

Résumé exécutif



Bureau
international
du Travail

Genève

Interventions en matière de dialogue social: Qu'est-ce qui fonctionne et pourquoi?

Leçons tirées d'une analyse
de synthèse 2013-2016

Septembre 2017

BUREAU
D'ÉVALUATION

**Interventions en matière de dialogue social:
Qu'est-ce qui fonctionne et pourquoi?**
Leçons tirées d'une analyse
de synthèse 2013–2016

Bureau Internationale du Travail - Genève
Septembre 2017

Bureau d'Evaluation

PREFACE

Ce rapport a été préparé préalablement à la discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme qui aura lieu au cours de la 107^{ème} Session de la Conférence Internationale sur le Travail. Le Bureau d'Évaluation (EVAL) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a lancé cette étude en réponse à une demande des mandants de l'OIT qui souhaitent que les rapports récurrents contribuent à ce processus en présentant les résultats et les leçons tirées des évaluations sélectionnées et des publications pertinentes de l'OIT dans le domaine du dialogue social.

Cette étude a été réalisée sous le contrôle d'EVAL par une équipe de recherche coordonnée par Maurizio Curtarelli, qui se composait de lui-même, Raquel de Luis, Angeli Jeyarajah et Maryam Shater Jannati du Département Recherche et Politique d'Ecorys, R.U.; Kari Hadjivassiliou de l'Institut d'Etude sur l'Emploi; et qui a bénéficié du soutien d'Elizabeth Tubito du Département Recherche et Politique d'Ecorys, R.U.

Ce rapport a tiré profit des contributions de plusieurs unités et individus au sein de l'OIT, que je tiens à remercier: Département de la Gouvernance et du Tripartisme (GOVERNANCE), le Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV), le Bureau des Activités pour les Employeurs (ACT/EMP), le Département des Politiques Sectorielles (SECTOR), l'Unité du Dialogue Social et du Tripartisme (DIALOGUE), et le Service des Principes et des Droits Fondamentaux au Travail (FUNDAMENTALS).

Je tiens également à remercier tout particulièrement Patricia Vidal Hurtado, Responsable OIT d'Évaluation, pour son soutien constant et ses contributions tout au long du projet.

Guy Thijs

Directeur

Bureau d'Évaluation de l'OIT

Sommaire Exécutif

Ce rapport présente les conclusions d'une analyse de synthèse des interventions faites par l'OIT dans le domaine du dialogue social au cours de la période 2013–16. Ce rapport, commandé par le Bureau d'Evaluation (EVAL) de l'OIT, a été préparé préalablement à la discussion récurrente de 2018 de la Conférence Internationale sur le Travail relative au Dialogue Social et doit servir de document d'accompagnement pour la discussion récurrente sur les objectifs stratégiques du dialogue social et du tripartisme que prépareront le Département de la Gouvernance et du Tripartisme de l'OIT - GOVERNANCE. Il repose sur une étude complète des évaluations, des documents relatifs au projet ainsi que des études relatives aux interventions de l'OIT dans le domaine du dialogue social.

Le but est de contribuer à l'apprentissage organisationnel sur l'efficacité des interventions de l'OIT dans le domaine du dialogue social, au moyen d'une analyse systématique des résultats, des leçons tirées et des bonnes pratiques utilisées au cours des interventions sur le dialogue social réalisées par l'OIT sur la période 2013–16, à partir des évaluations et études pertinentes existantes. Les conclusions tirées de cette analyse étofferont les observations factuelles et étayeront la mise au point ainsi que la mise en œuvre des futures mesures en matière de dialogue social par l'OIT et ses mandants, comme cela figure dans les termes de référence.

La notion de dialogue social et de tripartisme est l'un des quatre piliers principaux de l'Agenda de l'OIT pour le Travail Décent, comme cela figure dans la Déclaration de l'OIT sur la Justice Sociale pour une Mondialisation Equitable.¹ Le dialogue social décrit l'implication des travailleurs, des employeurs et des gouvernements dans la procédure de prise de décision en matière de recrutement et de questions liées au lieu de travail. Il comprend tout type de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre, ou parmi, les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique et sociale. Ainsi, il englobe un certain nombre de formes et types différents de dialogue: il peut être bipartite, c'est-à-dire entre les travailleurs et les employeurs, ou bien tripartite, ce qui veut dire avec l'implication directe et formelle des pouvoirs publics. Cependant le dialogue social n'est pas seulement un objectif stratégique pour l'OIT. Il renforce également les autres objectifs stratégiques de l'action de l'OIT, qui doivent être étayés par une approche intégrée et globale, étant donné qu'ils sont inséparables, interdépendants et qu'ils se renforcent mutuellement. Conformément à l'Agenda du Travail Décent, le document de planification stratégique de l'OIT pour 2010–15² s'articule autour de quatre objectifs stratégiques et 19 résultats qui contribuent à la réalisation des objectifs. Il est bon de préciser que, alors qu'un certain nombre de résultats (à savoir les Résultats 9 à 14) semblent avoir un rapport strict et direct avec le tripartisme et le dialogue social, la plupart des résultats liés aux autres objectifs stratégiques ont été prévus et compris pour impliquer ou cibler les mandants tripartites (représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs). Ainsi, le dialogue social n'est pas seulement un objectif stratégique, mais également une question transversale dans le Plan

¹ OIT: Déclaration sur la Justice Sociale pour une Mondialisation Equitable de l'OIT. Conférence Internationale sur le Travail, 97ème Session, Genève, 2008, disponible à l'adresse: www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang-en/index.htm.

² ILO: Strategic Policy Framework 2010–15, Governing Body, 304th Session, Geneva, March 2009, GB.304/PFA/2(Rev.), disponible à l'adresse www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_102572.pdf.

Stratégique, et il constitue une méthode essentielle de mise en œuvre des autres objectifs stratégiques de l'OIT. Les tout derniers documents stratégiques de l'OIT pour 2016–17 confirment cette approche.

L'analyse de synthèse se concentre sur les acteurs du dialogue social, les institutions, les projets et les études directement liés au sujet; elle présente également le caractère intégré et interdépendant de l'action et des résultats. Ce qui veut dire que cette étude ne porte pas seulement sur des projets et des interventions expressément centrés sur la promotion et le renforcement du dialogue social, mais également sur les interventions de l'OIT ayant une composante en lien avec le dialogue social et/ou dans lesquelles le dialogue social est incorporé en tant que processus.

