB.307/PFA/2, GB.307/14(Rev.), GB.306/14(Rev.).

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008.

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Le concept de renforcement des capacités	1
Le renforcement des capacités dans le contexte de l'OIT	1
Renforcement des capacités des gouvernements	2
Renforcement des capacités des organisations d'employeurs.....	3
Renforcement des capacités des organisations de travailleurs	4
Enseignements et prochaines étapes.....	5

Introduction

1. A sa 306^e session, en novembre 2009, le Conseil d'administration a adopté une stratégie de coopération technique renforcée pour l'OIT¹. L'une des trois composantes majeures de cette stratégie était le renforcement des capacités destiné à aider les mandants à jouer un rôle plus important dans l'élaboration des politiques économiques et sociales². Le Conseil d'administration a demandé au Bureau de préparer pour l'actuelle session de la commission un document sur le renforcement des capacités dans le cadre de la coopération technique.

Le concept de renforcement des capacités

2. Le renforcement des capacités³ est aujourd'hui la pierre angulaire de la coopération technique. Il est généralement compris comme un processus par lequel les individus, les organisations et la collectivité dans son ensemble renforcent et préservent les aptitudes dont ils ont besoin pour définir et réaliser leurs propres objectifs de développement au fil des ans. On considère que le renforcement des capacités constitue un investissement à long terme dont les bénéfices et les effets peuvent ne se faire sentir qu'à moyen et long terme, et la notion d'appropriation revêt une importance cruciale. Ainsi, c'est aux principales parties prenantes et aux bénéficiaires des interventions qu'il appartient de répondre aux importantes questions de savoir à qui s'adresse le renforcement des capacités, quelles capacités doivent être renforcées et dans quel but. On peut vouloir renforcer des capacités techniques (dans des domaines tels que l'emploi, la protection sociale et la santé) ou des capacités fonctionnelles (direction, gestion financière, établissement de partenariats et de relations, par exemple)⁴. Divers moyens peuvent être mis en œuvre. Si la formation demeure la méthode la plus communément adoptée, pour obtenir les meilleurs résultats, on peut aussi opter pour favoriser l'apprentissage par la pratique, encourager la création de réseaux et de partenariats, et soutenir la recherche et le partage des connaissances, la participation à des groupements de praticiens, les échanges Sud-Sud, la formation en cours d'emploi et d'autres techniques d'apprentissage qui donnent aux individus et aux institutions les moyens de faire face aux défis du développement.

Le renforcement des capacités dans le contexte de l'OIT

3. L'OIT a repris à son compte cette notion de renforcement des capacités en l'intégrant dans son propre contexte tripartite. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable préconise spécifiquement la mise en place d'une coopération technique qui «aide, là où cela s'avère nécessaire, à renforcer la capacité institutionnelle des Etats Membres, ainsi que celle des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, pour faciliter la conduite d'une politique sociale pertinente et cohérente ainsi

¹ Document GB.306/PV, paragr. 227.

² Document GB.306/TC/1.

³ Les expressions «création de capacités» et «renforcement des capacités» se recouvrent, la création de capacités étant l'étape qui précède le renforcement des capacités.

⁴ PNUD: *Enhancing the UN's contribution to national capacity development: A UNDG position statement* (New York, 2006).

que le développement durable»⁵. Les actions entreprises pour le renforcement des capacités devraient aussi donner aux mandants les moyens nécessaires de participer de façon plus efficace à l'initiative «Unis dans l'action» des Nations Unies. A cet égard, la Déclaration met l'accent sur le fait que le renforcement des capacités doit permettre aux mandants à la fois de s'acquitter de leurs propres mandats et de réaliser les objectifs de l'Organisation.

