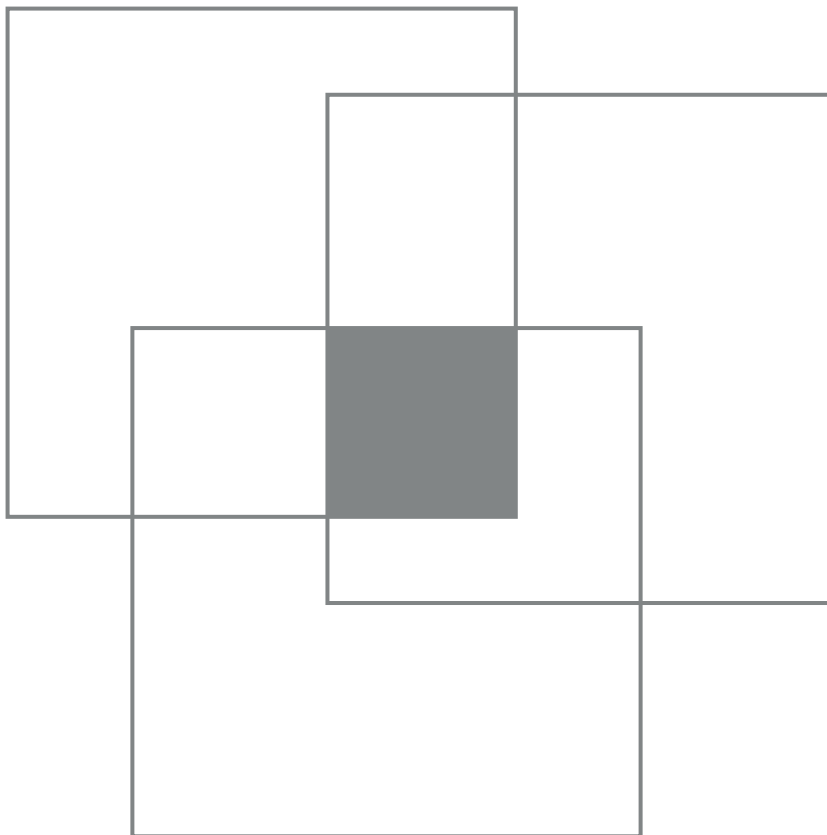




# PROPOSITIONS DE PROGRAMME ET DE BUDGET POUR **2018-19**

PRÉSENTÉES PAR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL





## Conseil d'administration

329<sup>e</sup> session, Genève, 9-24 mars 2017

GB.329/PFA/1

---

Section du programme, du budget et de l'administration

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

**PFA**

---

Date: 30 janvier 2017

Original: anglais

PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

# PROPOSITIONS DE PROGRAMME ET DE BUDGET POUR 2018-19

Présentées par le Directeur général

## Préface

Les présentes Propositions de programme et de budget pour 2018-19 sont les troisièmes propositions de cette nature qu'il m'incombe de soumettre au Conseil d'administration depuis que j'ai pris mes fonctions de Directeur général en 2012.

Les années qui ont suivi ont été synonyme d'immenses défis et difficultés pour les marchés du travail dans le monde. L'économie mondiale peine à renouer avec une croissance forte, équilibrée, durable et solidaire. Sur fond de mutations rapides et profondes dans le monde du travail, cette situation a suscité de grandes incertitudes quant à l'avenir et une perte de confiance dans la capacité des cadres établis, des institutions et autres acteurs de produire les résultats que les gens réclament avec toujours plus d'insistance.

Dans de telles conditions, on comprendra qu'il ne doit y avoir aucun doute au sujet des objectifs de l'OIT et de la manière dont elle entend les réaliser.

L'Organisation a justement le grand avantage d'être investie d'un mandat qui répond directement aux aspirations des gens: plus de travail décent et moins de pauvreté; plus d'équité et moins d'inégalité; l'intégration plutôt que l'exclusion; l'écoute plutôt que l'indifférence; un objectif commun au lieu de la division; la justice sociale au lieu de l'insécurité et des conflits. Cet avantage est conforté par le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui place le travail décent au cœur des engagements collectifs pris par la communauté internationale pour la prochaine décennie et au-delà.

Les présentes propositions maintiennent fermement le cap fixé par le Conseil d'administration ces dernières années. Elles continuent de mettre l'accent sur des enjeux majeurs de politique générale, eu égard à l'intérêt fondamental que ceux-ci revêtent pour tous les Etats Membres et au rôle décisif qu'ils jouent dans l'avènement de la justice sociale. Elles prévoient de nouveaux investissements dans les capacités de génération de connaissances, qui sont les conditions mêmes de l'autorité et de l'influence exercées par l'OIT. Enfin, elles accordent une attention soutenue à la nécessité d'optimiser plus tangiblement l'utilisation des ressources mises à la disposition de l'Organisation.

Il ne s'agit pas pour autant d'un programme statique. De nouvelles problématiques – notamment la durabilité environnementale, les chaînes d'approvisionnement mondiales et la mobilité – y sont abordées sous des angles importants et novateurs. En outre, à mesure que l'Organisation, à l'approche de sa centième année d'existence, mènera à bien l'initiative sur l'avenir du travail et les autres initiatives du centenaire, c'est toute la puissante dynamique des mutations du monde du travail qui sera mise en lumière. Au-delà du symbole historique, l'année du centenaire offrira une raison et une occasion unique d'engager une réflexion profonde sur l'avenir de l'Organisation; à cet égard, 2019 exigera une mobilisation sans précédent de tous les acteurs au sein de l'OIT.

Le programme pour 2018-19 est proposé sur la base d'un budget à croissance nulle de 797 390 000 dollars E.-U. en dollars constants. Du fait des réductions de coûts attendues, le budget diminuera de 4 058 526 dollars E.-U., soit 0,5 pour cent, en valeur nominale.

Ce montant est proposé en dépit des attentes toujours plus nombreuses des mandants tripartites à l'égard de l'OIT et, en cela, il tient compte des contraintes financières qui continuent de peser sur beaucoup d'Etats Membres.

Ces considérations motivent également l'OIT dans les incessants efforts qu'elle déploie pour répondre toujours davantage aux besoins de ses mandants, et ce malgré un niveau de ressources réelles qui reste inchangé. Les présentes propositions prévoient une nouvelle réaffectation de quelque 15 millions de dollars E.-U., jusque-là dévolus aux services de gestion, d'administration et d'appui, au profit d'activités analytiques et techniques de première ligne qui bénéficient directement aux Etats Membres. Cette mesure se traduit par la création de 26,5 postes dans la catégorie des services organiques.

Ceci n'est ni le début, ni la fin de tout ce que devrait apporter le processus de réforme. Si ces propositions de programme et de budget sont adoptées, les économies et les gains d'efficacité réalisés grâce à la réforme depuis 2014 représenteront un montant cumulé de quelque 58 millions de dollars E.-U., y compris le redéploiement de plus de 66 postes. Des ressources additionnelles seront dégagées à mesure que progressera l'examen des

processus opérationnels mené à l'échelle du Bureau, ce qui laissera davantage de marge à l'Organisation pour faire plus et mieux.

C'est animé de cette volonté de poursuivre l'amélioration et le renforcement de l'action de

l'OIT, dans l'esprit du Plan stratégique pour 2018-2021 approuvé en novembre dernier, que je présente, en vue de leur adoption, ces propositions de programme et de budget au Conseil d'administration.

Le 30 janvier 2017

Guy Ryder  
Directeur général

# Table des matières

	<i>Page</i>
<b>Préface</b> .....	<b>iii</b>
<b>Sigles et acronymes</b> .....	<b>vii</b>
<b>Vue d'ensemble</b> .....	<b>1</b>
<b>Résultats stratégiques</b> .....	<b>11</b>
Résultats à atteindre en 2018-19.....	11
<b>Résultat 1:</b> Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes .....	11
<b>Résultat 2:</b> Ratification et application des normes internationales du travail .....	17
<b>Résultat 3:</b> Création et extension des socles de protection sociale .....	21
<b>Résultat 4:</b> Promouvoir les entreprises durables .....	25
<b>Résultat 5:</b> Le travail décent dans l'économie rurale .....	29
<b>Résultat 6:</b> La formalisation de l'économie informelle.....	32
<b>Résultat 7:</b> Promouvoir la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.....	36
<b>Résultat 8:</b> Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables .....	40
<b>Résultat 9:</b> Equité et efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre.....	45
<b>Résultat 10:</b> Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives.....	49
Eléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques.....	56
Aperçu des contextes régionaux .....	58
Recherche, statistiques et renforcement des capacités .....	63
<b>Résultats facilitateurs</b> .....	<b>67</b>
Résultats à atteindre en 2018-19.....	67
<b>Résultat A:</b> Gestion efficace des connaissances au service de la promotion du travail décent .....	67
<b>Résultat B:</b> Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation .....	71
<b>Résultat C:</b> Services d'appui efficaces et utilisation efficace des ressources de l'OIT .....	79
<b>Appendices</b>	
I. Récapitulatif des contributions aux cibles des ODD et liens avec les indicateurs des ODD par résultat stratégique.....	83
II. Projet de budget des dépenses et des recettes pour 2018-19.....	91
<b>Annexes documentaires</b>	
1. Budget opérationnel.....	95
2. Détail des augmentations de coûts.....	103
3. Budget opérationnel proposé, par rubrique et objet de dépense.....	111
4. Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire.....	117

## Sigles et acronymes

AISS	Association internationale de la sécurité sociale
ASACR	Association sud-asiatique de coopération régionale
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BIT	Bureau international du Travail
BRICS	Brésil, Russie (Fédération de), Inde, Chine et Afrique du Sud
CAE	Communauté de l'Afrique de l'Est
CAPS	Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel
CCNUCC	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CSI	Confédération syndicale internationale
CTBO	Coopération technique financée par le budget ordinaire
EVAL	Bureau de l'évaluation
FMI	Fonds monétaire international
FMMD	Forum mondial sur la migration et le développement
GNUE	Groupe des Nations Unies pour l'évaluation
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
HIMO	Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre
ILOSTAT	Base de données du BIT sur les statistiques du travail
IPSAS	normes comptables internationales pour le secteur public
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
MEN	mécanisme d'examen des normes
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectif de développement durable
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIT	Organisation internationale du Travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PME	petites et moyennes entreprises
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	programmes par pays de promotion du travail décent
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SST	sécurité et santé au travail
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
ZFE	Zone franche d'exportation

# Vue d'ensemble

## Introduction

1. Les Propositions de programme et de budget pour 2018-19 visent à accompagner l'OIT sur la voie de son centenaire en la dotant des moyens d'exécuter, aussi efficacement que possible, son mandat au service de la justice sociale dans le monde. L'objectif d'ensemble est d'optimiser l'influence qu'exerce l'Organisation à l'effet de promouvoir des possibilités de travail décent pour tous, en agissant sur deux plans: la coopération de l'OIT avec ses Etats Membres et l'appui direct qu'elle leur apporte, et sa contribution au système multilatéral et au cadre des politiques internationales au sein desquels elle joue aussi un rôle de sensibilisation.

2. La Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration ont d'ores et déjà recensé les principales conditions préalables à la réalisation de cette ambition dans le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 et la vision stratégique «OIT 2021» qui y est exprimée. Il s'agit essentiellement des conditions suivantes:

- **l'excellence technique**, dont la responsabilité incombe à l'Organisation dans son ensemble – elle sera développée plus avant moyennant de nouveaux investissements dans les activités statistiques et de recherche;
- **la pertinence et l'utilité** – elles seront encore accrues grâce au renforcement continu de la gouvernance à tous les niveaux, à une utilisation plus large des mécanismes de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 (la Déclaration sur la justice sociale) et à une attention renouvelée au fonctionnement des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD);
- **la concentration des efforts sur les grands enjeux du monde du travail** – cela passera par l'affectation d'une masse critique de ressources à un nombre limité de résultats stratégiques qui seront réalisés selon des approches pluridisciplinaires;
- la place importante dévolue au travail décent dans le **Programme de développement durable à l'horizon 2030** (Programme 2030) – celle-ci constitue la base sur laquelle l'OIT s'appuiera pour continuer à contribuer à la mise

en œuvre de ce programme, conformément à la discussion du rapport du Directeur général à la session de 2016 de la Conférence;

- **des gains permanents d'efficacité et d'efficience** – ils seront réalisés pendant la transition qui doit avoir lieu pour passer des changements structurels induits par le processus de réforme à une période d'amélioration continue, sous l'effet de l'examen des processus opérationnels en cours. Cette démarche sera appuyée par le renforcement des mécanismes de gestion axée sur les résultats et des mécanismes d'évaluation;
- **la réaffectation de ressources** au profit d'activités techniques et analytiques bénéficiant directement aux mandants – elle sera rendue possible grâce à des gains d'efficacité accrus et elle s'incarne dans la proposition visant à créer 22 postes dans les régions ainsi qu'au sein du portefeuille des politiques et du Bureau pour les activités des employeurs (ACT/EMP);
- **l'engagement permanent en faveur de la justice sociale** – il a présidé au choix des résultats stratégiques proposés, délibérément ciblés sur les plus vulnérables et les plus défavorisés au travail. Le même engagement sous-tendra les priorités du programme de recherche afin de guider l'OIT dans ses activités de sensibilisation fondées sur des données probantes.