L'étude a été menée en utilisant la méthodologie qui figure aux termes de référence, ce qui garantit une analyse et une appréciation rigoureuse et systématique des évaluations et recherches existantes sur le sujet, du fait de la transparence des procédures et décisions d'étude, tout en tenant compte du temps et des financements limités alloués à ce travail. Parmi les éléments clés de l'approche figurent: (a) l'élaboration de points de recherche clairement définis; (b) la définition d'un protocole et d'une stratégie, la définition de paramètres d'inclusion, tels que la date de publication, la portée géographique, la langue, le type d'étude et le sujet de recherche; et (c) la sélection et l'inclusion des documents collectés en fonction d'un ensemble de paramètres définis portant sur la qualité des observations faites. Parmi les critères figurent: (a) le degré de pertinence de l'étude par rapport aux sujets de recherche; (b) la réputation des sources (si elles ne proviennent pas de l'OIT); (c) la robustesse des méthodes de recherche utilisées (notamment la prise en compte de la taille des échantillons et les méthodes expérimentales ou quasi-expérimentales); (d) le pays d'origine; et (e) l'évaluation détaillée, l'analyse et la synthèse des documents à l'aide d'une grille d'enregistrement détaillée, avant de résumer les observations consolidées. Les documents qui figurent dans l'étude ont été collectés au préalable par l'OIT grâce à la base de données d'évaluation d'EVAl et d'autres sources. Dans ces documents on trouve des évaluations de projets indépendantes et des évaluations externes, des études de Programmes par Pays pour le Travail Décent (PPTD), des rapports ou études d'évaluation de politique ou de stratégie de haut niveau. Le nombre total de documents qui figurent dans cette analyse est de 147, sur un total de 347 documents qui ont été étudiés et sélectionnés initialement. Du point de vue méthodologique, il est important de souligner les principales limites de cet exercice. L'obstacle le plus important concerne la disponibilité de données d'évaluation nombreuses et de bonne qualité permettant de traiter les sujets de recherche. Les données relatives à l'impact ont été très rares.

L'analyse des données disponibles sur les interventions de l'OIT en matière de dialogue social montre clairement la complexité et l'étendue des activités de l'Organisation dans ce domaine; tout cela se caractérise par un grand éventail des domaines thématiques et des types d'interventions. Les données sont présentées par objectif stratégique dans ce rapport, avec des sections à part qui explorent le lien avec les PPTD et les interventions communes OIT-Union Européenne (UE). De manière générale, **il existe un rapport évident entre le travail de l'OIT en matière de dialogue social et les autres domaines d'intervention de l'OIT**. La plupart des projets et activités élaborés dans d'autres domaines clés d'intervention (par ex. l'emploi, la protection sociale, les Principes et Droits Fondamentaux au Travail (PDFT), la sécurité et la santé au travail, le VIH/le SIDA) présentent le

dialogue social comme composante, en impliquant les partenaires sociaux dans les procédures de consultation ou de prise de décision et en créant des forums permettant aux mandants tripartites d'intervenir dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets, ou comme résultat des activités spécifiques. De même, les projets ayant pour objectif immédiat la promotion du dialogue social considèrent le dialogue social comme un instrument permettant de stimuler des réformes dans d'autres domaines d'action de l'OIT.

Les faits observés montrent une tendance générale dans les interventions de l'Organisation concernant tous les domaines qui vise à renforcer les capacités des partenaires sociaux et à promouvoir le dialogue social bipartite/tripartite au niveau national, régional, sectoriel, et/ou local ainsi qu'à celui des entreprises. Les activités de renforcement des capacités apparaissent comme celles qui reviennent le plus souvent du point de vue de la promotion du tripartisme et du dialogue social. Les activités qui favorisent la prise de conscience, la reconnaissance des partenaires sociaux et des mécanismes de dialogue social, ainsi que les capacités institutionnelles, sont également fréquentes.

Dans le domaine de la **promotion de l'emploi**, les faits analysés montrent que la plupart des interventions de l'OIT évaluées sur la période de cette analyse ont une composante de dialogue social qui se décompose de deux façons principales: (a) l'implication des partenaires sociaux dans les processus/structures de consultation ou de prise de décision liées à l'élaboration et à la mise en œuvre des interventions (par ex. comités de pilotage, comités techniques); et (b) la prise en compte de résultats ou d'activités liées au dialogue social. Ces dernières concernent (a) la création de cadres pour la coopération entre les mandants tripartites au niveau local et régional; (b) le dialogue politique; et (c) le renforcement de la capacité des mandants à évaluer et influencer l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies en matière d'emploi, d'emploi des jeunes, d'enseignement professionnel, de formation et des compétences. Dans ce but, les activités ont consisté en ateliers bipartites et/ou tripartites, séances de concertation, réunions et cours de formation, activités d'évaluation par des pairs et visites d'étude.

De même, dans le domaine de la **protection sociale**, les observations dont nous disposons montrent un nombre d'interventions de l'OIT pendant lesquelles le dialogue social a facilité l'obtention de résultats ou pendant lesquelles, dans le but d'atteindre les objectifs, l'élaboration d'une concertation sociale tripartite a été nécessaire. Ceci concerne tous les domaines couverts par l'OIT dans le cadre de cet objectif stratégique: la sécurité sociale, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, les migrations de la main-d'œuvre et le VIH/SIDA. Les composantes du dialogue social concernent essentiellement l'implication des mandants tripartites dans la mise en œuvre des activités de projet et le renforcement des capacités dans le but de développer leur aptitude à influencer et promouvoir des politiques de promotion sociale plus évoluées. Les interventions étudiées ont impliqué les mandants tripartites dans des consultations nationales, des ateliers et activités de formation portant sur des points précis (tels que les droits des travailleurs domestiques et leur salaire minimum, les programmes nationaux sur la sécurité et la santé au travail, la gestion des risques sur le lieu de travail et les migrations de travailleurs), des campagnes de sensibilisation, des activités de validation et des réunions de concertation sociale, ainsi que la mise à disposition de recherches, de connaissances et d'outils visant à faciliter les négociations tripartites. Des activités spécifiques de renforcement des capaci-

tés ont également ciblé les organismes tripartites existants, comme les conseils s'occupant des migrations, les comités nationaux, ainsi que les conseils sociaux et économiques.

Si l'on examine le **dialogue social comme objectif stratégique** proprement dit, les observations dont on dispose montrent que cet objectif est recherché essentiellement par le renforcement des capacités tripartites, dans l'intention de renforcer les organisations de travailleurs et/ou d'employeurs, ainsi que les capacités d'autres institutions, telles que les administrations du travail, notamment les services d'inspection du travail, et de promouvoir les mécanismes de résolution des conflits de travail et les approches sectorielles.