4. A sa 307^e session, en mars 2010, le Conseil d'administration a demandé au Bureau entre autres «d'encourager la programmation de produits spécifiques dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent afin de garantir le renforcement de la capacité institutionnelle des mandants de participer plus étroitement au processus de ces programmes et à l'ensemble de la planification du développement et, le cas échéant, de mieux coordonner les contributions des organisations d'employeurs et de travailleurs»⁶.
5. Le programme actuel de coopération technique du BIT comporte un important volet au renforcement des capacités. Pour l'essentiel, il s'agit du renforcement des capacités techniques d'individus membres d'organisations de mandants dans des domaines qui relèvent du mandat de l'OIT. Pour atteindre les objectifs précédemment mentionnés et optimiser l'impact du renforcement des capacités, il faut davantage mettre l'accent sur un renforcement ciblé des capacités institutionnelles soit de tel ou tel groupe de mandants soit dans un cadre tripartite. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) joue déjà un rôle considérable en assurant une formation au renforcement des capacités, et son rôle dans le développement des capacités institutionnelles pourrait prendre une nouvelle dimension.

Renforcement des capacités des gouvernements

6. Les besoins de renforcement des capacités des administrations nationales publiques chargées d'atteindre les objectifs du travail décent varient selon les pays et portent sur de nombreux aspects institutionnels et sujets techniques. Le BIT évalue ces besoins soit de façon autonome, soit sur la demande des gouvernements⁷. Ces évaluations portent sur les domaines généraux suivants dans lesquels le renforcement des capacités pourrait être développé:
 - a) Consolidation de l'environnement juridique grâce à une élaboration participative des lois et à un cadre institutionnel pour l'administration du travail.

⁵ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, Partie II, A. ii).

⁶ Document GB.307/PV, paragr. 238 b). Il a été donné suite à cette décision par l'élaboration d'orientations figurant dans la version révisée du *Manuel sur les programmes par pays de promotion du travail décent*.

⁷ Par exemple, le BIT réalise, sur la demande du gouvernement, une évaluation des besoins de l'administration et de l'inspection du travail qui comporte des consultations avec les partenaires sociaux (Afrique du Sud, Angola, Chine, Haïti, Kenya, Philippines, République-Unie de Tanzanie). De même, une méthode et un outil basés sur un audit participatif de genre ont été conçus selon une approche d'autoévaluation qui associe directement les mandants (par exemple, des fonctionnaires du ministère du Travail ou des services d'inspection du travail) à l'élaboration d'une série de recommandations concrètes et applicables. Des audits participatifs de genre ont eu lieu au Pakistan, en Fédération de Russie, à Sri Lanka et au Yémen.

- b) Contrôle de l'application de la législation du travail, principalement par le biais des services nationaux d'inspection du travail, à la fois pour ce qui est des conditions de travail et pour ce qui est de la sécurité et de la santé au travail.
 - c) Conception, application et évaluation des politiques nationales de l'emploi et du travail⁸.
 - d) Amélioration du cadre réglementaire et législatif visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail et le contrôle de l'application des lois qui régissent des sujets tels que la non-discrimination et l'égalité de rémunération pour un travail *de valeur égale*⁹.
 - e) Mise en place de systèmes nationaux de perfectionnement des compétences et de formation, de services de l'emploi, de services d'information sur le marché du travail et de statistiques et de systèmes de sécurité sociale.
7. Dans l'ensemble, les Etats Membres cherchent à «moderniser» leurs institutions gouvernementales et à améliorer leurs systèmes afin de fournir des services de meilleure qualité et d'un coût avantageux qui soient accessibles au plus grand nombre et adaptés aux besoins de leurs utilisateurs. Il est important de relever que cela suppose un renforcement des capacités, dans les domaines des ressources humaines et des institutions.

Renforcement des capacités des organisations d'employeurs

8. La création d'organisations d'employeurs solides, indépendantes et représentatives a été l'élément central du programme des employeurs géré par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP). L'analyse réalisée pour le programme de coopération technique d'ACT/EMP montre que les besoins des organisations d'employeurs figurant parmi les mandants de l'OIT peuvent être regroupés en trois grandes catégories:
- a) renforcement de la gestion, de la représentativité et de la gouvernance;
 - b) renforcement de l'influence sur les politiques;
 - c) renforcement des services fournis directement aux membres.
9. Le programme de renforcement des capacités d'ACT/EMP, conçu à l'intention des organisations d'employeurs, est centré sur les capacités institutionnelles et porte sur le renforcement de la gouvernance; la gestion des affiliations; l'augmentation des recettes; la conception, le développement et la fourniture de services aux membres, notamment les

⁸ Le BIT a contribué à l'élaboration de politiques nationales du travail dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest. Son action vise à améliorer la capacité des gouvernements de concevoir, par exemple, des politiques cohérentes relatives au commerce et au travail (les pays pilotes sont le Bangladesh, le Bénin, le Guatemala et l'Indonésie), des politiques favorables à l'emploi des jeunes (par exemple, en Azerbaïdjan et au Kirghizistan) ou des politiques axées sur la sécurité et la santé au travail ou encore le VIH/sida sur le lieu de travail.