3. Les présentes propositions de programme et de budget pour la première période biennale visée par le plan stratégique répondent à un double impératif de continuité et d'innovation; aussi sont-elles en phase avec la nature profonde des enjeux que l'OIT doit appréhender – ce qui signifie que les problèmes les plus complexes ne seront pas résolus en l'espace d'un seul exercice biennal – et avec l'évolution rapide du monde du travail, qui exige des capacités d'adaptation et d'innovation et une certaine souplesse pour faire face à de nouvelles réalités.

## Contexte

4. L'élaboration des propositions de programme et de budget a été motivée par la situation du monde du travail, toujours caractérisée par des marchés du travail soumis au changement et à l'incertitude, situation qui tient en grande partie aux tensions générées par une économie mondiale incapable de renouer avec une croissance forte, équilibrée et soutenue, par de profondes mutations et par une grande instabilité.

5. Ces circonstances suscitent de nouvelles inquiétudes au sein de l'opinion publique quant aux questions relatives au travail, signe que l'adoption de politiques favorisant le travail décent et la justice sociale répond à une demande latente. Le contexte offre donc de nouvelles possibilités à l'OIT qui, de par son mandat, occupe une place plus centrale que jamais dans les grands débats d'orientation. Mais il comporte aussi des dangers, car la désillusion profonde provoquée par l'incapacité des systèmes établis à produire des résultats acceptables favorise la recherche d'autres voies qui ne seraient pas compatibles avec les valeurs fondatrices et immuables de l'OIT.

6. Tous ces éléments démontrent combien il est urgent et important que l'OIT mène un travail de sensibilisation, de conseil et d'appui qui soit de qualité, opportun et crédible, afin de combler les déficits inacceptables en lien avec les quatre dimensions du travail décent: emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme, et principes et droits fondamentaux au travail.

7. La quête de la justice sociale dans un contexte de mutation rapide et profonde implique pour l'OIT d'appréhender la nouveauté et d'en tenir compte afin de la mettre au service du travail décent. Cela suppose que l'Organisation adapte ses méthodes de travail. L'immobilisme institutionnel est parfois un réflexe naturel en temps de grande incertitude, et il peut être rassurant de voir dans la défense du statu quo un attachement à des valeurs établies et stables. Mais ce ne serait pas servir les intérêts et les objectifs de l'Organisation ni de ses mandats.

8. L'OIT se trouve donc dans l'obligation d'étudier la dynamique du changement à l'œuvre sur le long terme dans le monde du travail et d'apporter, dans le même temps, des réponses aux difficultés les plus pressantes et immédiates. L'initiative sur l'avenir du travail sera cruciale pour l'évolution de l'OIT à plus longue échéance. Pour l'heure, la proposition visant à faire de la durabilité environnementale le quatrième élément transversal du programme et budget est une innovation majeure, en ce qu'elle permet à l'Organisation de jouer son rôle en veillant à ce que le monde du

travail assume ses responsabilités dans la lutte contre le changement climatique.

9. Les défis qui résultent de la situation actuelle du monde du travail – et ils sont de taille – mettent en évidence l'importance et l'intérêt des deux avantages comparatifs uniques de l'OIT: ses normes internationales du travail et son tripartisme.

10. Tout au long des controverses qui ont entouré les questions relatives aux normes ces dernières années, un point a toujours fait résolument consensus: la fonction normative de l'OIT revêt une importance capitale pour l'ensemble du travail de l'Organisation, et il est essentiel que celle-ci dispose d'un corpus de normes solide et à jour, adossé à un système de contrôle fiable et faisant autorité. La mise en œuvre de l'initiative sur les normes va vraisemblablement se poursuivre pendant toute la période biennale.

11. Le tripartisme et le dialogue social ont fait la preuve de leur efficacité pour ce qui est de promouvoir la croissance économique et le progrès social, de résoudre des conflits et de traverser des crises, ce qui ne les empêche pas pour autant d'être remis en cause dans de trop nombreux pays et à de trop fréquentes occasions. La rhétorique contre le tripartisme gagne du terrain, portée par l'idée selon laquelle le dialogue social peut nuire à l'adoption de décisions efficaces et nécessaires en particulier en période d'intense concurrence et de fortes contraintes financières, être inadapté aux nouvelles réalités du monde du travail, ou tout simplement manquer de légitimité en raison de la représentativité limitée des partenaires sociaux.

12. Tout comme pour les normes, le consensus politique très net qui prévaut à l'OIT en faveur du tripartisme doit trouver son expression dans les efforts renouvelés visant à en assurer le fonctionnement efficace. Comme souvent dans le monde du travail, le dialogue social sera jugé à l'aune des résultats qu'il permet d'obtenir. A cet égard, le fait qu'il constitue un élément transversal déterminant du programme et budget permettra d'en promouvoir la pratique et contribuera à optimiser les résultats obtenus dans ce domaine.

13. Le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 énonce quatre facteurs institutionnels qui sont de nature à instaurer l'environnement propice dont l'OIT a besoin pour concrétiser sa vision stratégique «OIT 2021» et sont également valables pour l'exécution du programme et budget 2018-19. Ces quatre facteurs institutionnels sont les suivants:

- **Les sept initiatives du centenaire.** L'importance de l'initiative sur les normes et de l'initiative verte a été évoquée plus haut. En



outre, l'initiative sur les femmes au travail servira de vecteur à l'élément transversal déterminant sur l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, de même que l'initiative sur l'éradication de la pauvreté permettra à l'OIT d'apporter sa contribution au Programme 2030. L'initiative sur la gouvernance continuera d'être la garante de l'attention qui doit être accordée aux organes tripartites de décision afin d'en assurer le fonctionnement optimal. L'initiative sur les entreprises permettra de mener à bien les efforts visant à associer pleinement le secteur privé aux activités de l'OIT conformément aux procédures convenues. De plus, l'initiative sur l'avenir du travail sera mise en œuvre pour l'essentiel au cours de la période biennale, avec notamment la finalisation et la présentation du rapport de la Commission mondiale de haut niveau et son examen à la session du centenaire de la Conférence (2019).

- **La résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent adoptée par la Conférence en 2016.** La résolution fournit des orientations importantes sur la manière dont l'OIT devrait réaliser tout le potentiel de la Déclaration sur la justice sociale, notamment par les moyens d'action suivants: le renforcement du cadre de gestion axée sur les résultats et des PPTD; le renforcement des capacités institutionnelles; la recherche ainsi que

la collecte et le partage d'informations; et enfin les partenariats et la cohérence des politiques.

- **Le Programme 2030.** Le programme est à la fois un plan d'action pour la justice sociale mondiale et la confirmation du rôle que joue le travail décent dans son avènement. La Conférence et le Conseil d'administration ont défini des orientations précises sur la façon dont l'OIT doit intégrer le Programme 2030 dans ses propres activités, et il en est tenu compte dans la présentation de chaque objectif stratégique et de sa contribution aux cibles et indicateurs associés aux objectifs de développement durable (ODD) pertinents.
- **Le programme de réforme de l'OIT.** L'Organisation pourra tirer parti des réalisations accomplies dans le cadre des réformes entreprises depuis 2012, et elle s'emploiera à constamment améliorer sa performance au cours de la présente période biennale et des suivantes. En d'autres termes, outre l'amélioration de la qualité et de la cohérence du travail de l'Organisation, des gains d'efficacité continus permettront de poursuivre la réaffectation des ressources à des unités qui concourent aux travaux de nature stratégique et à l'exécution du mandat de l'OIT. L'optimisation des ressources sera par conséquent plus importante.

## Contenu du programme

14. Comme pour la période 2016-17, le programme proposé pour 2018-19 s'articule autour de dix résultats stratégiques, eux-mêmes étayés par trois résultats facilitateurs. Un quatrième élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques – la durabilité environnementale – a été ajouté aux trois qui figuraient déjà dans le programme et budget pour 2016-17.

15. Les résultats stratégiques correspondent à dix grands enjeux du monde du travail, à savoir:

- 1) des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes;
- 2) la ratification et l'application des normes internationales du travail;
- 3) la création et l'extension des socles de protection sociale;
- 4) promouvoir les entreprises durables;
- 5) le travail décent dans l'économie rurale;
- 6) la formalisation de l'économie informelle;

- 7) promouvoir la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales;
- 8) protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables;
- 9) équité et efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre;
- 10) des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives.

16. Il est à noter que, dans tous les cas, le contenu des résultats stratégiques proposés correspond en grande partie, et le plus souvent étroitement, à celui des résultats définis dans le programme pour 2016-17, ce qui montre qu'une seule période biennale n'est pas suffisante pour avoir un effet tangible sur les grandes problématiques, et qu'il est donc nécessaire de poursuivre les travaux plus longtemps. Comme les mandats de l'OIT l'ont eux-mêmes constaté, les domaines d'activité proposés doivent bénéficier d'une attention prioritaire, et il est tout à fait logique de continuer de s'en préoccuper dans la mesure où ils constituent une approche équilibrée des quatre piliers de l'Agenda du travail

décent. D'autres questions pourraient légitimement faire l'objet de nouveaux résultats stratégiques, mais allonger la liste des dix résultats proposés ou la remanier en procédant à des regroupements ferait courir le risque soit de diluer l'ordre de priorité nécessaire pour atteindre une masse critique, soit de brouiller les enjeux.

17. Cela étant, la continuité n'est pas incompatible avec l'innovation. Ainsi, le résultat stratégique 7 englobe désormais les chaînes d'approvisionnement mondiales, et le résultat stratégique 9 a été étendu à la mobilité de la main-d'œuvre afin de tenir compte des conséquences, sur le marché du travail, des mouvements massifs de réfugiés et de personnes déplacées.

18. Les trois résultats facilitateurs qui accompagnent les résultats stratégiques visent à assurer le fonctionnement efficient et efficace de l'OIT et à faire en sorte que les domaines d'activité concernés soient soumis aux mêmes règles de gestion et de transparence que les résultats stratégiques. Bien que les résultats facilitateurs ne portent pas directement sur des questions de fond et se distinguent par conséquent des résultats stratégiques du point de vue qualitatif, le rôle qu'ils jouent pour assurer l'efficacité des fonctions d'appui, sur lesquelles ils sont largement axés, peut être considéré comme particulièrement important compte tenu des efforts substantiels actuellement consentis pour réaffecter aux activités de première ligne une partie des ressources jusqu'à présent dévolues aux fonctions d'appui. Les résultats facilitateurs permettront de s'assurer que ce transfert de

ressources n'empêchera pas l'OIT d'exercer convenablement ses responsabilités dans quelque domaine que ce soit.

19. Trois des éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques qui sont proposés, à savoir les normes internationales du travail, le dialogue social et l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, sont repris des précédentes périodes biennales: ils bénéficient d'un fort soutien tripartite et jouissent d'un solide ancrage constitutionnel et institutionnel, car ils se rapportent à des questions considérées à juste titre comme faisant partie intégrante du mandat de l'OIT.

20. Un quatrième et nouvel élément transversal – la durabilité environnementale – leur a été ajouté. Il va de soi qu'on ne peut pas augmenter à la légère le nombre de ces éléments. Un tel ajout se justifie par l'importance fondamentale que la question de la durabilité environnementale revêt pour le mandat de l'OIT. Les textes constitutionnels de l'Organisation ne font pas mention expresse de cette problématique, mais les circonstances actuelles, en particulier l'impact du changement climatique et ce que sa prévention et son atténuation supposent pour le monde du travail, permettent clairement d'affirmer que la durabilité environnementale occupe désormais une place centrale et permanente parmi les thèmes couverts par les quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Plus vite l'OIT réagira à cette nouvelle réalité, notamment en mettant en œuvre l'initiative verte, plus les possibilités de mettre la lutte contre le changement climatique au service du travail décent seront nombreuses.