Le renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs constitue un prérequis essentiel pour que le dialogue social fonctionne efficacement. Dans ce contexte, les observations montrent que ACT/EMP et ACTRAV ont mis en place un certain nombre d'interventions à l'intention des organisations respectives de travailleurs et d'employeurs et qui ont pour but de renforcer leurs capacités techniques et institutionnelles par une gamme d'activités de renforcement des capacités, telles que des formations, de l'assistance technique et des conseils stratégiques. L'intervention de l'OIT au cours de la période étudiée a également contribué à la mise au point de produits pertinents comme des guides de ressources et des boîtes à outils qui faciliteront l'implication réelle des partenaires sociaux dans le dialogue social et l'élaboration des politiques. Les activités liées à ce domaine comprennent également les campagnes de sensibilisation. Dans le domaine de l'administration et du respect du droit du travail, en général, l'objectif premier des interventions de l'OIT a été d'améliorer les capacités institutionnelles pour concevoir, mettre en œuvre et gérer le droit du travail et d'aider les travailleurs à mieux comprendre et exercer leurs droits légaux. Parmi les principales activités dont il est fait état dans les observations à notre disposition figurent: (a) le renforcement des capacités; (b) la mise à disposition d'une assistance technique; (c) des campagnes de formation, de sensibilisation et d'information sur le droit du travail et les responsabilités qui en découlent; et (d) des activités et études de recherche. L'OIT favorise également le dialogue social grâce à une approche sectorielle spécifique qui met en pratique les conseils stratégiques là où leur impact est nécessaire: le lieu de travail. Dans ce contexte, SECTOR favorise de manière active et soutient le dialogue social au niveau sectoriel par le biais d'un certain nombre d'activités. L'une des activités les plus anciennes visant à renforcer le dialogue social au niveau sectoriel est l'organisation de réunions sectorielles. Il s'agit d'un forum tripartite permettant une concertation sociale sur des questions clés et nouvelles dans des secteurs sélectionnés, ce qui contribue à l'élaboration de politiques et de programmes nationaux, tout en apportant des conseils aux mandants. En plus des réunions sectorielles, un certain nombre d'outils sectoriels sont développés pour renforcer la concertation sociale dans des secteurs spécifiques; il s'agit de manuels, de classeurs ou d'autres types de matériaux didactiques/de formation.

Dans le domaine des **Principes et Droits Fondamentaux au Travail**, les interventions de l'OIT ayant le dialogue social comme composante sont essentiellement liées à la liberté d'association et au droit à la négociation collective. Ceci vient avant tout du fait que la liberté d'association est un droit fondamental et en même temps un prérequis pour une concertation sociale, des négociations collectives et des relations industrielles constructives. Parmi les principales interventions de l'OIT que l'on retrouve dans les observations dont nous disposons figurent:

(a) l'aide à l'élaboration de lois visant à améliorer le cadre législatif existant, notamment le droit du travail, afin qu'il soit en conformité avec les normes internationales du travail (ILS), qu'il protège les droits fondamentaux du travail, notamment la liberté d'association et les négociations collectives, mette en place des mécanismes de résolution des conflits, définisse le droit de grève et favorise la coopération entre les travailleurs et la direction; (b) le renforcement des capacités institutionnelles, notamment la mise en place d'une administration du travail moderne et efficace et la réforme de l'appareil administratif du droit du travail; (c) le renforcement des capacités et la promotion du dialogue social bipartite/tripartite au niveau national, sectoriel et/ou de l'entreprise, y compris les organismes de consultation nationaux tripartites; (d) les activités/campagnes de communication, d'information et de sensibilisation qui peuvent améliorer la compréhension de la liberté d'association, des droits du travail, de la négociation collective et du dialogue social; et (e) les programmes de formation. Dans le domaine des PDFT, le dialogue social a été ponctuellement incorporé aux interventions de l'OIT sur le travail des enfants. Dans ce contexte, les composantes du dialogue social sont essentiellement liées à (a) l'implication des mandats tripartites dans l'élaboration et la mise en œuvre des activités de projets, y compris la création de comités tripartites et de forums de discussion; et (b) les activités de renforcement des capacités comme les séances de formation à l'intention des parties prenantes au niveau national, afin d'améliorer leur compréhension du travail des enfants, des Conventions pertinentes de l'OIT et les stratégies permettant de lutter contre le travail des enfants et d'en soustraire les enfants.

Les **PPTD** favorisent le travail décent comme élément essentiel des stratégies de développement national et garantissent que l'action de l'OIT se déroule dans un contexte axé sur les résultats qui permette de faire progresser la mise en œuvre de l'Agenda du Travail Décent de manière cohérente et conformément au contexte particulier de chaque pays. Le Dialogue Social et le tripartisme sont essentiels pour les PPTD, aussi bien quand il s'agit de concevoir et de mettre en place l'action de l'OIT au niveau national que lorsqu'il s'agit de prendre en compte ces questions transversales et ces objectifs qui font partie intégrante de la contribution de l'OIT. Les observations analysées fournissent un certain nombre d'exemples de la façon dont les interventions de l'OIT s'entrecroisent au niveau national et œuvrent pour les priorités nationales, par le biais de la concertation sociale. Le dialogue social s'incorpore aux PPTD sous deux formes différentes: (a) celle des mandats tripartites qui – à différents niveaux – sont impliqués dans l'élaboration et la mise en place des programmes, y compris sous forme de consultations et d'ateliers au cours des travaux préparatoires, des comités tripartites et des organismes de contrôle; et (b) en tant que priorité numéro un de l'action de l'OIT au niveau national. Le type d'interventions concernées dépend du contexte national, mais il recouvre surtout l'éventail d'interventions dont dispose l'OIT, notamment les conseils stratégiques et l'assistance technique aux mécanismes de concertation sociale nationale qui comprennent les Conseils Economiques et Sociaux, le renforcement des capacités des partenaires sociaux, les campagnes de sensibilisation, les activités de recherche et de diffusion des informations.

Enfin, les observations faisant l'objet de cette analyse montrent qu'un certain nombre d'interventions dans le domaine du dialogue social au cours de la période de l'analyse ont été réalisées par **l'OIT en partenariat avec la Commission Européenne (CE) ou grâce à des financements de l'UE**. Ces interventions ont été mises en œuvre à partir du partenariat stratégique en vigueur entre l'OIT et la CE, dans

le but de promouvoir la coopération en matière de dialogue social et de relations industrielles dans les Etats de l'UE et les pays candidats à l'entrée dans l'UE, particulièrement sur fond de crise économique et au cours de la période post-crise. D'après les éléments factuels analysés, les principales activités réalisées au cours de ces projets communs OIT-UE sont des études comparatives nationales approfondies et des activités de partage de connaissances –expériences, ainsi que du renforcement des capacités, notamment sous forme de séminaires centrés sur la concertation politique.