⁹ Les études des législations que réalise le BIT et les activités de renforcement des capacités qu'il conçoit à l'intention des fonctionnaires des ministères du travail, des organismes de règlement des différends et des magistrats comportent des volets consacrés aux questions de genre. De plus, il élabore actuellement à l'intention des inspecteurs du travail des matériels de formation concernant l'égalité des sexes. Pour plus d'information, voir BIT: *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009.

services de formation; le perfectionnement du personnel; la recherche et l'information; les activités de sensibilisation, de communication et de lobbying. En outre, le renforcement des capacités est assuré dans d'autres domaines d'activité de l'OIT, au sein d'unités techniques et de structures régionales. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin apporte ainsi une contribution très importante. Un grand nombre d'outils et de produits employés sont conçus, testés et utilisés pour renforcer les capacités en étroite collaboration avec le programme des activités pour les employeurs du Centre de Turin, qui complète le programme de coopération technique d'ACT/EMP par le biais d'une stratégie de formation fondée sur une analyse et une planification communes des besoins.

10. Les programmes par pays de promotion du travail décent sont eux aussi d'importants instruments d'identification et de hiérarchisation des besoins de renforcement des capacités, en particulier dans les domaines où les intérêts des mandants au niveau national se rejoignent. Etant donné que les programmes par pays de promotion du travail décent constituent les principaux mécanismes de programmation du BIT, il devient aussi nécessaire de renforcer la capacité des organisations d'employeurs de participer à leur conception et à leur mise en œuvre. Les programmes par pays de promotion du travail décent, du fait de leur lien potentiel avec les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) au niveau national, offrent une possibilité supplémentaire aux organisations d'employeurs de contribuer au programme de développement national. Pour que leur contribution soit fructueuse, il est essentiel qu'elles se présentent comme des partenaires de développement crédibles.
11. Au fil des ans, le programme de coopération technique d'ACT/EMP a beaucoup contribué à l'établissement d'organisations d'employeurs solides, indépendantes et représentatives¹⁰. Celles-ci ont pu ainsi exercer une influence sur les gouvernements de nombreux pays pour favoriser l'instauration d'un environnement plus favorable à la création d'entreprises durables grâce aux diverses interventions et projets auxquels elles ont participé. Elles sont nées et se sont développées dans les économies en transition où elles représentent et servent désormais un secteur privé en pleine expansion et sont devenues des partenaires crédibles pour la formulation de politiques nationales et dans le cadre du dialogue social. Beaucoup d'entre elles ont renforcé les structures et processus institutionnels, mis au point à l'intention de leurs membres des services et des outils qui ont aidé à générer des recettes et à fidéliser leurs membres ou à en attirer de nouveaux. En outre, ACT/EMP a produit et mis à la disposition des mandants un ensemble de connaissances, d'outils et de ressources sur divers aspects des activités des organisations d'employeurs¹¹.

Renforcement des capacités des organisations de travailleurs

12. Des organisations de travailleurs libres et indépendantes sont des partenaires clés, qui garantissent la participation des travailleurs à l'élaboration de la politique sociale et de la politique économique. Elles définissent les priorités et les enjeux à venir par le biais d'un processus démocratique auquel participent leurs membres. En général, elles définissent à l'occasion de leurs congrès des programmes de travail et des plans d'action qui donnent lieu au besoin à un suivi aux niveaux de la branche et de l'entreprise. Les organisations de travailleurs ont recensé comme suit leurs besoins généraux de formation:

a) créer des syndicats forts, indépendants, démocratiques et représentatifs;

¹⁰ Voir Exécution du programme de l'OIT en 2004-05 (document GB.295/PFA/13), en 2006-07 (document GB.301/PFA/2) et en 2008-09 (document GB.307/PFA/2).