## Gestion axée sur les résultats et principe de responsabilité

21. L'engagement en faveur du renforcement des systèmes de gestion axée sur les résultats et, par conséquent, de l'obligation de rendre compte aux mandants du fonctionnement global de l'Organisation font partie intégrante et constituent un élément central du processus d'amélioration continue.

22. Obtenir les meilleurs résultats possibles exige la présence de plusieurs éléments interdépendants le long d'une chaîne ininterrompue dont le premier maillon est constitué par les décisions relatives aux activités à mener et le dernier par la mesure et l'évaluation des résultats que ces activités ont permis d'obtenir.

23. Comme le préconise la Déclaration sur la justice sociale, le Bureau redoublera d'efforts pour mieux comprendre et mieux satisfaire les besoins des mandants, conformément aux dispositions de la résolution adoptée par la Conférence en 2016. A cet effet, il conviendra notamment de mieux tirer parti des discussions récurrentes menées dans le cadre

de la Conférence et des mécanismes y afférents, de renforcer les PPTD par une meilleure participation tripartite, en tenant tout particulièrement compte des plans nationaux de développement et de leur alignement sur le Programme 2030, et de poursuivre les travaux menés dans le cadre de l'initiative sur la gouvernance.

24. Telle est la condition préalable pour que l'OIT fasse ce qu'il convient de faire. Renforcer le rôle majeur que joue l'Organisation dans le domaine de la connaissance en continuant d'investir dans la recherche, les statistiques et le travail d'analyse est la deuxième étape à franchir si l'on veut s'assurer que ce qui est fait est bien fait. Il conviendra à cette fin de s'appuyer sur les approches pluridisciplinaires inhérentes aux résultats stratégiques, de tirer les principaux enseignements des travaux antérieurs et d'augmenter la portée et l'impact des activités en nouant des partenariats appropriés avec d'autres acteurs.

25. On veillera ensuite à mieux déterminer comment et dans quelle mesure les produits de l'OIT contribuent au changement et à des résultats durables, en s'aidant pour cela des innovations concrètes ci-après.

26. Premièrement, des indicateurs de performance spécifiques sont désormais systématiquement assignés aux changements attendus au titre de chaque résultat stratégique. Les indicateurs de résultat stratégique déterminent les réformes que les Etats Membres doivent mener avec le soutien de l'OIT dans le domaine des politiques générales, des institutions et des capacités. Chaque indicateur s'accompagne de critères de réussite qui précisent la portée et la nature du changement préconisé de manière implicite dans l'indicateur, notamment en ce qui concerne les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques.

27. Deuxièmement, la méthodologie utilisée pour l'établissement des bases de référence et des cibles, ventilées par région, a été entièrement révisée. Les bases de référence des indicateurs de résultat stratégique découlent d'une estimation rigoureuse du nombre d'Etats Membres qui sollicitent une assistance du BIT au vu des changements attendus. Les données figurant dans

la base de référence tiennent compte des priorités des PPTD et des demandes officielles d'assistance adressées au BIT afin d'assurer le suivi des décisions de la Conférence internationale du Travail, du Conseil d'administration et des organes de contrôle.

28. Troisièmement, le cadre ainsi mis en place tient expressément compte de la contribution de l'OIT à la mise en œuvre du Programme 2030. Chaque résultat stratégique précise les principales cibles des ODD auxquelles il contribue directement, ainsi que les indicateurs pertinents des ODD que le BIT appliquera pour aider les Etats Membres à mesurer et suivre leurs progrès dans la réalisation de ces cibles. Comme indiqué dans la figure 1, seul un nombre restreint de cibles relatives aux ODD est défini pour chaque résultat stratégique afin de parvenir à une masse critique de résultats dans les domaines où l'OIT jouit d'un avantage comparatif. L'appendice I offre une vue synthétique des liens qui ont été établis entre chaque résultat stratégique et les cibles et indicateurs pertinents des ODD dont l'OIT s'est vu confier la charge ou pour lesquels elle fait office d'organisme contributeur.

Figure 1: Contribution des résultats stratégiques de l'OIT aux ODD



29. Le cycle se termine par une phase d'évaluation qui vise un double objectif: améliorer l'apprentissage institutionnel et informer la direction. Renforcer la culture de l'évaluation et de la responsabilité au sein de l'OIT restera une priorité en 2018-19, et cela exigera une collaboration plus étroite avec les mandants.

30. L'efficacité, l'efficience et l'impact des activités de l'OIT seront évalués sur la base d'une stratégie et d'une politique d'évaluation révisées et en tenant compte des résultats de l'évaluation externe indépendante de la fonction d'évaluation qui aura lieu en 2017. Il faudra faire preuve d'une certaine souplesse dans le choix des méthodes d'évaluation afin de déterminer celles qui seront le mieux à même de produire des preuves crédibles et de prendre en compte les questions et critères essentiels. En impliquant davantage les partenaires

dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des évaluations, on contribuera à renforcer leur intérêt pour cette phase des travaux et à encourager l'utilisation des évaluations en tant qu'instrument de dialogue social.

31. Le BIT poursuivra l'intégration de la gestion des risques dans les procédures et processus établis, en mettant davantage l'accent sur les questions programmatiques. Le registre des risques de l'OIT pour la période biennale a été étendu et comporte à présent 13 risques jugés majeurs pour l'Organisation, assortis chacun d'une série d'actions correctives. La mise en place d'une base de données automatisée sur la gestion des risques, qui aidera les responsables à tenir à jour les registres des risques de leurs unités, est un autre point important à signaler.

## Affectation des ressources

32. Le budget ordinaire proposé pour 2018-19 s'élève à 797,39 millions de dollars E.-U., soit un

budget identique, en dollars E.-U. constants, à celui approuvé pour 2016-17.

Tableau 1. Budget stratégique: dépenses proposées par ligne de crédit

	Budget stratégique 2016-17 <sup>1</sup>	Budget stratégique proposé 2018-19	Budget stratégique proposé 2018-19
	(en dollars E.-U.)	(en dollars E.U. constants 2016-17)	(recalculé (en dollars E.-U.))
<b>Partie I. Budget courant</b>			
A. Organes directeurs	54 757 278	53 267 095	53 354 095
B. Résultats stratégiques	634 828 813	636 506 097	632 607 669
C. Services de management	63 431 211	63 244 110	63 495 485
D. Autres crédits budgétaires	46 566 959	46 566 959	46 016 134
Ajustement pour mouvements de personnel	-6 523 126	-6 523 126	-6 509 738
<b>Total Partie I</b>	<b>793 061 135</b>	<b>793 061 135</b>	<b>788 963 645</b>
<b>Partie II. Dépenses imprévues</b>			
Dépenses imprévues	875 000	875 000	875 000
<b>Partie III. Fonds de roulement</b>			
Fonds de roulement	-	-	-
<b>Total (Parties I-III)</b>	<b>793 936 135</b>	<b>793 936 135</b>	<b>789 838 645</b>
<b>Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires</b>			
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	3 453 865	3 453 865	3 492 829
<b>TOTAL (Parties I-IV)</b>	<b>797 390 000</b>	<b>797 390 000</b>	<b>793 331 474</b>

<sup>1</sup> Le budget stratégique proposé pour les organes directeurs comprend les ressources du Département des relations, des réunions et des documents officiels et du Département de l'administration et des services internes, qui apportent un appui direct à la fonction de gouvernance.



**33.** Dans les limites imposées par la poursuite d'une trajectoire budgétaire impliquant une croissance réelle nulle pour la période biennale 2018-19, les propositions de programme et de budget prévoient un nouveau redéploiement des ressources affectées aux fonctions d'appui et d'administration au profit des services analytiques et techniques de première ligne. Des augmentations budgétaires sont proposées pour chacune des régions et chacun des départements du portefeuille des politiques, ce qui accroît au total la capacité des services de première ligne de l'équivalent de 26,5 postes de la catégorie des services organiques, dont dix au niveau des régions.

**34.** D'autres crédits sont également prévus:

- pour augmenter les ressources allouées à la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) (1,2 million de dollars E.-U.);
- pour financer les réunions techniques sur le dialogue social transnational et sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales qui ont déjà été approuvées par le Conseil d'administration, ainsi que deux réunions régionales organisées hors de Genève (791 000 dollars E.-U.);
- pour l'organisation de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (239 000 dollars E.-U.);
- pour achever le déploiement du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) dans tous les bureaux extérieurs et appuyer ainsi l'amélioration de la gestion financière (965 000 dollars E.-U.).

**35.** Les réaffectations de ressources proposées en faveur des services analytiques et techniques de première ligne et en leur sein représentent au total quelque 15 millions de dollars E.-U.

**36.** Outre le renforcement des services de première ligne, le budget prévoit:

- une amélioration de l'administration de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (835 000 dollars E.-U.);
- un renforcement du périmètre de sécurité du siège de l'OIT à Genève (500 000 dollars E.-U.);
- des ressources pour les activités de contrôle, notamment celles du Comité consultatif de contrôle indépendant, du Bureau de l'audit interne et du contrôle et du Bureau de l'éthique (200 000 dollars E.-U.).

**37.** Ces redéploiements de ressources ont été rendus possibles par des gains d'efficacité, par la redéfinition ou la suppression de postes administratifs et de postes de direction vacants, et par la réduction de certains crédits budgétaires non afférents au personnel.

**38.** Conformément à l'engagement d'amélioration continue qui a été pris, et compte tenu des gains d'efficacité induits par l'examen des processus opérationnels, d'autres ressources devraient pouvoir être redéployées au cours de la période biennale. Toutefois, étant donné l'incertitude qui entoure la possibilité de réaliser ces économies, y compris celles qui devraient découler du relèvement de l'âge de la retraite dans le système des Nations Unies au début de 2018, on a estimé plus prudent de ne pas intégrer ces ressources dans les propositions de programme et de budget. Le Directeur général reviendra sur ce point en temps voulu devant le Conseil d'administration, selon l'évolution de la situation.

**39.** Le budget du cadre stratégique (tableau 2) présente le montant des ressources qu'il est proposé d'attribuer à chacun des dix résultats stratégiques, compte tenu des contributions de l'ensemble du personnel des départements du portefeuille des politiques ainsi que du personnel en poste dans les régions. Cette répartition stratégique des ressources, sur la base des résultats, comprend donc non seulement les apports du département technique responsable au premier chef de chaque résultat, mais aussi ceux d'autres unités du Bureau.

Tableau 2. Cadre stratégique, montant estimatif total des ressources pour 2016-17, montant préliminaire total des ressources pour 2018-19 (en millions de dollars E.-U.) et nombre de cibles (pays)

Résultat	Budget ordinaire révisé 2016-17 <sup>1</sup>	Dépenses extra-budgétaires 2016-17 (estimations)	CSBO 2016-17 (estimations)	Budget ordinaire 2018-19	Dépenses extra-budgétaires 2018-19 (estimations)	CSBO 2018-19 (estimations)	Cibles (pays) attendues 2018-19
<b>Résultat 1:</b> Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	103,8	127,1		104,1	131,0		147
<b>Résultat 2:</b> Ratification et application des normes internationales du travail	57,4	24,6		57,9	16,8		107
<b>Résultat 3:</b> Création et extension des socles de protection sociale	39,4	12,3		40,0	23,7		61
<b>Résultat 4:</b> Promouvoir les entreprises durables	45,8	53,3		46,4	61,8		76
<b>Résultat 5:</b> Le travail décent dans l'économie rurale	26,4	15,6		27,9	12,0		46
<b>Résultat 6:</b> La formalisation de l'économie informelle	33,2	8,2		33,5	3,9		66
<b>Résultat 7:</b> Promouvoir la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales	55,0	53,3		55,3	77,5		86
<b>Résultat 8:</b> Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables	44,6	69,7		42,6	82,1		90
<b>Résultat 9:</b> Équité et efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre	26,9	29,9		29,0	32,3		41
<b>Résultat 10:</b> Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives	67,2	16,0		68,1	8,9		123
<b>Sous-total, résultats stratégiques</b>	<b>499,7</b>	<b>410,0</b>		<b>504,8</b>	<b>450,0</b>		<b>843</b>
Services d'appui	135,1			131,7			
<b>TOTAL</b>	<b>634,8</b>	<b>410,0</b>	<b>35,0</b>	<b>636,5</b>	<b>450,0</b>	<b>36,4</b>	<b>843</b>

<sup>1</sup> Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2018-19, la présentation du budget stratégique pour 2016-17 a été révisée de façon à faire apparaître sur une ligne distincte la composante des services d'appui.