En ce qui concerne les **résultats et les effets**, les rapports d'évaluation des projets varient fortement dans leur présentation (et différenciation) des réalisations, résultats et effets réels. Dans la plupart des cas, la discussion porte sur les réalisations des projets (souvent présentées comme uniques résultats des projets) et souvent sur les résultats par rapport aux objectifs des projets, tandis que les effets ne font pas l'objet d'une discussion détaillée ni ne reposent sur aucune preuve solide. En outre, il existe très peu d'observations, voire aucune observation, pour un certain nombre d'interventions dans lesquelles le dialogue social constitue une composante du projet ou une méthode pour atteindre les objectifs du projet. Alors qu'il est important de garder ceci à l'esprit, il existe des éléments faisant ressortir les effets – parfois significatifs – d'un certain nombre de projets et dans des domaines stratégiques de l'action de l'OIT. Généralement, les interventions ont servi (a) à élaborer et renforcer le dialogue social au niveau national, local, régional et sectoriel sur un éventail de domaines thématiques; (b) à appuyer la ratification des Conventions de l'OIT; (c) à contribuer à l'élaboration de textes de lois nationaux, de politiques, de programmes et de plans d'action stratégiques dans tous les domaines du mandat de l'OIT; (d) à renforcer les organisations de travailleurs et d'employeurs; et (e) à développer la conscience et le sentiment d'appropriation des mandants tripartites ainsi que des autres parties prenantes et bénéficiaires (comme les travailleurs ou les employeurs). En particulier, les observations qui apparaissent dans le domaine de la **protection de l'emploi** montrent que les interventions ont souvent porté sur le développement et le renforcement du dialogue social au niveau national, local, régional et sectoriel. Le dialogue social apparaît comme un outil essentiel permettant de pousser les représentants du secteur économique et social à s'asseoir autour d'une table afin de discuter ensemble de problèmes et solutions liées aux politiques d'emploi, ce qui a conduit dans plusieurs cas à la création d'une culture de participation tripartite active aux processus de prises de décisions politiques. Lorsque les activités ont été conduites au niveau local par le biais d'un dialogue décentralisé impliquant activement les parties prenantes locales, les projets ont réussi à créer une dynamique locale et à mettre en place un modèle décentralisé de création d'emplois. De même, dans le domaine de la **protection sociale**, les observations montrent que la mise en place d'organismes tripartites, de réunions tripartites, d'ateliers et de discussions constituent un mécanisme efficace permettant d'améliorer le dialogue social et de réaliser les objectifs des projets et d'obtenir les résultats espérés. Les activités effectuées dans le cadre des projets permettent d'inclure la protection sociale dans l'agenda politique national et donnent la possibilité aux mandants tripartites de discuter de sujets qui, par ailleurs, relèveraient de la compétence exclusive des gouvernements. De même, les évidences provenant des évaluations indiquent également des retombées en termes de résultats et d'effets dans le domaine des conditions de travail et des migrations de travailleurs. De façon générale, les activités de renforcement de capacités des mandants nationaux leur donnent une conscience accrue et le sentiment de s'approprier le concept de travail décent, ainsi que ce qui concerne

l'élaboration des lois, des politiques et des programmes dans ces domaines. En ce qui concerne le **dialogue social et le renforcement des capacités des mandants tripartites**, les interventions ont abouti à des résultats positifs, surtout pour ce qui est de l'engagement des partenaires dans le dialogue social et l'amélioration des capacités. La capacité des syndicats à remplir leur rôle et prendre leurs responsabilités en tant qu'organisations qui défendent les intérêts des travailleurs est considérée comme étant renforcée. Pour ce qui est de l'impact sur les mécanismes institutionnels, les observations disponibles montrent que les projets ont aidé à revitaliser, voire à créer des organismes tripartites et qu'ils ont favorisé le dialogue social, les mécanismes de prévention/résolution des conflits et les négociations collectives. Dans le domaine des PDFT, des effets évidents ont été notés quant à l'engagement des parties prenantes et à un consensus autour des réformes politiques, une meilleure connaissance et une plus grande compréhension des droits du travail, de la ratification des normes fondamentales du travail et de l'amélioration générale du dialogue social.

En outre, les observations disponibles montrent les résultats positifs de la **collaboration entre la CE et l'OIT**. En particulier, les activités de renforcement des capacités sont jugées efficaces pour faciliter le dialogue social et le partage d'expériences entre les mandants tripartites des pays participants. Les leçons tirées de ces activités de dialogue et de recherche communes CE /OIT ont bénéficié à plusieurs Etats membres de l'UE et de l'OIT, ce qui a entraîné des développements en matière de droit du travail et de réformes dans ce domaine, ainsi que dans les négociations collectives.

Les conclusions de l'étude soulignent également **l'importance des synergies, ce qui garantit la durabilité et permet de cibler l'aspect de l'égalité hommes/femmes**. En ce qui concerne le premier point, les observations montrent que la plupart des projets, à des degrés de réussite divers, ont cherché à établir des synergies avec d'autres projets de l'OIT et/ou d'autres projets dans le pays/la région d'intervention. Les conclusions des évaluations analysées mettent en lumière l'effet positif produit par l'exploitation de synergies entre les différents thèmes du dialogue social, les projets mis en œuvre avec d'autres objectifs stratégiques et dans des domaines différents, ainsi que parmi les acteurs qui les mettent en place.

En ce qui concerne la durabilité, les observations apportent des conclusions limitées et mettent en général peu l'accent sur la durabilité des effets des projets pour ce qui est des projets et/ou évaluations analysés. L'un des aspects fréquemment cité comme étant susceptible de garantir la durabilité dans le temps est l'implication active et la participation des mandants et autres parties prenantes à toutes les étapes du projet, car ceci renforce leur sentiment d'appropriation et, par conséquent, garantit la permanence et la durabilité des activités une fois que les interventions sont terminées. Dans les études de PPTD analysées, le tripartisme et les mécanismes de dialogue social proprement dits sont à même de garantir la durabilité de l'action de l'OIT au niveau national. Les conclusions montrent que les plateformes de coordination tripartites, tels que les comités de pilotage ou les conseils de surveillance, sont souvent considérées comme de bonnes pratiques qui méritent d'être reproduites pour tous les projets afin de faciliter la mise en œuvre des programmes et d'obtenir des résultats durables.

Les questions du genre et de l'égalité hommes/femmes ont été traitées de manière inégale dans les projets évalués. Dans un nombre important de projets, l'égalité hommes/femmes n'a pas été intégrée comme question transversale dans

leur méthodologie, leur analyse et leurs résultats. Par contraste, dans un nombre limité d'autres projets, l'égalité hommes/femmes a été intégrée principalement pour identifier les groupes cibles et les bénéficiaires. En général, le lien entre l'égalité hommes/femmes et le dialogue social semble plutôt mince. Cependant un certain nombre de bonnes pratiques émergent de l'étude, par exemple, en matière de collaboration entre les projets et programmes de l'OIT avec le Bureau de l'OIT chargé des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED), ainsi que l'intégration efficace et réussie de l'égalité hommes/femmes dans les activités et stratégies de projets dans de nombreux pays et certains produits mondiaux. En dépit de cette tendance positive, les observations ont très souvent abouti à la conclusion qu'il restait encore beaucoup à faire pour reconnaître le rôle des femmes ou accroître leur participation. Les résultats tangibles sont cependant limités dans les documents analysés.

L'analyse des évaluations a permis d'identifier un large éventail de **bénéficiaires et de groupes cibles** des interventions de l'OIT dans le domaine du dialogue social, qui vont des responsables gouvernementaux nationaux, en passant par les décideurs au niveau local et national, les inspections du travail, les employeurs et organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs et les travailleurs eux-mêmes dans un large éventail de secteurs économiques, les organisations de la société civile ainsi que le public au sens large et des groupes cibles particuliers.