¹¹ Voir <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actemp/index.htm>.

- b) renforcer la solidarité entre les travailleurs à l'échelle mondiale;
 - c) intégrer la participation des femmes, des groupes minoritaires et des jeunes aux activités des syndicats;
 - d) organiser les nouveaux membres.
- 13.** Le renforcement des capacités des syndicats consiste principalement en des actions très simples visant à organiser les travailleurs des secteurs formel et informel de l'économie ou à créer des structures syndicales sur le lieu de travail. D'autres programmes plus vastes et complexes reposent sur des projets conçus principalement par les services d'éducation ouvrière des syndicats. Des réseaux de renforcement des capacités sont en cours de réalisation dans les centres nationaux du travail ainsi que dans des structures régionales et mondiales. L'éducation ouvrière est un élément important dans l'élaboration de cette politique car, grâce à elle, les syndicats dotent leurs membres des moyens d'accroître leur capacité de participation effective aux processus de négociation collective ainsi qu'aux débats sur des questions nationales et internationales liées aux politiques sociales et économiques. Les établissements d'éducation ouvrière, les universités ouvrières et les centres de formation des syndicats appuient les travaux de recherche et l'éducation ouvrière, et fournissent des services aux syndicats aux niveaux tant horizontal (structures territoriales) que vertical (structures sectorielles).
- 14.** Le programme le plus important en matière d'éducation est mis en œuvre par le Bureau pour les activités des travailleurs (ACTRAV) au Centre de formation de Turin (ACTRAV-Turin)¹², qui propose des cours de formation avancés et du matériel de formation, organise des projets en matière d'éducation et offre des services consultatifs, en mettant particulièrement l'accent sur les normes internationales du travail, la liberté syndicale et l'Agenda du travail décent de l'OIT, notamment pour les syndicats des pays en développement. Au nombre des nouvelles initiatives mondiales importantes figurent également le Réseau de recherche de Global Unions (GURN)¹³ et l'Université ouvrière mondiale¹⁴, activement soutenus par ACTRAV.

Enseignements et prochaines étapes

- 15.** En consultation avec les mandants, l'Organisation a d'ores et déjà défini, dans le cadre des programmes de coopération technique, une approche visant à renforcer les capacités techniques et institutionnelles des mandants. Bien que la plupart de ces interventions soient destinées à renforcer la capacité technique dans un domaine précis, plusieurs programmes techniques ainsi que les bureaux des employeurs et des travailleurs ont mis au point des approches pour répondre aux principaux besoins institutionnels des mandants. Dans de nombreux cas, ces efforts ont abouti au renforcement des institutions du travail, mais les mandants ont encore besoin d'accroître leurs capacités pour mener à bien leur mission fondamentale et contribuer à la réalisation d'objectifs organisationnels et de développement plus ambitieux¹⁵. Dans une analyse récente du Bureau portant sur 102 PNUAD, il apparaît que 28 de ces plans-cadres tiennent compte des quatre objectifs

¹² http://actrav.itcilo.org/index_en.php.

¹³ <http://www.gurn.info/en/>.

¹⁴ <http://www.global-labour-university.org/>.

¹⁵ Voir la discussion de mars 2010 relative au rôle des programmes par pays de promotion du travail décent dans la stratégie de coopération technique renforcée (GB.307/14(Rev.), paragr. 3-48).

stratégiques de l'OIT et que 39 en intègrent trois. Cela signifie que plus de la moitié des PNUAD tiennent compte de toutes ou de quasiment toutes les grandes priorités de l'OIT. Toutefois, il ressort de cette analyse que les partenaires sociaux n'ont participé directement qu'à 25 plans-cadres et que leur participation était minimale dans 14 autres. Bien que cette participation insuffisante soit due à des facteurs multiples, c'est essentiellement parce qu'ils n'avaient pas la capacité de pleinement participer à ce processus que les mandants n'ont pas joué un rôle plus actif dans les PNUAD ¹⁶.