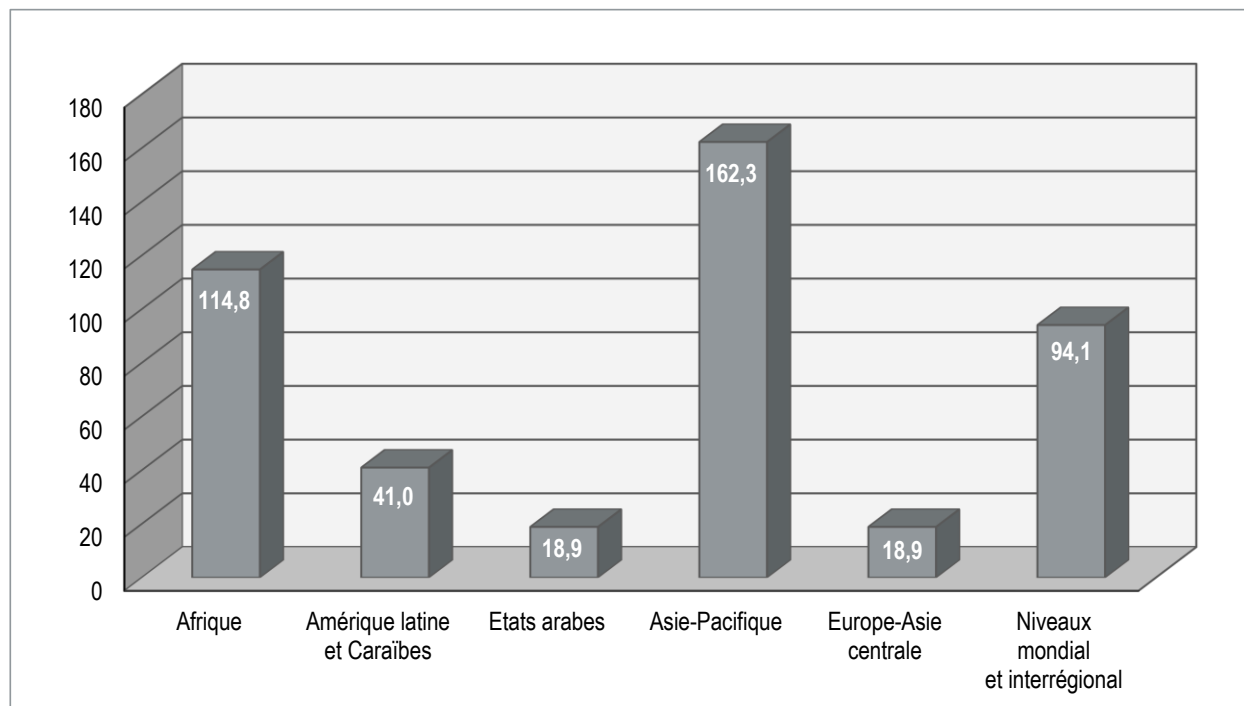
40. La réalisation des résultats stratégiques étant fondée sur la collaboration de l'ensemble du Bureau, on continuera de préparer pour chacun d'eux un plan de travail qui servira ensuite à élaborer les plans de travail de chaque unité et de chaque département, au siège et dans les régions.

41. Aux crédits du budget ordinaire viendront s'ajouter les ressources extrabudgétaires fournies par les partenaires de développement pour des dépenses spécifiques ou sous forme de contributions sans affectation particulière au Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Le tableau 2 présente une estimation de l'ensemble des ressources disponibles – ordinaires et extrabudgétaires – pour la réalisation de chacun des résultats stratégiques au cours de la période biennale. Les ressources extrabudgétaires y sont estimées au total à 450 millions de dollars E.-U.

et les ressources du CSBO à 36,4 millions de dollars E.-U. L'OIT entend poursuivre les efforts qu'elle déploie pour mobiliser des fonds extrabudgétaires, notamment en misant sur des partenariats diversifiés, novateurs et conclus en plus grand nombre dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, sur les partenariats public-privé et sur les financements de source nationale.

42. Sur cette base, et comme le montre le tableau 2, il est proposé de retenir un total de 843 cibles pour les dix résultats stratégiques, dont 347 en Afrique, 159 dans les Amériques, 207 dans la région Asie-Pacifique, 60 dans les Etats arabes, et 70 en Europe-Asie centrale. La figure 2 illustre la répartition du montant estimatif des dépenses extrabudgétaires par région.

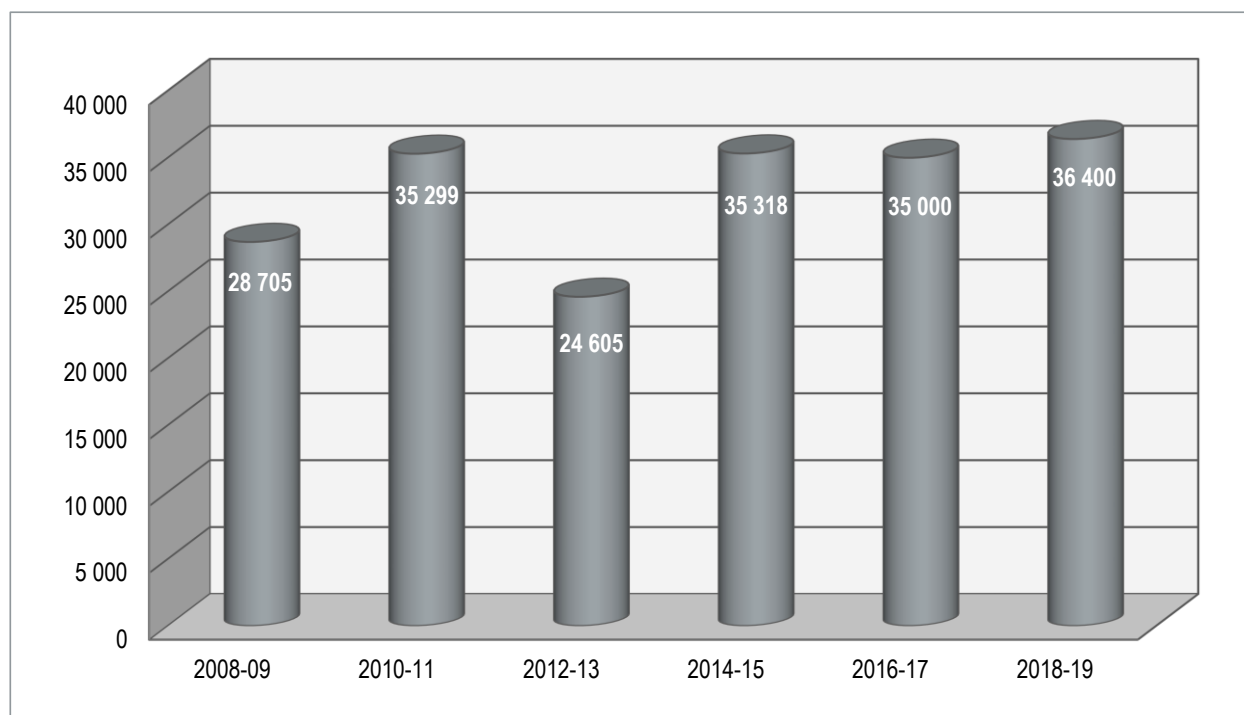
Figure 2. Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires par région en 2018-19 (en millions de dollars E.-U.)



43. Les ressources du CSBO serviront à financer des travaux susceptibles d'avoir un effet catalytique en mobilisant d'autres ressources pour la réalisation des dix résultats stratégiques, de préférence en faveur des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire (tranche inférieure) ainsi que

d'autres pays fragiles. Elles seront essentiellement utilisées pour appuyer les priorités figurant dans les PPTD. La figure 3 indique les montants dont l'OIT a disposé au cours des dernières périodes biennales au titre du CSBO, ainsi que les estimations correspondantes pour 2018-19.

Figure 3. CSBO: dépenses effectives et estimatives (en milliers de dollars E.-U.)



## Niveau du budget

44. Compte tenu des contraintes qui continuent de peser sur les finances publiques d'un grand nombre d'Etats Membres de l'OIT, et malgré l'augmentation probable des demandes d'aide adressées à l'Organisation, il est proposé de fixer le budget à un niveau correspondant à une croissance nulle en termes réels.

45. En valeur nominale, les Propositions de programme et de budget pour 2018-19 représentent une réduction de 4,1 millions de dollars E.-U. des crédits budgétaires, soit 0,5 pour cent. Cela s'explique par l'ajustement à la baisse des dépenses principalement imputable aux trois facteurs suivants:

- des taux d'inflation plus faibles que prévu dans le budget précédent et la poursuite de cette tendance au cours du prochain cycle budgétaire, d'après les prévisions;

- l'incidence des modifications apportées à l'ensemble des prestations offertes par le régime commun aux fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures;
- l'appréciation de la monnaie dans laquelle le budget est établi par rapport aux monnaies régionales.

46. D'autres facteurs tels qu'une rigoureuse maîtrise des coûts, le recours aux appels d'offres internationaux, le développement des achats collectifs et les effets de la concurrence sur le marché ont également contribué aux économies dont il a été tenu compte dans les propositions de programme et de budget.



## Résultats stratégiques

47. Les dix résultats stratégiques portent sur des enjeux essentiels du monde du travail. Ils reflètent les priorités de l'Organisation, consistant à promouvoir la justice sociale dans le cadre de l'Agenda du travail décent fondé sur quatre objectifs stratégiques qui sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement: l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, et les principes et droits fondamentaux au travail. Ils offrent des réponses intégrées aux problématiques contemporaines et sont conçus pour atteindre des cibles spécifiques du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), auxquelles chacun d'eux contribuent. On trouvera sous chaque résultat stratégique un exposé de la stratégie applicable ainsi que l'énumération des

cibles et des indicateurs de performance correspondants pour la période biennale.

48. Quatre éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques intéressent tous les résultats stratégiques et les complètent. Il s'agit des normes internationales du travail, du dialogue social, de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination, et enfin d'une transition juste vers la durabilité environnementale. On trouvera à la suite de la partie consacrée à ces éléments transversaux un bref aperçu des contextes régionaux et une présentation des travaux de l'OIT en matière de recherche et de statistique ainsi que de ses activités de renforcement des capacités menées en partenariat avec le Centre international de formation de Turin (Centre de Turin).

### Résultats à atteindre en 2018-19

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

*Enoncé du résultat attendu: Les Etats Membres appliquent des politiques et des programmes qui favorisent la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité et améliorent les perspectives d'emploi pour les jeunes en vue d'une croissance et d'un développement inclusifs.*

#### Problématique

49. Les Etats Membres ont la difficile tâche de créer les conditions nécessaires pour que tous les hommes et toutes les femmes à la recherche d'un emploi aient accès au plein emploi productif et à un travail décent et librement choisi. En 2016, 197 millions de personnes, dont 71 millions de jeunes, étaient sans emploi. De nombreux pays ont mis en place des politiques et des programmes pour promouvoir l'emploi décent dans l'économie formelle, en particulier pour les jeunes, mais les difficultés sont exacerbées par la faiblesse et l'instabilité de la croissance économique et par des transformations structurelles telles que la transition démographique et l'évolution technologique rapide, qui modifient la demande et l'offre de main-d'œuvre et de compétences. Dans les pays touchés par des conflits ou par des catastrophes,

des obstacles supplémentaires entravent la promotion de l'emploi et la préservation des moyens de subsistance, en particulier pour les populations déplacées.

#### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

50. Les difficultés susmentionnées ont des répercussions différentes selon les pays, et les stratégies envisagées pour les surmonter doivent être adaptées à la situation, aux contraintes et aux possibilités de chacun. Comme indiqué dans les conclusions de la deuxième discussion récurrente sur l'emploi, adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2014, les politiques de l'emploi doivent s'attaquer aux causes profondes des problèmes, tenir compte des questions d'égalité hommes-femmes et définir une action coordonnée portant aussi bien sur l'offre que sur la demande. Dans un contexte marqué par une contraction de la demande globale, l'enseignement à tirer des activités déployées face à la crise est qu'il faut combiner des cadres d'action centrés sur la promotion de l'emploi au niveau macroéconomique – ce qui englobe la promotion d'un environnement

favorable aux entreprises durables et au changement structurel – avec des interventions ciblées sur le marché du travail, notamment en faveur des jeunes.

51. Elaborer des politiques sur la base du dialogue social et de la consultation tripartite, notamment en recourant à des méthodes novatrices permettant d'établir des diagnostics en matière d'emploi et de qualifications et des études d'impact sur l'emploi, peut être un moyen d'optimiser l'efficacité de politiques et d'en pérenniser les effets. Les politiques publiques qui sont coordonnées entre les différentes institutions gouvernementales concernées, qui tiennent compte du rôle essentiel du secteur privé dans l'investissement et la création d'emplois et qui encouragent les partenariats public-privé, peuvent se révéler particulièrement efficaces. De même qu'il est essentiel de disposer d'informations plus complètes sur le marché du travail et d'en faire un meilleur usage pour élaborer des politiques efficaces, il est indispensable de constamment évaluer l'efficacité des actions menées pour en garantir le succès.