Dans la plupart des cas, les mandants de l'OIT ont participé aux interventions d'une façon ou d'une autre, par ex. en tant que participants aux activités de renforcement des capacités ou aux comités de pilotage, et ils constituent les principaux groupes cibles des interventions/activités de l'OIT dans le domaine du dialogue social. Dans un certain nombre de projets, certaines activités ciblant les mandants tripartites étaient ouvertes à un groupe plus large de parties prenantes – comme les organisations de la société civile, les magistrats, les représentants des médias et les étudiants - afin d'augmenter les effets et la valeur ajoutée des interventions. Les parties prenantes sectorielles et/ou régionales/locales ont également été ciblées, tout comme des groupes spécifiques tels que les femmes, les jeunes travailleurs ou les travailleurs appartenant à des secteurs particuliers, notamment le prêt-à-porter, le monde rural/les agriculteurs, l'économie parallèle, l'économie orientée vers l'exportation/les travaux domestiques et le secteur des mines.

Les rapports d'évaluation analysés font ressortir un certain nombre de **facteurs clés de réussite** en matière de promotion efficace du dialogue social sur un éventail de différents projets, qui traitent un certain nombre d'aspects des interventions. Les évaluations mettent clairement en lumière, par exemple, l'importance cruciale pour les parties prenantes ou bénéficiaires de l'accès aux connaissances et au partage de connaissances, ainsi qu'à la diffusion d'informations relatives au domaine d'intervention des projets et des actions afin de développer leur sensibilisation et leurs capacités à formuler des propositions et exprimer des besoins. Un autre facteur de réussite est l'importance d'une conception de projet qui tienne compte et réponde aux besoins de ses parties prenantes et bénéficiaires. Disposer d'informations exactes et actualisées est essentiel pour identifier les bénéficiaires concernés par les projets et permettre le dialogue social. Les projets qui ont réussi à identifier des motivations et des besoins ont été en mesure d'identifier qui bénéficierait de leurs activités et ont ainsi suscité l'implication des bénéficiaires. Évaluer les besoins est donc un exemple de la façon dont les projets peuvent identifier au mieux les facteurs incitatifs potentiels. De

même, conformément aux observations de l'étude, la souplesse aide à faire cadrer le projet avec son environnement, en s'adaptant à l'environnement extérieur et aux besoins réels des partenaires sur le terrain. Conformément à ce qui précède, l'adaptation des activités au contexte et à la culture locale est considérée comme un élément favorable, de même que le choix des outils et mesures les plus appropriés pour la conception du projet et sa gestion efficace. Les évaluations illustrent la grande variété des contextes nationaux et insistent sur le fait que les généralisations sont souvent dangereuses en raison de cette diversité. Si l'on prend vraiment en compte les objectifs des interventions, les besoins des bénéficiaires et le contexte local, les outils et mesures les plus appropriés devraient être sélectionnés. En matière de dialogue social, les activités de renforcement des capacités sont souvent considérées comme un élément essentiel des stratégies ayant pour but l'amélioration du dialogue social.

En outre, l'implication des bénéficiaires semble être vitale pour garantir une conception efficace du projet ainsi que sa durabilité dans le temps. La plupart des évaluations ayant fait l'objet de cette analyse montrent clairement qu'il est important d'impliquer les bénéficiaires et parties prenantes dès la phase de conception du projet afin de développer leur engagement et leur appropriation du projet. Dans la plupart des projets, l'engagement des bénéficiaires et parties prenantes a eu une importance capitale pour faciliter le dialogue social, particulièrement au niveau de la direction/l'encadrement, là où se décident les priorités stratégiques et à partir d'où elles redescendent dans l'organisation. Plusieurs interventions ont tiré parti du fait qu'elles se sont appuyées sur les résultats des projets précédents ou des synergies avec d'autres interventions. De toute évidence, cela s'appuie sur le travail de bonne qualité fait précédemment, fait avancer les travaux sur les questions importantes et évite les activités qui font double emploi. De ce fait, un certain nombre de projets se sont appuyés sur les résultats d'autres projets.

La "marque OIT" avec son modèle de gouvernance tripartite apparaît comme un facteur de réussite, du fait qu'elle inspire la confiance aux mandants, compte tenu du statut à part de l'OIT et du pouvoir qu'il a de fournir un espace ouvert au dialogue et à la concertation constructive et à la recherche du consensus.

Enfin, le contexte extérieur dans lequel les projets sont mis en place joue un rôle capital dans leur réussite. Une volonté politique favorable, la présence d'institutions fortes ainsi que des institutions et des processus de dialogue social existants sont autant de facteurs qui peuvent influencer les résultats des projets.

Cependant, les évaluations dont nous disposons font également apparaître un certain nombre de **difficultés** liées à la mise en œuvre des interventions. Parmi celles-ci figurent des problèmes liés à la conception des projets, à leur mise en œuvre et au calendrier, de même qu'aux financements insuffisants qui constituent les obstacles les plus fréquents.

Une difficulté supplémentaire est l'engagement insuffisant des acteurs clés, qui peut handicaper la mise en place efficace des interventions. Enfin, le manque de synergies et de complémentarités au sein des projets (concernés) et entre eux, le manque d'attention portée à l'égalité hommes/femmes, un contexte politique local inhibant et les problèmes de durabilité sont signalés comme étant des obstacles à la mise en œuvre efficace des interventions dans le domaine du dialogue social.

ANNEXE 1: METHODOLOGIE DETAILLEE

Pour les besoins de l'analyse de synthèse, nous avons utilisé la méthodologie standard dont se sert EVAL OIT pour ses analyses de synthèse, ce qui garantit une analyse et une évaluation rigoureuses et systématiques des recherches et évaluations existant dans ce domaine, de par la transparence des décisions et processus d'analyse, compte tenu du peu de temps et du budget limité dont nous disposons pour ce travail. Parmi les principaux éléments de cette méthode, on peut citer:

- La mise au point de questions de recherche clairement définies, reposant sur les questions-clés décrites dans les TOR ainsi qu'une concertation avec l'équipe EVAL OIT et les autres parties prenantes.
- La définition d'une stratégie de recherche (y compris la définition des sources principales) et d'un protocole de définition des paramètres d'inclusion, tels que la date de publication, le champ géographique, la langue, le type d'étude, le sujet de recherche.
- La sélection et l'inclusion des documents recueillis en fonction d'un ensemble de paramètres définis relatifs à la qualité des preuves. Parmi les critères retenus figurent: le degré de pertinence de l'étude par rapport aux questions, la réputation des sources (si elles ne proviennent pas de l'OIT), la robustesse des méthodes de recherche utilisées (y compris la prise en compte de la taille des échantillons, des méthodes expérimentales et quasi-expérimentales) ainsi que le pays d'origine.
- L'évaluation et l'analyse détaillées ainsi que la synthèse des documents sélectionnés à l'aide d'une grille d'enregistrement détaillée avant de fournir un résumé des données consolidées.