16. Une récente étude sur les initiatives en matière de renforcement des capacités menées par les bureaux extérieurs et les unités techniques de l'Organisation relève un certain nombre de points forts qui pourraient constituer une base pour améliorer les activités de renforcement des capacités institutionnelles. Il s'agit notamment des points suivants:

- a) *Les méthodes de formation proposées par l'OIT constituent un premier vecteur du renforcement des capacités.* De l'avis général, les méthodes interactives d'apprentissage qu'a mises au point le Centre de formation de Turin sont très appréciées des mandants et représentent une réelle valeur ajoutée pour la démarche de l'OIT en matière de formation. La démarche pédagogique du Centre de Turin est également appréciée car elle permet aux praticiens de différentes régions d'apprendre les uns des autres. Parallèlement, il est nécessaire que les formations proposées par le Centre de Turin soient davantage dispensées sur le terrain.
- b) *Les activités de renforcement des capacités couvrent pratiquement tous les domaines d'action de l'OIT.* Tous les secteurs indiquent avoir mis au point, dans leurs domaines respectifs, des cours de formation, des manuels, des guides d'utilisateur et des modules d'apprentissage en ligne à l'intention des mandants. La formation technique sur le terrain est enrichie par une grande variété de cours dispensés par le Centre de Turin.
- c) *En ce qui concerne la pérennité des interventions, plusieurs programmes mettent au point des approches innovantes pour garantir que les capacités renforcées continueront à se développer après la fin de la coopération technique.* Des partenariats avec des institutions universitaires qui prennent le relai en matière de renforcement des capacités, la création de centres d'apprentissage virtuels ainsi que de cercles professionnels en ligne, et la mise au point de programmes de formation de formateurs et de validation périodique des compétences, tels que ceux qui ont été proposés dans le cadre des opérations Gérez mieux votre entreprise (GERME), sont autant de formules efficaces pour garantir la pérennité des interventions et favoriser l'appropriation au niveau national des activités de renforcement des capacités. La formation des magistrats et des parlementaires s'est avérée être une stratégie utile pour promouvoir des normes internationales du travail par le biais d'institutions nationales viables.

17. L'étude fait néanmoins état d'un certain nombre de difficultés que l'OIT devra surmonter si elle veut que ses efforts en matière de renforcement des capacités aient un impact sur la capacité des institutions des mandants de s'acquitter de leur mandat fondamental en contribuant au développement. Il s'agit notamment des difficultés suivantes:

- a) *Si l'évaluation des besoins est parfois réalisée dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent et de grandes initiatives de renforcement des capacités, elle ne s'appuie souvent que sur une simple enquête concernant les besoins*

¹⁶ Voir la discussion de novembre 2009 relative à la stratégie de l'OIT en matière de coopération technique et au tripartisme dans le contexte du processus de réforme des Nations Unies (GB.306/14(Rev.), paragr. 4-33).

perçus des mandants, et non sur une analyse objective des capacités déjà acquises et de celles qui font défaut. Il en résulte parfois que les capacités renforcées ne répondent pas aux besoins institutionnels effectifs. Il est important à ce propos de faire une distinction entre les besoins institutionnels fondamentaux des mandants et la nécessité pour l'Organisation de s'acquitter de son mandat. En effet, les efforts du BIT en matière de renforcement des capacités sont souvent centrés sur des éléments techniques et des éléments de programmes clés tels que les programmes par pays de promotion du travail décent. Cela est certes important mais seuls les mandants dotés des capacités institutionnelles essentielles peuvent permettre l'exécution du mandat de l'Organisation et, à long terme, remplir une mission de développement au sens large.