## Changements attendus

52. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- renforcement des cadres institutionnels et des politiques de l'emploi, afin qu'ils soient conformes aux conclusions de la deuxième discussion récurrente sur l'emploi, disposent de ressources adéquates, reposent sur une participation tripartite et s'appuient sur des mécanismes interministériels et tripartites pertinents et sur des données factuelles issues de systèmes améliorés d'informations et de statistiques sur le marché du travail pouvant également servir à mesurer les progrès accomplis concernant la réalisation des ODD;
- amélioration de l'efficacité des politiques et des programmes visant à faciliter l'accès des jeunes au travail décent et reposant sur des données attestant des méthodes qui marchent, notamment des évaluations et des études d'impact, et sur des partenariats public-privé innovants;
- mise en place de systèmes de développement des compétences plus souples qui tiennent compte des mutations du marché du travail et des innovations technologiques pour remédier à l'inadéquation entre emploi et compétences qui nuit à l'entrepreneuriat et à l'employabilité et pour améliorer l'accès au marché du travail par la formation;
- mise en œuvre par les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, de mesures concrètes aux fins: a) de politiques

macroéconomiques favorables à l'emploi; ou b) de stratégies sectorielles, industrielles, commerciales, d'investissement dans les infrastructures ou environnementales pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité tout en encourageant la transformation structurelle et le développement des entreprises;

- amélioration des conditions de travail – notamment en ce qui concerne les salaires, le temps de travail, les modalités contractuelles et la protection de l'emploi – ainsi que du caractère inclusif des relations professionnelles et de la négociation collective;
- renforcement de l'efficacité et de la portée des services de l'emploi et des politiques actives du marché du travail, consistant notamment à en faire bénéficier les groupes défavorisés et les travailleurs de l'économie informelle et à améliorer la cohérence, la coordination et la réglementation des services fournis par des institutions publiques et privées.

53. Ces changements permettront aux Etats Membres de progresser vers la réalisation des cibles 1.b, 4.3, 4.4, 4.5, 8.1, 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.8, 8.b et 10.4 des ODD. L'OIT aidera les pays à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles au moyen des indicateurs du cadre mondial d'indicateurs dont elle a la charge, en l'occurrence les indicateurs 8.2.1, 8.5.1, 8.5.2, 8.6.1 et 8.b.1.

## Moyens d'action et appui aux mandants

54. L'OIT s'attachera en particulier à:

- fournir des services consultatifs adaptés aux besoins de leurs destinataires en ce qui concerne l'élaboration de politiques de l'emploi exhaustives, y compris le détail de leurs éléments constitutifs, en utilisant des outils pratiques comme les diagnostics des emplois, les études d'impact sur l'emploi, les méthodes d'anticipation des besoins de compétences et les études sur la transition de l'école à la vie active;
- faciliter le dialogue social sur la politique de l'emploi, notamment en renforçant les capacités des mandants et en leur donnant des conseils sur des mécanismes efficaces de coordination interministérielle;
- renforcer les capacités des mandants, y compris au moyen de formations conçues spécialement pour eux et dispensées en collaboration avec le Centre de Turin;
- partager les résultats de ses recherches et ses connaissances, notamment en ce qui concerne les nouvelles tendances sur les marchés du travail qui vont déterminer l'avenir du travail;

- promouvoir l'emploi et les moyens de subsistance des populations les plus gravement touchées par les conflits et les catastrophes et, le cas échéant, faciliter l'accès des réfugiés aux marchés du travail, en particulier dans le cadre du Programme phare de l'OIT «Des emplois au service de la paix et de la résilience».

55. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- des outils opérationnels perfectionnés et à jour, y compris des diagnostics des emplois, des études d'impact sur l'emploi, des méthodes d'anticipation des besoins de compétences et des études concernant la transition de l'école à la vie active axées sur le marché de l'emploi des jeunes;
- une base de données facilement consultable, enrichie et à jour, sur les politiques de l'emploi et des inventaires mondiaux concernant les conditions d'emploi, les institutions des relations professionnelles et les politiques de l'emploi des jeunes; une plate-forme de partage des connaissances en matière de compétences comportant un nouveau volet sur les apprentissages de qualité;
- une série de rapports de premier ordre analysant les tendances et les politiques, tels que le *Rapport mondial sur les salaires* et les *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*;
- des études et des rapports concernant l'inadéquation entre emplois et compétences, le chômage et le sous-emploi structurels, les conditions d'emploi et de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ainsi que des travaux de recherche à l'appui de trois initiatives du centenaire: l'initiative sur l'avenir du travail, l'initiative sur les femmes au travail et l'initiative verte.

## Synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

56. Conformément à la Déclaration sur la justice sociale, les activités au titre de ce résultat encourageront les synergies entre les quatre objectifs stratégiques et la plupart des autres résultats. Elles consisteront notamment à rechercher des solutions aux défis démographiques et à promouvoir les socles de protection sociale (résultat 3); à promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables dans le cadre des politiques de l'emploi et à favoriser l'entrepreneuriat et le développement des compétences chez les jeunes (résultat 4); à

incorporer dans les politiques nationales de l'emploi des mesures concernant l'emploi rural et le développement des compétences en milieu rural (résultat 5); à effectuer des travaux de recherche sur l'informalité et le travail indépendant ainsi que sur la promotion des emplois formels, qui serviront de base à des stratégies intégrées de transition vers l'économie formelle (résultat 6); à analyser les interactions entre les politiques de l'emploi et les politiques migratoires, y compris les possibilités de transfert et la reconnaissance des compétences des migrants (résultat 9); et à prendre des mesures de renforcement des capacités spécialement conçues pour les organisations d'employeurs et de travailleurs (résultat 10).

57. La stratégie se fonde sur les droits et principes fondamentaux au travail et comprend des activités de sensibilisation relatives à un ensemble de normes internationales du travail, et plus particulièrement à la ratification et à l'application effective de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et de divers autres instruments pertinents, notamment l'éventuel instrument révisé remplaçant la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944. La stratégie s'inscrit pleinement dans une perspective soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination, qui se traduit notamment par des recherches dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail et par des activités de renforcement des capacités. Des efforts accrus seront déployés afin d'encourager les mandants à recourir au dialogue social et aux mécanismes tripartites pour définir, réviser et mettre en œuvre les politiques relatives à l'emploi et à la formation. La durabilité environnementale sera intégrée dans les diagnostics des emplois et les méthodes d'évaluation d'impact sur l'emploi, ainsi que dans les principales activités d'assistance technique.

## Partenariats extérieurs

58. L'OIT continuera d'œuvrer au renforcement de la cohérence des stratégies pour la création d'emplois décents et intensifiera son action en faveur de la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, y compris en mettant à profit son rôle de chef de file dans le cadre de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes lancée à l'échelle du système des Nations Unies. Elle collaborera également avec le Groupe des vingt

(G20), les BRICS (Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud) et les organisations régionales et encouragera la coopération Sud-Sud concernant les politiques de l'emploi. Les partenariats et la coopération avec les institutions du système des Nations Unies, les institutions financières internationales, les institutions régionales, les banques de développement et les communautés économiques sous-régionales seront élargis afin de progresser vers la réalisation des objectifs et des cibles du Programme 2030 qui ont trait à l'emploi. Au niveau national, la stratégie fera intervenir, entre autres partenaires, les ministères de l'économie, des finances, de la production et de l'industrie.

## Evaluation des risques

59. Les principaux risques sont:

- que de nouveaux chocs économiques, ou l'éclatement de nouveaux conflits ou troubles sociaux, compromettent la réalisation des résultats attendus et entraînent une

augmentation des déplacements de population aux échelons national et transnational;

- que le manque de préparation des Etats Membres face aux mutations rapides et structurelles du marché du travail aggrave les déficits d'emploi et l'inadéquation des compétences;
- que les décideurs et autres acteurs influents n'aient pas connaissance des données et rapports produits par le BIT ou qu'ils choisissent de ne pas les utiliser.

60. Face à ces risques, l'OIT s'emploiera: à enrichir les connaissances factuelles pour étayer l'élaboration des politiques, à s'attaquer aux causes profondes des déficits de travail décent, à renforcer les capacités institutionnelles, en particulier celles des mandants, à collaborer étroitement avec ses partenaires afin de constituer des alliances, par exemple pour intervenir rapidement en cas de crise; et à recourir aux moyens de diffusion, d'information et de sensibilisation pour promouvoir l'utilisation de ses outils, rapports et bases de données.

## Indicateurs

<b>Indicateur 1.1:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont élaboré ou mis en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi, révisé les cadres existants ou assuré un suivi dans ce domaine	
<p><b>Critères de réussite</b></p> <p>Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>1.1.1 Un cadre global pour les politiques de l'emploi respectueux des différences entre les sexes est élaboré, révisé, mis en œuvre ou fait l'objet d'un suivi, en consultation avec les partenaires sociaux.</p> <p>1.1.2 Le gouvernement établit ou renforce des mécanismes de coordination interministérielle, ou des institutions tripartites, en vue de l'examen périodique des cadres en faveur de l'emploi et des résultats obtenus, en utilisant un système amélioré d'information sur le marché du travail et les indicateurs des ODD.</p> <p>1.1.3 Le gouvernement ratifie la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, ou prend des mesures pour combler les lacunes dans la mise en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux.</p>	<p><b>Cible</b></p> <p>29 Etats Membres (15 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 7 en Asie-Pacifique et 4 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b></p> <p>Publications officielles; rapports nationaux sur les ODD; journal officiel; rapports des organes de contrôle; registre des ratifications tenu par le BIT</p>
	<p><b>Base de référence</b></p> <p>70 Etats Membres (34 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 16 en Asie-Pacifique et 12 en Europe-Asie centrale)</p>

<p><b>Indicateur 1.2:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont pris des mesures axées sur des emplois décents pour les jeunes femmes et les jeunes hommes en élaborant et en mettant en œuvre des politiques et des programmes multidimensionnels</p>	
<p><b>Critères de réussite</b></p> <p>Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>1.2.1 Une stratégie, ou un plan d'action, multidimensionnelle, fondée sur des données probantes et favorisant l'accès des jeunes femmes et des jeunes hommes aux qualifications et à des emplois décents est élaborée, mise en œuvre ou réexaminée, en consultation avec les partenaires sociaux et compte tenu des normes internationales du travail applicables.</p> <p>1.2.2 Des programmes nouveaux ou améliorés, notamment des programmes d'apprentissage et de promotion de l'entrepreneuriat, destinés à faciliter la transition de l'école à la vie active des jeunes femmes et des jeunes hommes, y compris des jeunes défavorisés, sont mis en place et régulièrement évalués.</p> <p>1.2.3 Des programmes visant à promouvoir l'emploi des jeunes à la suite d'un conflit, d'une catastrophe naturelle ou d'une crise environnementale sont élaborés ou mis en œuvre.</p>	<p><b>Cible</b></p> <p>28 Etats Membres (10 en Afrique, 6 dans les Amériques, 7 en Asie-Pacifique et 5 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b></p> <p>Publications et rapports nationaux; rapports du BIT; rapports d'analyse et d'évaluation des conseils tripartites de compétences; rapports sur les programmes d'apprentissage et autres programmes pertinents, notamment le Programme phare «Des emplois au service de la paix et de la résilience» et le Programme en faveur des emplois verts</p>
	<p><b>Base de référence</b></p> <p>54 Etats Membres (22 en Afrique, 12 dans les Amériques, 11 en Asie-Pacifique et 9 en Europe-Asie centrale)</p>
<p><b>Indicateur 1.3:</b> Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants ont pris des mesures concernant les systèmes, stratégies et programmes de développement des compétences afin de remédier à l'inadéquation des compétences et d'améliorer l'accès au marché du travail par la formation</p>	
<p><b>Critères de réussite</b></p> <p>Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>1.3.1 Les mandants élaborent, révisent ou mettent en œuvre des politiques et des programmes étayés par des données probantes et permettant d'améliorer la qualité, la pertinence et la reconnaissance des systèmes de développement des compétences ou de renforcer la participation des employeurs et des travailleurs à ces systèmes.</p> <p>1.3.2 Les mandants élaborent des stratégies de développement des compétences tournées vers l'avenir pour mieux anticiper et adapter la formation aux besoins du marché du travail qui découlent des évolutions industrielles, sectorielles, commerciales, technologiques ou environnementales.</p> <p>1.3.3 Les mandants élaborent, révisent ou mettent en œuvre des politiques et des programmes étayés par des données probantes et permettant d'améliorer l'employabilité des groupes défavorisés et leur accès aux possibilités de formation, de faciliter la transition vers le travail décent et de fournir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.</p>	<p><b>Cible</b></p> <p>28 Etats Membres (9 en Afrique, 7 dans les Amériques, 6 en Asie-Pacifique et 6 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b></p> <p>Publications et rapports nationaux; rapports du BIT; politiques et stratégies nationales et sectorielles; études d'impact; documents et rapports officiels des partenaires sociaux; rapports d'évaluation</p>
	<p><b>Base de référence</b></p> <p>55 Etats Membres (23 en Afrique, 13 dans les Amériques, 9 en Asie-Pacifique et 10 en Europe-Asie centrale)</p>