DEFINITION DES QUESTIONS DE RECHERCHE

La formulation des questions a été un élément capital pour l'évaluation qui suit, car elles conditionnent tous les processus de recherche et déterminent la pertinence des conclusions. Les questions ont été élaborées en concertation avec l'équipe EVAL et un groupe plus vaste de parties prenantes de l'OIT au stade initial. Le tableau ci-après comprend le questionnaire définitif qui a guidé l'analyse.

Tableau 1 – Choix définitif des questions guidant l'analyse

<p>Quel type d'interventions observons-nous?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les principaux types d'intervention en matière de dialogue social (par ex. formation, conseils techniques, conseils politiques, etc.) ? • Est-ce que l'on observe des tendances dans les interventions sur le dialogue social ? • Existe-t-il des objectifs d'intervention qui reviennent plus souvent ? • Y a-t-il des liens entre les interventions sur le dialogue social et les autres domaines d'intervention de l'OIT (par ex. la promotion de l'emploi et la création de revenus, la protection/sécurité sociale, la promotion de la liberté d'association et des négociations collectives, l'absence de discrimination, le travail forcé, le travail des enfants.) ?
--------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Qu'est-ce qui fonctionne et qu'est-ce qui ne fonctionne pas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe-t-il des preuves qui montrent que les interventions aboutissent à des résultats ? • Quels sont les résultats et impacts que l'on a pu observer à la suite de l'intervention ? • Existe-t-il des preuves qui montrent que les composantes du dialogue social contribuent aux résultats des projets dans d'autres domaines d'intervention de l'OIT ? • Existe-t-il des preuves de synergies positives lorsque les interventions traitent des différents domaines ? • Existe-t-il des preuves des obstacles et difficultés liés aux synergies ? • Existe-t-il des preuves de synergies entre Programme et Budget, PPTD et projets CT dans ce domaine ? • Existe-t-il des preuves qui montrent que les interventions contribuent à l'égalité hommes/femmes ? • Existe-t-il des preuves qui montrent la façon dont le dialogue social contribue à plusieurs types de développement durable et à quel type de développement durable ? • Existe-t-il des preuves qui montrent que le fait d'avoir de fortes organisations de travailleurs et d'employeurs contribue à l'efficacité du dialogue social ? • Existe-t-il des preuves qui montrent que les interventions sur le dialogue social peuvent contribuer au processus de relance, de réconciliation et de paix dans un contexte de fragilité ou de conflit ? • Existe-t-il des preuves qui montrent que le dialogue social peut contribuer au processus de relance économique ? • Existe-t-il des preuves qui montrent que les interventions renforcent les capacités des partenaires sociaux ? Dans quelle mesure les projets CT destinés à renforcer les capacités des partenaires sociaux ont-ils été une réussite ? • Existe-t-il des preuves qui montrent que les interventions ont renforcé les capacités des parties prenantes ? (par ex. les mandants de l'OIT) ? • Quelles interventions peuvent être considérées comme de bonnes pratiques ? • Est-ce que les interventions peuvent être reproduites dans des contextes/pays différents ?
<p>Pour qui?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les groupes cibles des interventions ? • Quel est le contexte des résultats et impacts constatés (par ex. conflits sociaux, transition démocratique, crises financières, etc.) ? • Certains groupes bénéficient-ils des interventions plus que d'autres ?
<p>Et pourquoi?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les facteurs, mécanismes et circonstances essentiels de réussite qui peuvent être identifiés ? • Quels sont les facteurs défavorables qui peuvent être identifiés (par ex. états fragiles, crise économique, autres changements de contexte, difficultés de mise en œuvre, problèmes de gouvernance, lacunes institutionnelles, volonté politique, transformations du monde du travail, intégration régionale approfondie) ? • Dans quelles conditions les interventions en matière de dialogue social contribuent-elles le plus au renforcement des capacités institutionnelles des parties prenantes (par ex. les mandants de l'OIT) ?

STRATEGIE ET PROTOCOLE DE RECHERCHE

Après avoir défini les questions, l'équipe de recherche a déterminé les critères d'inclusion des documents pertinents à prendre en compte pour l'analyse. Ces critères tiennent compte des questions spécifiées et des objectifs généraux de l'analyse, en plus de l'aide supplémentaire apportée par l'équipe EVAL de l'OIT. Les critères suivants ont été définis:

Type de document: rapports ou études d'évaluations relatives aux interventions réalisées par l'OIT et d'autres organisations internationales;

Auteurs: rapports et études rédigés par l'OIT et d'autres organisations internationales sélectionnées ou pour le compte de l'OIT et d'autres organisations internationales sélectionnées;

Qualité des documents: seuls les rapports et études d'évaluation reposant sur des documents empiriques comprenant des constatations et conclusions fiables (par ex. leçons tirées, recommandations, etc.) ont été pris en compte pour l'analyse;

Portée thématique: interventions dans le domaine de la protection du travail telle qu'elle est définie par l'OIT, et qui traitent notamment des revenus/salaires du travail, du temps de travail, de la santé et de la sécurité au travail ainsi que celles qui traitent de la sécurité de l'emploi, des normes et des standards, du partage du travail, des négociations collectives, du VIH et du SIDA et des conditions de travail;

Type d'intervention: interventions réalisées par l'OIT sur les champs thématiques indiqués ci-dessus (formation, conseils techniques, conseils politiques, campagnes d'information), et interventions comparables (en termes de taille également) réalisées par d'autres organisations internationales sélectionnées;

Champ géographique: interventions réalisées dans un pays particulier (figurant dans les rapports internationaux), dans plusieurs pays ou dans aucun pays en particulier;

Période de temps: rapports et études d'évaluations réalisés au cours de la période 2013-2016 relatifs à des interventions achevées pendant cette période;

Langue de l'évaluation/étude: des documents en allemand, anglais, espagnol, français et italien ont été retenus pour l'analyse.

Les éléments concrets sur lesquels repose l'analyse comprennent des rapports et études d'évaluation (publiés et non publiés) relatifs aux interventions sur la protection du travail effectuées par l'OIT, recueillis en interne par le biais de la base de données d'évaluation d'EVAL de l'OIT et qui regroupent des évaluations de projets indépendantes, des rapports d'évaluations externes, des rapports d'évaluations communes, ainsi que des rapports ou études d'évaluation stratégiques ou politiques de haut niveau.

La recherche documentaire de rapports et d'études d'évaluations réalisées par d'autres organisations internationales sélectionnées et des gouvernements nationaux à prendre en compte pour la recherche a été effectuée par Ecorys. En l'occurrence, seuls les documents accessibles au public sur le site internet officiel ont été retenus.