- b) *Le renforcement des capacités demeure fragmenté suivant des lignes thématiques.* Les programmes et projets de coopération technique comportent en général une composante relative au renforcement des capacités, mais ils manquent parfois de coordination, d'où il s'ensuit que ce sont les mêmes personnes qui reçoivent une formation sur un vaste éventail de sujets. Les efforts de renforcement des capacités doivent être mieux coordonnés pour produire des effets de synergie.
- c) *Toute capacité technique doit être étayée par des capacités institutionnelles.* La capacité technique doit aller de pair avec la capacité de mobiliser des ressources, de concevoir et de gérer les interventions et de mobiliser la volonté politique pour garantir la viabilité à long terme et la démultiplication des capacités.
- d) *Le choix des bénéficiaires des activités de renforcement des capacités n'est pas toujours judicieux.* Dans un certain nombre d'institutions, la primauté accordée à l'ancienneté a pour résultat que ce sont toujours les mêmes cadres supérieurs qui bénéficient d'une formation ou d'un renforcement de leurs capacités. Cela peut entraîner pour certains d'entre eux une surcharge de travail. Parfois aussi il résulte du fait qu'un nombre insuffisant de personnes bénéficie d'un renforcement de leur capacité que la rotation du personnel risque d'entraîner une déperdition rapide des capacités acquises. Certaines activités, en particulier les voyages de formation et d'études, sont quelquefois perçues comme un privilège dont l'octroi est considéré comme une faveur et non pas dicté par les besoins stratégiques des institutions concernées. De meilleurs critères de sélection doivent être appliqués, et les parties prenantes doivent améliorer les procédures d'évaluation et de conception pour faire en sorte que les bénéficiaires puissent poursuivre l'amélioration de leurs capacités et en tirer parti.
- e) *Le suivi et l'évaluation des activités de renforcement des capacités doivent être plus rigoureux.* La plupart des formations sont suivies d'enquêtes de satisfaction auprès des clients qui donnent une indication de l'impression immédiate des participants mais fournissent peu de renseignements sur la question de savoir si les capacités ont été renforcées ou mises à profit pour atteindre des résultats en matière de développement. Il faut s'employer davantage à aller au-delà des produits («formation assurée») vers des résultats en termes de capacité («augmentation de la performance du mandant») grâce à des enquêtes de suivi, des études rétrospectives et des analyses d'impact. ACT/EMP et ACTRAV devraient soutenir de telles initiatives s'agissant des partenaires sociaux.
- f) *Le financement demeure problématique.* Le renforcement des capacités devrait être une composante des stratégies de coopération technique et, par conséquent, faire partie intégrante de tout programme et projet. C'est au stade de la procédure de contrôle de la qualité en vigueur qu'il faut s'assurer que le renforcement des capacités est intégré dans les stratégies de coopération technique et que sont pris en compte certains des enseignements rappelés ci-dessus. Néanmoins, il existe un certain

nombre de programmes spécifiquement conçus pour le renforcement des capacités, notamment le renforcement des capacités institutionnelles à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs, dont la dotation budgétaire est tout à fait insuffisante. Ces programmes correspondent à des résultats globaux du plan de travail axé sur les résultats et, à ce titre, peuvent bénéficier d'un financement extrabudgétaire soit par le biais du Compte supplémentaire du budget ordinaire, soit au moyen de ressources extrabudgétaires. Le BIT doit renforcer son corpus de données probantes sur l'importance et l'impact des mandants dans la promotion du développement national, tirer les enseignements des interventions en matière de renforcement des capacités dont les résultats sont positifs et poursuivre l'élaboration de programmes et projets en matière de renforcement des capacités axés sur les résultats, conformément aux objectifs de l'OIT.

18. *Compte tenu de ce qui précède, la commission voudra sans doute recommander au Conseil d'administration:*

- a) de demander au Bureau de prendre des dispositions concrètes pour veiller à ce que les mesures en matière de renforcement des capacités soient intégrées dans les programmes de coopération technique;*
- b) d'encourager les mandants de l'OIT à s'investir pleinement dans une approche axée sur les résultats en matière de renforcement des capacités pour en garantir l'appropriation, l'impact et la viabilité à long terme; dans le cas des partenaires sociaux, ces programmes devraient être élaborés avec le soutien d'ACT/EMP et d'ACTRAV;*
- c) d'encourager les donateurs à soutenir les mandants dans leur rôle stratégique et à financer des mesures de renforcement des capacités, notamment les capacités institutionnelles fondamentales en conformité avec le processus de planification du travail axée sur les résultats de l'OIT.*

Genève, le 4 novembre 2010

Point appelant une décision: paragraphe 18