<p><b>Indicateur 1.4:</b> Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants ont renforcé leur capacité en matière de politiques macroéconomiques favorables à l'emploi ou ont élaboré et mis en œuvre des politiques sectorielles, industrielles, commerciales, d'investissement dans les infrastructures ou environnementales afin de favoriser la transformation structurelle, de promouvoir la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité et de lutter contre les inégalités</p>	
<p><b>Critères de réussite</b>                  Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>1.4.1 Les mandants, les banques centrales et les ministères des finances et de la planification passent en revue les politiques macroéconomiques favorables à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, ou mettent en œuvre des initiatives de renforcement des capacités concernant les cadres macroéconomiques favorables à l'emploi.</p> <p>1.4.2 Les mandants appliquent les méthodes du BIT pour évaluer, sur les plans quantitatif et qualitatif, l'impact sur l'emploi des politiques, stratégies et programmes sectoriels, industriels, commerciaux et d'investissement dans les infrastructures, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.</p> <p>1.4.3 Les mandants mettent en œuvre des programmes et projets d'investissement en faveur de la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, qui sont écologiquement durables, promeuvent l'égalité entre hommes et femmes et luttent contre les autres formes de discrimination et d'inégalité.</p> <p>1.4.4 Les mandants des pays en situation de fragilité ou touchés par un conflit ou une catastrophe tiennent compte des questions d'emploi et de travail décent lorsqu'ils adoptent des mesures de prévention des conflits, de réduction des risques liés aux catastrophes et de redressement.</p> <p>1.4.5 Les mandants évaluent les répercussions, sur le marché du travail, des technologies numériques, des technologies vertes et autres technologies nouvelles afin de contribuer à l'élaboration des politiques en matière d'emploi, de développement des compétences et de transformation structurelle.</p>	<p><b>Cible</b>                  25 Etats Membres (14 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b>                  Rapports d'institutions mondiales et régionales; rapports mondiaux et rapports par pays du BIT; participation des mandants de l'OIT aux cours de formation annuels sur les politiques de l'emploi dispensés au Centre de Turin et dans les régions; rapports de réunions tripartites; publications et rapports officiels; études par pays; rapports d'évaluation et rapports du Programme phare «Des emplois au service de la paix et de la résilience»</p>
	<p><b>Base de référence</b>                  42 Etats Membres (25 en Afrique, 7 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale)</p>
<p><b>Indicateur 1.5:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont formulé ou adopté des politiques, des programmes ou d'autres mesures visant à améliorer les relations professionnelles, les institutions du marché du travail et les conditions de travail</p>	
<p><b>Critères de réussite</b>                  Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>1.5.1 Des politiques et des législations respectueuses des différences entre les sexes ont été formulées ou adoptées, en consultation avec les partenaires sociaux, pour améliorer les conditions de travail dans au moins l'un des domaines suivants: salaires, temps de travail, dispositions contractuelles et protection de l'emploi.</p> <p>1.5.2 Des mesures ou des politiques ont été adoptées pour renforcer les relations professionnelles et améliorer les conditions de travail et d'emploi au moyen de conventions collectives, notamment en étendant ces dernières à des groupes qui n'étaient pas encore couverts.</p>	<p><b>Cible</b>                  22 Etats Membres (8 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 6 en Asie-Pacifique et 5 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b>                  Politiques et rapports publiés par le ministère du Travail; lois et règlements; rapports des services de l'emploi</p>
	<p><b>Base de référence</b>                  41 Etats Membres (11 en Afrique, 10 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 8 en Asie-Pacifique et 10 en Europe-Asie centrale)</p>
<p><b>Indicateur 1.6:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont réexaminé des cadres réglementaires ou adopté des mesures en vue de renforcer l'efficacité et le caractère inclusif des services de l'emploi et des politiques actives du marché du travail</p>	
<p><b>Critères de réussite</b>                  Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>1.6.1 Le gouvernement adopte des mesures juridiques ou politiques, notamment la ratification de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ou renforce les capacités permettant d'assurer leur respect et leur mise en œuvre afin d'assurer le fonctionnement de services de l'emploi efficaces, inclusifs et respectueux des différences entre les sexes.</p> <p>1.6.2 Les mandants contrôlent l'efficacité des politiques actives du marché du travail, sur la base de données probantes, et prennent des mesures pour les rendre plus efficaces et plus inclusives.</p>	<p><b>Cible</b>                  15 Etats Membres (5 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 5 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b>                  Instruments de ratification; documents juridiques et politiques adoptés; rapports nationaux; rapports du BIT et rapports d'évaluation</p>
	<p><b>Base de référence</b>                  28 Etats Membres (9 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 10 en Europe-Asie centrale)</p>

## Budget stratégique

<b>Résultat 1.</b> Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	Budget ordinaire proposé pour 2018-19 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2018-19 (en dollars E.-U.)
	<b>104 107 437</b>	<b>131 000 000</b>

## Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail

*Énoncé du résultat attendu: Les Etats Membres appliquent une approche fondée sur les droits pour promouvoir un développement durable et inclusif dans le monde du travail, grâce à la mobilisation des mandants tripartites aux fins de la ratification et de l'application des normes internationales du travail.*

### Problématique

61. Les normes internationales du travail constituent le fondement normatif de l'Agenda du travail décent et de la contribution de l'OIT au Programme 2030. Les efforts des Etats Membres pour adopter une approche fondée sur les droits afin de promouvoir un développement inclusif et durable se heurtent toutefois aux obstacles suivants:

- disparité des taux de ratification: sans compter le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, il manque encore 133 ratifications par 48 Etats Membres pour parvenir à la ratification universelle des huit conventions fondamentales de l'OIT;
- lacunes dans l'application concrète des normes, comme en témoignent les commentaires des organes de contrôle de l'OIT, ces lacunes étant principalement dues à des insuffisances au niveau des cadres juridiques, des institutions de dialogue social et des mécanismes d'application.

62. Il résulte de ce qui précède qu'une partie de la population mondiale est exclue du bénéfice des normes internationales du travail, d'où la nécessité d'agir pour que le cadre normatif de l'Organisation ne soit pas uniquement théorique et se traduise au niveau des pays par des progrès concrets, indispensables à la promotion du travail décent et de la justice sociale.

### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

63. Les organes de contrôle de l'OIT ont constaté que le taux de ratification augmente et que les

normes internationales du travail sont mieux appliquées lorsque l'action normative de l'OIT, les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et l'assistance technique parviennent à former un cercle vertueux. Les efforts faits par le Bureau pour que les mandants tripartites contribuent plus activement à l'adoption, à la ratification, à l'application, à la supervision et à l'examen des normes internationales du travail ont favorisé une plus large adhésion aux normes, ce qui a eu pour effet d'accroître l'impact du système normatif de l'OIT, le nombre de ratifications ayant augmenté et les normes étant mieux appliquées.

### Changements attendus

64. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- élargissement de la portée des normes internationales du travail grâce à une augmentation du nombre de ratifications;
- renforcement de l'action menée par les mandants tripartites et d'autres acteurs à l'échelle des pays aux fins de l'application des normes internationales du travail, à l'aide de cadres de planification nationaux et multilatéraux tels que les PPTD et les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) ou cadres de planification équivalents;
- implication effective des mandants tripartites dans les processus d'élaboration, d'adoption, de suivi et d'examen des normes internationales du travail et appropriation de ces processus par les mandants tripartites.

65. Ces changements permettront aux Etats Membres de progresser vers la réalisation des cibles 8.5, 8.8 et 16.3 des ODD. L'OIT aidera les pays à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles, principalement au moyen de l'un des indicateurs du cadre mondial d'indicateurs dont elle a la charge, en l'occurrence l'indicateur 8.8.2.

## Moyens d'action et appui aux mandants

66. L'OIT s'attachera en particulier à:

- appuyer l'élaboration et la mise en œuvre, à l'échelle nationale, de politiques et de plans d'action de portée globale pour promouvoir la ratification, l'application et le suivi des normes internationales du travail et leur intégration dans les PPTD;
- sensibiliser, renforcer les capacités (généralement en collaboration avec le Centre de Turin), partager des informations et mettre en commun les bonnes pratiques pour permettre aux Etats Membres de ratifier certaines conventions et de rendre compte des progrès accomplis concernant leur application;
- associer les mandants aux processus préparatoires à l'adoption, à la ratification, à l'application, au suivi, au contrôle et à l'examen des normes internationales du travail dans le cadre de l'initiative sur les normes;
- renforcer son rôle de chef de file pour tout ce qui concerne les normes du travail, en particulier celles qui touchent à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination dans le monde du travail en tant que facteur de mise en œuvre du Programme 2030, ainsi qu'en ce qui concerne l'initiative sur les femmes au travail;
- aider au suivi et à l'examen de la mise en œuvre des ODD au regard des normes internationales du travail et des cibles et indicateurs relatifs aux ODD.

67. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- des services consultatifs et des conseils sur les politiques fournis aux pays à la lumière des commentaires formulés par les organes de contrôle, des travaux du mécanisme d'examen annuel institué au titre de la Déclaration de 1998 et des conclusions de la discussion récurrente de 2017 sur les principes et droits fondamentaux au travail;
- des documents de travail préparatoires en vue de l'élaboration des rapports des organes de contrôle de l'OIT et une communication ciblée au sujet des rapports publiés;
- un rapport sur l'initiative des femmes au travail définissant les grandes lignes d'un nouveau programme, fondé sur les droits, pour les travaux de l'Organisation relatifs aux questions d'égalité hommes-femmes dans le monde du travail;
- des mémorandums techniques sur des projets de législation du travail, des évaluations des

besoins et des analyses des lacunes de la législation et de la pratique au regard des normes internationales du travail, notamment en ce qui concerne certains des groupes de population les plus marginalisés;

- des travaux de recherche, des documents analytiques et des initiatives de partage des connaissances pour permettre une large participation tripartite aux activités normatives de l'OIT, y compris s'agissant des discussions du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN) et de la suite donnée à ses recommandations;
- des outils de formation et de partage des connaissances mis à jour à partir des bases de données NORMLEX et NATLEX, du Recueil en ligne des décisions de justice établi par le Centre de Turin ainsi que des académies organisées par le Centre de Turin sur les normes internationales du travail et l'égalité hommes-femmes.

## Synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

68. La promotion des normes internationales du travail est, en elle-même, un élément transversal déterminant, car elle est indispensable à la réalisation d'avancées notables dans le cadre de tous les résultats stratégiques. Les activités de suivi des recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du MEN auront nécessairement trait à tous les résultats stratégiques, le but étant de promouvoir des normes à jour. En outre, les normes internationales du travail ne peuvent être intégrées dans les PPTD et les politiques et plans d'action nationaux s'y rapportant que grâce à l'appui fourni dans les domaines stratégiques couverts par les autres résultats. A cet égard, un axe de travail important portera sur les synergies et les efforts visant à éliminer la discrimination et à améliorer les conditions de travail, en particulier celles des personnes handicapées, des personnes issues de peuples autochtones et des personnes vivant avec le VIH. Les mesures prévues à cette fin consisteront notamment à fournir une assistance pour promouvoir l'application effective des normes internationales du travail dans les zones rurales (résultat 5); à encourager la réforme des législations pour faciliter la formalisation (résultat 6); à mettre en place des politiques et des institutions pour contrôler la conformité, y compris dans les chaînes de valeur mondiales (résultat 7); à améliorer la réglementation en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail (résultat 8); et à renforcer



l'action des organisations de travailleurs et d'employeurs (résultat 10).