Des stratégies de recherche ont été mises au point pour toutes les bases de données à l'aide d'un vocabulaire contrôlé pertinent pour chacune des bases de données. Là où il n'existe aucun lexique, ou lorsque le vocabulaire contrôlé ne contient aucun mot clé approprié, une recherche en forme libre sera effectuée. Les stratégies de recherche ainsi que les termes de

recherche (mots clés) – pour les bases de données et la recherche internet – ont été mis au point en accord avec l'équipe EVAL. La liste de mots clés, qui a été testée au cours de la phase de démarrage et qui a été utilisée pour sélectionner les documents appropriés apparaît ci-après :

- Protection du travail
- Conditions de travail
- Santé et sécurité au travail
- Sécurité sur le lieu de travail
- Santé sur le lieu de travail
- Systèmes de Gestion de la Santé et de la Sécurité au travail
- Partage de Connaissances et d'Informations en matière de Santé et de Sécurité au travail
- Travail dangereux
- Travail pénible
- Promotion de la santé et bien-être sur le lieu de travail
- Inspection de la Santé et de la Sécurité au travail
- Risques psycho-sociaux sur le lieu de travail
- Risques physiques sur le lieu de travail
- Inspection du travail
- Prévention des risques
- Stress
- Risques de santé
- Sécurité de l'emploi
- Intensité de travail
- Temps de travail
- Organisation du travail
- Aménagement du temps de travail
- Gestion du temps de travail
- Equilibre travail/famille
- Salaire/s
- Revenu
- Salaire/s
- Paie
- Revenus du travail

Egalement en combinaison avec les mots clés suivants relatifs à d'autres domaines de travail de l'OIT:

- Dialogue social
- Relations professionnelles

- Relations de travail
- Relations industrielles
- Négociations collectives
- Tripartisme
- Protection sociale
- Sécurité de l'emploi
- Égalité hommes/femmes
- Genre
- Croissance inclusive
- Développement durable
- VIH et SIDA
- Normes du travail
- Migrations de la main d'œuvre

Le résultat de ce travail consiste en une liste d'évaluations et d'études pertinentes sur les interventions en matière de protection du travail qui fait l'objet d'un examen dans une étape ultérieure.

LISTE DES SOURCES DE DONNEES/INFORMATIONS CONSULTEES

Conformément aux critères énoncés plus haut, les organisations qui suivent ont fait l'objet d'une évaluation positive et ont été retenues comme sources d'informations.

Organisations inter-gouvernementales:

- l'OCDE
- la Banque Interaméricaine de Développement
- la Banque Asiatique de Développement
- la Banque Africaine de Développement

Au niveau Européen:

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

Au sein du système de l'ONU:

- le Groupe de la Banque Mondiale
- l'Organisation Mondiale de la Santé

Organisations non gouvernementales opérant à l'international au niveau mondial ou Européen:

- la Confédération Syndicale Internationale

- la Confédération européenne des syndicats
- les Syndicats Mondiaux
- l'Institut Syndical Européen
- BUSINESSEUROPE
- l'UEAPME
- les Organisations Internationales d'Employeurs
- l'Observatoire Social Européen

LA STRATEGIE DE CODAGE, LA GRILLE DE RECUEIL DES DONNEES ET LES LIGNES DIRECTRICES

Après les recherches, l'équipe de recherche a adopté un processus en trois étapes pour filtrer les résultats de recherche, ne retenant dans l'analyse que les études les plus pertinentes et de meilleure qualité; ces trois étapes sont: le filtrage, le codage et l'évaluation et elles sont expliquées ci-après.

Le Filtrage se fait à partir de l'analyse des résumés/sommaires exécutifs de chaque document, dans le but d'exclure toutes les sources qui ne répondent pas aux critères d'inclusion précisés plus haut. On a particulièrement veillé à inclure seulement les sources qui peuvent apporter des réponses à une ou plusieurs des questions de recherche décrites ci-dessus.

Le Codage des données se fait ensuite à l'aide d'une trame de codage (cf. Annexe 2) qui sert à identifier les éléments qui fournissent les meilleures preuves disponibles permettant de répondre aux exigences de l'analyse. A la lecture des résumés, les chercheurs extraient des données sur la pertinence des études du thème de l'analyse, 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 d'étude a été en mesure de sélectionner 147 documents à évaluer et synthétiser pendant la période de l'analyse.

L'Evaluation des éléments sélectionnés se fait en utilisant une approche systématique. Elle repose sur la matrice de codage et la développe en incluant des informations sur la qualité de l'approche méthodologique de chaque rapport de recherche, ainsi que les conclusions essentielles tirées de chaque étude, notamment les résultats principaux obtenus et les facteurs clés de réussite/échec.

SYNTHESE – REPONSES AUX QUESTIONS DE RECHERCHE

Après avoir évalué les documents, l'équipe de recherche synthétise la littérature sous forme de **synthèse thématique qualitative**, en rapport avec un sujet spécifique (par ex. les relations industrielles, les négociations collectives), le type d'intervention (par ex. formation, conseils techniques pour rédiger la législation) et le champ géographique large (par ex. l'Asie du Sud Est, l'Europe de l'Est), afin de répondre à chacune des questions importantes. Ainsi, les questions de recherche principales sont regroupées en différents niveaux de pertinence pour d'autres travaux de l'OIT en matière de dialogue social, et le problème de l'hétérogénéité des contextes est correctement traité. Les constatations analysées sont illustrées en présentant dans un premier temps les interventions identifiées dans le domaine de la protection du travail (Quelles interventions observons-nous ?), en-

suite les impacts des autres aspects de la mise en œuvre des projets qui ont été particulièrement efficaces (Qu'est-ce qui fonctionne ?) et enfin les facteurs de réussite et les difficultés (Pourquoi ?). À partir de ces informations, des conclusions ont été formulées.

RESUME DU PROCESSUS DE FILTRAGE

À partir de la méthodologie présentée ci-dessus, au cours de la phase de filtrage, le critère principal utilisé pour évaluer la pertinence d'un document est de vérifier si le sujet couvert par le document du projet a trait au dialogue social sous ses multiples aspects, tels qu'ils sont décrits par l'OIT.

Le résultat de cet exercice a permis de coder un nombre important de rapports comme "non pertinents" étant donné qu'ils ne traitaient absolument pas du sujet de l'étude (ils ne contenaient aucun élément du dialogue social tel que l'a défini l'OIT). Par conséquent ils n'ont pas été retenus pour le travail à suivre. Ce nombre élevé de rapports « non pertinents » vient très probablement de la liste exhaustive de mots clés (et des associations/combinaisons créées entre eux) utilisée pour identifier/extraire les documents des bases de données de l'OIT et qui a généré de nombreux documents non pertinents. Un nombre plus restreint de documents ayant une certaine pertinence avec le sujet (à partir du titre ou d'un mot clé figurant sur la page de couverture) ont été exclus car ils ne présentaient pas suffisamment d'informations ou de preuves sur des interventions de l'OIT relatives au dialogue social (au sens large) et ont donc été jugés inutiles pour l'analyse conformément à notre méthodologie.

Les documents classés comme "moins pertinents" sont des documents qui traitent du sujet et ont donc un rapport avec la définition du dialogue social donnée par l'OIT (faiblement ou fortement en rapport avec le sujet) mais qui ne font pas apparaître suffisamment d'évidences (voire aucune évidence), sur ce qui a été réalisé en matière de dialogue social –parfois il n'y avait que quelques lignes consacrées au sujet seulement pour indiquer, par ex. l'importance de l'implication des mandants tripartites sans donner aucune explication sur la façon dont cela avait été fait pendant le projet etc. Par conséquent, cela ne permettait pas de répondre aux questions et c'est pour cela qu'ils n'ont pas été retenus à l'issue de la phase de filtrage.