69. Le dialogue social est un pilier de la stratégie concernant ce résultat, car il renforce la capacité des mandants tripartites à participer, au niveau mondial comme au niveau national, aux travaux de l'OIT relatifs aux normes, y compris en vue d'assurer le suivi des commentaires des organes de contrôle. Des outils et des instruments distincts seront spécialement mis au point pour lutter contre les inégalités et la discrimination à l'échelle des pays. Des recherches seront consacrées à l'étude des liens entre les normes de l'OIT et l'environnement; ces travaux tiendront dûment compte des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance ainsi que des instruments relatifs à l'économie informelle, aux peuples autochtones et aux travailleurs ruraux.

## Partenariats extérieurs

70. L'OIT continuera de renforcer ses partenariats avec les autres institutions du système des Nations Unies, en particulier le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), et avec des organismes de développement, des institutions financières internationales et des organisations régionales, y compris les communautés économiques régionales, en particulier dans des domaines afférents aux droits

de l'homme et aux indicateurs des ODD qui sont liés aux normes internationales du travail. Les partenariats avec les institutions judiciaires nationales et les parlements continueront d'être encouragés, y compris dans le cadre de l'assistance technique sur le droit du travail.

## Evaluation des risques

71. Les principaux risques sont:

- qu'une reprise économique toujours faible conduise à une réorientation des priorités nationales au détriment de l'élaboration de politiques sociales et économiques fondées sur les droits et de la ratification et de l'application des normes internationales du travail;
- que les gouvernements ne soient pas convaincus de la nécessité de consacrer des ressources financières et politiques à la ratification des huit conventions fondamentales et d'autres normes de l'OIT, ou à leur mise en application méthodique.

72. Face à ces risques, l'OIT mettra à profit l'influence de ses mandants et d'autres partenaires, lancera des campagnes de sensibilisation et instaurera des partenariats et une base de connaissances solide, de manière à susciter un consensus quant au rôle des normes internationales du travail en faveur du développement durable.

## Indicateurs

Indicateur 2.1: Nombre d'Etats Membres qui ont progressé vers la pleine ratification des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance	
<p><b>Critères de réussite</b></p> <p>Les deux critères ci-après doivent être remplis:</p> <p>2.1.1 Ratification d'une ou de plusieurs conventions fondamentales et conventions relatives à la gouvernance ainsi que des protocoles correspondants.</p> <p>2.1.2 Participation effective des mandants tripartites au processus de ratification.</p>	<p><b>Cible</b></p> <p>22 Etats Membres (3 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes et 12 en Asie-Pacifique)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b></p> <p>Instrument de ratification déposé auprès du Bureau; informations pertinentes obtenues auprès du gouvernement du pays ratifiant la convention</p>
	<p><b>Base de référence</b></p> <p>150 Etats Membres (50 en Afrique, 30 dans les Amériques, 12 dans les Etats arabes, 35 en Asie-Pacifique et 23 en Europe-Asie centrale)</p>

<b>Indicateur 2.2:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont pris des mesures pour faire appliquer les normes internationales du travail, en particulier pour répondre à des questions soulevées par les organes de contrôle	
<b>Critères de réussite</b> Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli: 2.2.1 Etablissement ou renforcement d'un mécanisme tripartite de prévention et de résolution des conflits liés aux normes du travail au niveau national. 2.2.2 Les tribunaux nationaux utilisent les normes internationales du travail pour rendre leurs décisions. 2.2.3 Les organes de contrôle notent avec satisfaction des progrès dans l'application des conventions ratifiées, en ce qui concerne notamment l'adoption, le suivi et la mise en œuvre de la législation et l'accès à des voies de recours en cas de non-respect des règles. 2.2.4 Le PPTD, le PNUAD ou un cadre de planification équivalent tiennent compte des questions soulevées par les organes de contrôle.	<b>Cible</b> 60 Etats Membres (25 en Afrique, 13 dans les Amériques, 4 dans les Etats arabes, 11 en Asie-Pacifique et 7 en Europe-Asie centrale)
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Rapports des organes de contrôle de l'OIT; bases de données du BIT sur les décisions judiciaires nationales et les commentaires des organes de contrôle; domaines prioritaires définis dans les PPTD, actuels ou en projet, dont l'exécution aura lieu au cours de la période visée par le plan stratégique
	<b>Base de référence</b> 119 Etats Membres (39 en Afrique, 22 dans les Amériques, 11 dans les Etats arabes, 21 en Asie-Pacifique et 26 en Europe-Asie centrale)
<b>Indicateur 2.3:</b> Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants communiquent leurs réponses dans les délais en vue de l'élaboration des normes internationales du travail et de l'établissement de rapports sur leur application	
<b>Critères de réussite</b> Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli: 2.3.1 Les mandants tripartites au niveau national répondent aux questionnaires sur les projets de normes. 2.3.2 Les rapports présentés au titre des articles 22 et 23 sont reçus au plus tard le 1 <sup>er</sup> septembre de chaque année, y compris à l'aide d'outils électroniques de génération de rapports.	<b>Cible</b> 25 Etats Membres (9 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 6 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale)
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Bases de données du BIT répertoriant les rapports reçus au titre de l'article 22 et les commentaires soumis en vertu de l'article 23; rapports soumis à la Conférence internationale du Travail sur les réponses reçues aux questionnaires concernant les projets de normes; rapports des organes de contrôle de l'OIT
	<b>Base de référence</b> 160 Etats Membres (51 en Afrique, 30 dans les Amériques, 10 dans les Etats arabes, 31 en Asie-Pacifique et 38 en Europe-Asie centrale)

## Budget stratégique

<b>Résultat 2.</b> Ratification et application des normes internationales du travail	Budget ordinaire proposé pour 2018-19 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2018-19 (en dollars E.-U.)
	<b>57 865 112</b>	<b>16 800 000</b>

## Résultat 3: Création et extension des socles de protection sociale

*Énoncé du résultat attendu: Les États Membres étendent la protection sociale et améliorent la gestion et la viabilité des systèmes de protection sociale, y compris les socles de protection sociale, afin de prévenir et de réduire la pauvreté et d'instaurer une croissance inclusive et la justice sociale.*

### Problématique

73. La grande majorité des habitants de la planète ne sont pas en mesure d'exercer le droit fondamental à la sécurité sociale; les trois quarts environ de la population mondiale n'ont pas accès à une protection sociale adéquate. Il faut s'attaquer à ce problème pour protéger les populations, combattre la pauvreté et les inégalités, faire face au vieillissement démographique, étendre des systèmes de protection sociale pérennes et promouvoir le progrès socio-économique.

### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

74. Le droit universel à la protection sociale doit être inscrit dans les politiques et les législations nationales ainsi que dans les cadres d'action mondiaux et régionaux pour lutter contre la pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale et pour faire en sorte que cette protection puisse jouer son rôle de stabilisateur économique et social. Même en période de contraintes financières, des systèmes de protection sociale, y compris des socles de protection sociale, peuvent être mis en place et renforcés progressivement dès lors que la volonté politique nécessaire existe et que les décisions en la matière sont prises sur la base d'une analyse approfondie des coûts et de la marge budgétaire disponible et dans le cadre d'un dialogue social inclusif.

### Changements attendus

75. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- amélioration et modernisation des stratégies, politiques ou cadres juridiques nationaux relatifs à la protection sociale, se traduisant par une extension de la couverture ou une amélioration des prestations et s'appuyant sur le dialogue social, les normes du travail et les principes de l'égalité entre hommes et femmes, de la non-

discrimination ainsi que de l'insertion des personnes handicapées;

- renforcement de la gouvernance, de la gestion financière et de la viabilité de la protection sociale par des réformes des politiques et de la réglementation et grâce à des capacités institutionnelles accrues;
- renforcement des capacités des mandants et élargissement de la base de connaissances aux fins d'une mise en œuvre efficace des systèmes nationaux de protection sociale, y compris pour le suivi des ODD.

76. Ces changements permettront aux États Membres de progresser vers la réalisation des cibles 1.3, 3.8, 5.4, 8.5 et 10.4 des ODD. L'OIT aidera les pays à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles au moyen des indicateurs du cadre mondial d'indicateurs dont elle a la charge, en l'occurrence les indicateurs 1.3.1, 8.b.1 et 10.4.1 ainsi que 1.a.2 (en tant qu'organisme contributeur).

### Moyens d'action et appui aux mandants

77. L'OIT s'attachera en particulier à:

- concevoir des régimes, estimer les coûts, évaluer la marge budgétaire requise et mettre en place les cadres juridiques et institutionnels nécessaires pour créer des systèmes de protection sociale universels, y compris des socles de protection sociale, et étendre ceux qui existent ou les modifier;
- améliorer la gouvernance des systèmes de protection sociale, notamment s'agissant de la gestion financière, de la coordination et des mécanismes d'exécution, et promouvoir la ratification des normes à jour relatives à la sécurité sociale;
- consolider sa base de connaissances afin de maintenir sa position en tant qu'institution de premier plan dans le domaine de la protection sociale;
- faciliter le suivi des ODD et l'établissement des socles de protection sociale à l'aide d'un ensemble harmonisé d'indicateurs et de méthodes de collecte permettant de ventiler les données par sexe;
- promouvoir des méthodes novatrices, intégrées et adaptées aux circonstances en vue d'étendre

la couverture des services de protection sociale et de permettre aux travailleurs de l'économie informelle et rurale, aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, aux travailleurs migrants, aux travailleurs domestiques et à d'autres catégories de travailleurs vulnérables, comme ceux vivant avec le VIH, les personnes handicapées et les autochtones, d'avoir accès à ces services;

- renforcer la capacité des mandants de participer à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des systèmes de protection sociale pour s'assurer de leur adéquation aux mutations profondes du monde du travail;
- promouvoir des alliances et des partenariats aux fins de l'objectif du travail décent visant à instaurer la protection sociale pour tous, et veiller à la prise en considération de cet objectif dans les programmes et les débats aux niveaux mondial et régional;
- exécuter le Programme phare de l'OIT «Mettre en place des socles de protection sociale pour tous».

78. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- des services consultatifs fournis aux pays, dans le cadre des PPTD, des PNUAD et de plans régionaux, sur les questions liées à l'expansion, à la réforme et au renforcement de systèmes de protection sociale financièrement viables, afin d'assurer une protection sociale adéquate pour tous, en s'appuyant sur le Programme phare de l'OIT «Mettre en place des socles de protection sociale pour tous»;
- un cadre de suivi aux niveaux national et mondial, relié au suivi des indicateurs des ODD relatifs à la protection sociale;
- des produits consacrés à l'élaboration de politiques, y compris, à titre expérimental, le recensement d'expériences nationales et des recueils de bonnes pratiques, pour aider les mandants à adapter efficacement leurs systèmes de protection sociale aux grandes mutations du monde du travail, produits qui contribueront en particulier à l'initiative sur l'éradication de la pauvreté et à l'initiative sur l'avenir du travail;
- des services de formation et d'apprentissage, nouveaux ou mis à jour, reflétant les tendances et les enjeux actuels, en particulier une académie sur la sécurité sociale organisée en coopération avec le Centre de Turin, des programmes de formation spécialement adaptés aux besoins des pays et des cours en ligne disponibles en libre accès;

- un rôle directeur, des partenariats et des outils visant à intégrer les principes de l'OIT en matière de protection sociale dans les travaux interinstitutions, notamment dans le cadre du Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale, de l'Initiative OIT-ONU pour un socle de protection sociale, du Groupe des Nations Unies pour le développement, du G20, de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) et d'autres entités;
- des services consultatifs techniques à l'intention d'organisations régionales comme l'Union africaine, l'Union européenne, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), les BRICS et autres organisations analogues.

## Synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

79. Les activités favoriseront les synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants en traitant, dans les politiques nationales de l'emploi, des incidences des changements démographiques, du chômage et des politiques actives du marché du travail, notamment par le biais des programmes publics pour l'emploi (résultat 1); en étendant le bénéfice des systèmes contributifs et non contributifs de protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, aux travailleurs ruraux et aux travailleurs migrants et en facilitant la formalisation (résultats 5, 6 et 9); et en renforçant la capacité des partenaires sociaux d'influer sur les décisions politiques concernant la protection sociale (résultat 10).

80. La stratégie a un caractère clairement normatif. Elle s'inspire de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et d'autres normes internationales du travail à jour, dont elle encourage l'application; elle vise principalement à donner aux mandants les moyens d'élaborer des politiques d'extension de la sécurité sociale efficaces sur le plan social et rationnelles sur les plans financier et budgétaire, en se fondant concrètement sur le dialogue social et la consultation des mandants tripartites. Une attention particulière sera accordée à l'élaboration de mesures tenant compte de l'égalité entre hommes et femmes et au renforcement de la protection de la maternité et de la paternité ainsi que des soins aux enfants et autres prestations sociales et services à la personne. Les actions menées seront adaptées en fonction des incidences, sur les systèmes de protection sociale, des autres politiques de développement durable et des

réformes structurelles en faveur d'une économie plus verte.