Finalement, les documents classés comme "pertinents" et qui ont donc été sélectionnés pour être inclus dans l'analyse, sont ceux qui ont un rapport avec le sujet (dans lesquels, en tout cas, le dialogue social est une composante de l'intervention si l'intervention ne traite pas directement du dialogue social), laissent apparaître suffisamment d'évidences et de fiabilité en termes de qualité, ce qui permet donc de répondre aux questions de recherche. Le paragraphe ci-après présente un aperçu des caractéristiques principales des documents inclus dans l'analyse.

RESUME DES DOCUMENTS ANALYSES

Parmi les documents filtrés, 147 ont été jugés pertinents pour une analyse approfondie. Les tableaux ci-après donnent un aperçu des caractéristiques des documents inclus dans l'analyse définitive, alors que les tableaux figurant en annexe du rapport donnent un aperçu plus détaillé des documents filtrés et inclus ou exclus de l'analyse définitive.

Figure 1 – Documents inclus dans l'analyse

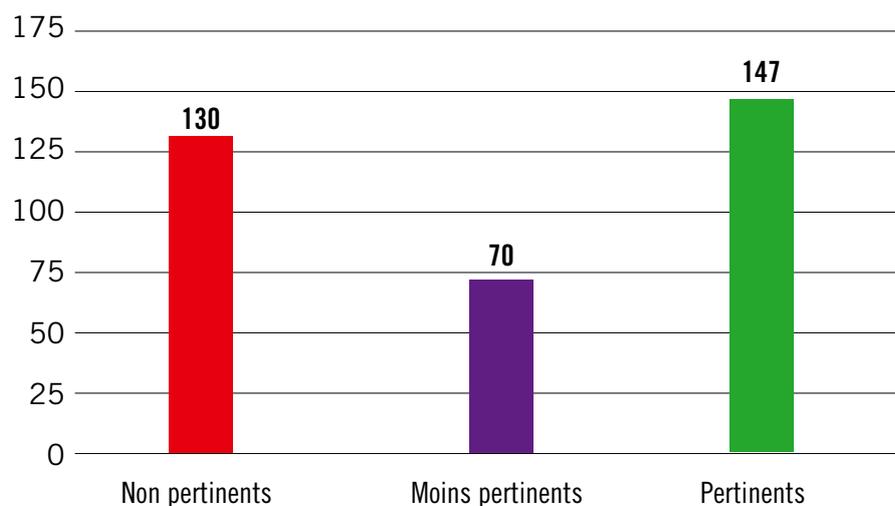


Figure 2 – Langue des documents inclus dans l'analyse



Figure 3 – Types de documents inclus dans l'analyse

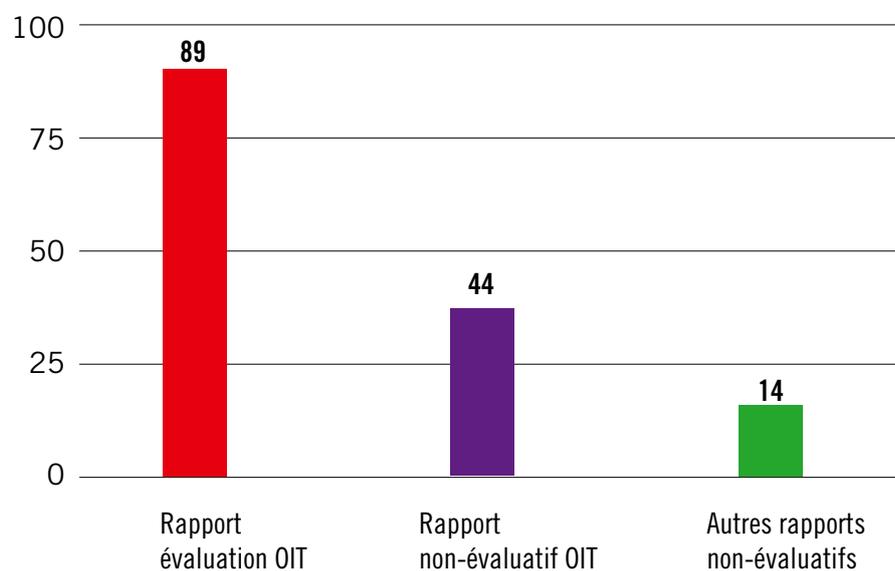
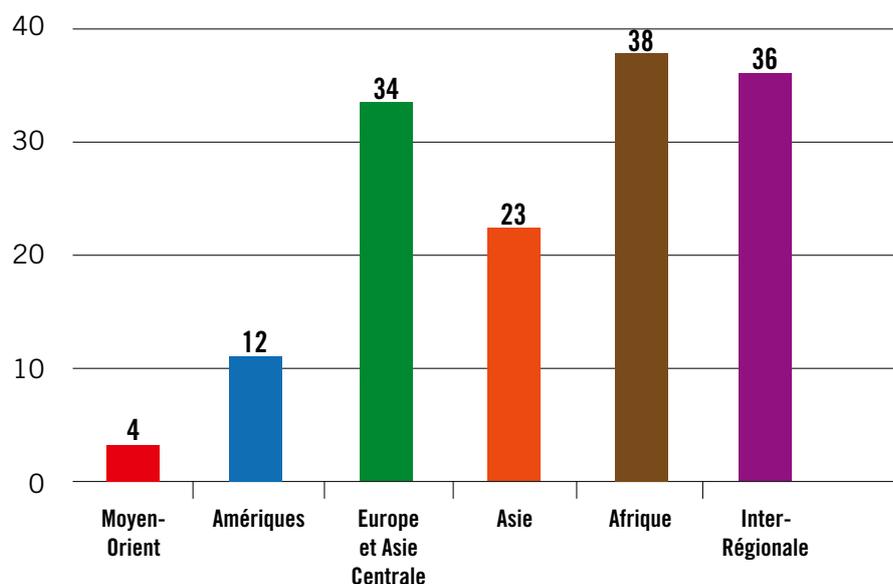


Figure 4 – Couverture géographique des documents inclus dans l'analyse



Limites de la méthodologie utilisée

Il est important de mettre en lumière les limites principales de cet exercice. La plus pertinente concerne la disponibilité de preuves d'évaluation nombreuses et de bonne qualité, susceptibles d'être utilisées pour traiter les questions de recherche. Les documents analysés ne contenaient souvent que des informations très limitées sur le sujet. Ceci est particulièrement vrai pour les documents qui portaient sur les interventions de l'OIT dans lesquelles le dialogue social n'était qu'une composante. Les preuves en termes d'impact étaient particulièrement restreintes car il est rare de pouvoir les obtenir à mi-parcours ou en fin d'évaluation des projets.