## Partenariats extérieurs

81. L'OIT s'efforcera de consolider et de pérenniser son rôle de chef de file au sein des initiatives stratégiques interinstitutions telles que le Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale et l'Initiative OIT-ONU pour un socle de protection sociale. Les alliances et les partenariats stratégiques avec les autres institutions du système des Nations Unies, la Banque mondiale, les banques régionales, le G20 et l'AISS seront renforcés, et les échanges avec le Fonds monétaire international (FMI) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) continueront afin que l'extension de la protection sociale, y compris des socles de protection sociale, demeure au premier rang des priorités mondiales, régionales et nationales. L'OIT poursuivra ses travaux dans le cadre du groupe de travail interinstitutions de l'ONUSIDA sur la protection sociale et le VIH/sida. La coopération Sud-Sud et la collaboration notamment avec les BRICS, l'ASEAN et l'Union africaine créeront un effet d'entraînement en faveur de la protection sociale. Des activités conjointes menées par

l'intermédiaire des équipes de pays des Nations Unies accompagneront les mandants dans leurs efforts pour élaborer des stratégies et des cadres juridiques nationaux en matière de protection sociale et coordonner la mise en œuvre des systèmes de protection sociale.

## Evaluation des risques

82. Le principal risque est que, sous la pression de politiques d'assainissement budgétaire, la conduite de réformes hâtives se répercute négativement sur la couverture sociale et l'adéquation des prestations et qu'elle ait des conséquences sociales préjudiciables.

83. En conséquence, l'OIT nouera et suscitera des partenariats; elle lancera des initiatives de sensibilisation, étayées par des données probantes, qui mettront en évidence le fait que les politiques de protection sociale en faveur des travailleurs et des personnes vulnérables ont des retombées sociales et économiques positives et que leur mise en œuvre est compatible avec les priorités plus larges et les capacités économiques et budgétaires des pays.

## Indicateurs

**Indicateur 3.1:** Nombre d'Etats Membres qui ont adopté ou amélioré des stratégies, des politiques ou des cadres juridiques nationaux de protection sociale pour étendre la couverture sociale ou pour renforcer l'adéquation des prestations

### Critères de réussite

Tous les critères ci-après doivent être remplis:

- 3.1.1 Les stratégies, politiques ou cadres juridiques ont été élaborés en consultation avec les partenaires sociaux.
- 3.1.2 Les stratégies, politiques ou cadres juridiques sont fondés sur les normes internationales du travail applicables.
- 3.1.3 Les stratégies, politiques ou cadres juridiques sont fondés sur des considérations relatives à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination.
- 3.1.4 Les stratégies, politiques ou cadres juridiques tiennent compte, le cas échéant, de la durabilité environnementale ou du changement climatique.

### Cible

25 Etats Membres (8 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 8 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)

### Moyens de vérification/origine des données

Rapports publiés par le gouvernement; journal officiel; politiques et rapports des ministères; rapports internes du BIT; instruments de ratification; déclarations tripartites; rapports interorganisations

### Base de référence

49 Etats Membres (16 en Afrique, 12 dans les Amériques, 5 dans les Etats arabes, 13 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale)



<b>Indicateur 3.2:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont amélioré leurs politiques institutionnelles ou leurs cadres réglementaires pour renforcer la gouvernance, la gestion financière ou la viabilité de la protection sociale		
<b>Critères de réussite</b> Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli: 3.2.1 Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, a amélioré les politiques institutionnelles ou les cadres de réglementation pour renforcer la gouvernance, la gestion financière et la viabilité d'un régime de sécurité sociale. 3.2.2 Un mécanisme ou organisme de coordination national chargé de promouvoir le dialogue national sur la protection sociale a été renforcé ou rendu opérationnel. 3.2.3 Les mandants approuvent des recommandations destinées à mettre en œuvre les modalités de la protection sociale. 3.2.4 Un organisme de protection sociale a amélioré son organigramme, son système informatique ou son infrastructure administrative afin d'assurer des prestations de services plus efficaces. 3.2.5 Le gouvernement ratifie la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ou une autre norme à jour en matière de sécurité sociale.	<b>Cible</b> 22 Etats Membres (8 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes et 7 en Asie-Pacifique)	
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Rapports publiés par le gouvernement; journal officiel; politiques et rapports des ministères; rapports internes du BIT; rapports sur l'évaluation et le suivi des programmes de protection sociale; base de données constituée à partir de l'enquête sur la sécurité sociale	
	<b>Base de référence</b> 47 Etats Membres (19 en Afrique, 9 dans les Amériques, 4 dans les Etats arabes, 9 en Asie-Pacifique et 6 en Europe-Asie centrale)	
<b>Indicateur 3.3:</b> Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants ont renforcé leur base de connaissances et leur capacité à élaborer, gérer ou contrôler des systèmes de protection sociale		
<b>Critères de réussite</b> Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli: 3.3.1 Le gouvernement élabore ou met à jour une base de données statistiques ou un système de suivi et d'évaluation pour mesurer la réalisation des cibles des ODD se rapportant à la protection sociale, contribuer à l'élaboration des politiques ou améliorer la gestion et la viabilité des systèmes de protection sociale. 3.3.2 Les mandants conçoivent, gèrent ou mettent en œuvre des systèmes de protection sociale en utilisant un produit de la connaissance émanant du BIT ou du Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale. 3.3.3 Les mandants élaborent et mettent en application des mesures d'éducation et de sensibilisation à la protection sociale. 3.3.4 L'organisme de protection sociale améliore la transparence par la publication d'informations et d'indicateurs statistiques sur le fonctionnement, la performance et la viabilité du système de protection sociale.	<b>Cible</b> 14 Etats Membres (7 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 3 en Asie-Pacifique)	
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Rapports publiés par le gouvernement; journal officiel; politiques et rapports des ministères; rapports internes du BIT; rapports sur le suivi et l'évaluation des programmes de protection sociale	
	<b>Base de référence</b> 30 Etats Membres (13 en Afrique, 5 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 7 en Asie-Pacifique et 4 en Europe-Asie centrale)	

## Budget stratégique

<b>Résultat 3.</b> Création et extension des socles de protection sociale	Budget ordinaire proposé pour 2018-19 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2018-19 (en dollars E.-U.)
	<b>39 961 856</b>	<b>23 700 000</b>

## Résultat 4: Promouvoir les entreprises durables

*Énoncé du résultat attendu: Les Etats Membres soutiennent les entreprises durables en ce qu'elles constituent une composante essentielle de leurs stratégies de développement et un moyen de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.*

### Problématique

84. Il n'est pas facile pour les entreprises de contribuer, sur le long terme et à grande échelle, à l'emploi décent et productif. A cet égard, elles se heurtent à des obstacles multiples, parmi lesquels des environnements peu favorables, une faible productivité, le manque d'entrepreneuriat et une pénurie de compétences souvent conjugués à des conditions de travail qui laissent à désirer, à un niveau d'informalité élevé, à un accès insuffisant à des services de financement appropriés et parfois à des relations professionnelles difficiles. Le secteur privé étant reconnu comme un moteur de la croissance durable et inclusive, de la création d'emplois et du travail décent, il importe que des mesures efficaces soient prises aux niveaux mondial, régional et national pour lever ces obstacles.

### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

85. Il est difficile, pour les initiatives isolées de développement des entreprises, d'avoir un impact durable à grande échelle, d'où la nécessité d'adopter des stratégies systémiques et intégrées qui améliorent le fonctionnement des marchés, des secteurs d'activité et des chaînes de valeur, y compris des chaînes d'approvisionnement mondiales, dans leur ensemble. Il faut pour cela des initiatives moins nombreuses, mais de plus grande envergure. Au lieu de mettre l'accent sur l'obtention de résultats directs dans le cadre de projets spécifiques à petite échelle, il convient, à la lumière des données disponibles sur les solutions qui sont efficaces et sur celles qui ne le sont pas, de privilégier une action qui facilite le changement pour faire progresser le travail décent grâce à la promotion d'entreprises durables en s'appuyant sur un éventail plus large d'interventions intégrées et interdépendantes.

### Changements attendus

86. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- réformes effectives de l'environnement de l'entreprise par la promotion des entreprises durables, de manière à favoriser la création et la croissance d'entreprises pérennes qui génèrent des emplois décents, à tenir compte de la diversité de ces entreprises, à améliorer leurs résultats sur les plans économique, social et environnemental, à élargir leur accès au financement et à l'investissement, à faciliter la formalisation et à promouvoir de bonnes relations professionnelles et la négociation collective;
- activités efficaces d'assistance directe aux entreprises et aux entrepreneurs potentiels, se traduisant par la création et la croissance d'entreprises durables, y compris des coopératives et des entreprises sociales;
- meilleure intégration des entreprises et des entrepreneurs potentiels dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et d'autres chaînes de valeur, débouchant sur de meilleures conditions de travail, la prise en charge effective des accidents du travail par la sécurité sociale, une productivité plus élevée et des modes de production plus respectueux de l'environnement.

87. Ces changements permettront aux Etats Membres de progresser vers la réalisation des cibles 8.3, 8.4 8.10 et 9.3 des ODD. L'OIT aidera les pays à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles, principalement au moyen de l'un des indicateurs du cadre mondial d'indicateurs dont elle a la charge, en l'occurrence l'indicateur 8.3.1.

### Moyens d'action et appui aux mandants

88. L'OIT s'attachera en particulier à:

- créer un environnement favorable à la promotion des entreprises durables;
- améliorer le fonctionnement des marchés et des secteurs d'activité pour faciliter la promotion des entreprises durables. Cela passera par le développement systémique et intégré des chaînes de valeur, conformément au mandat de l'OIT en matière de protection des droits des travailleurs;
- développer l'entrepreneuriat et les compétences y relatives, en étroite collaboration avec le Centre de Turin et à l'aide des outils de formation du BIT, notamment ceux qui sont ciblés sur les petites et

moyennes entreprises (PME), les coopératives, les entreprises de l'économie sociale et solidaire, la finance solidaire, les emplois verts, les femmes et jeunes entrepreneurs et ceux souffrant d'un handicap;

- aider les PME à augmenter leur productivité, à rationaliser l'utilisation de leurs ressources et à améliorer les conditions de travail et la protection sociale dans le cadre de programmes tels que le programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) ainsi qu'en tirant parti des synergies avec d'autres programmes, comme Better Work;
- relier les entreprises à la sécurité sociale et contribuer aux socles de protection sociale;
- améliorer l'accès aux services financiers grâce au module «Faire de la microfinance une réussite» et aux outils du programme «Impact Insurance» et promouvoir des mesures de sauvegarde sur les plans social et environnemental auprès des établissements bancaires et des fonds d'investissement; mettre en avant les principes de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (la Déclaration sur les entreprises multinationales) en tirant parti de l'appui apporté au niveau des pays et des outils destinés aux entreprises, notamment le Service d'assistance du BIT, source d'information centralisée pour les entreprises qui souhaitent obtenir des orientations sur les normes internationales du travail;
- utiliser l'initiative sur les entreprises et l'initiative verte comme autant de moyens d'accroître le niveau d'interaction avec les entreprises et de consacrer des principes convenus à l'échelle mondiale, tels qu'énoncés dans le Programme 2030;
- renforcer la base des connaissances disponibles et fournir une assistance technique sur la promotion d'entreprises sociales en tant que facteur favorable au développement des entreprises.

**89.** Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- des évaluations de l'environnement propice aux entreprises ainsi que des plans d'action et de suivi prioritaires établis en fonction des changements suggérés et des propositions de réforme;
- un appui technique concernant le suivi et l'évaluation des solutions efficaces en faveur du développement des entreprises durables et

de leur intégration financière, notamment sous forme de notes d'orientation et d'initiatives de partage des connaissances sur les données les plus récentes recueillies à ce sujet;

- une analyse et la conception de moyens d'intervention en vue de la montée en gamme des marchés, des secteurs ou des chaînes de valeur, y compris les chaînes d'approvisionnement mondiales;
- des offres groupées de services de formation et de conseil à l'intention des entreprises et des entrepreneurs potentiels; des outils visant à renforcer la capacité des réseaux d'intermédiaires concernés, y compris des mandants de l'OIT, des organismes de formation locaux et des institutions financières;
- une assistance technique, incluant des formations, fournie aux mandants tripartites au sujet de l'application des principes énoncés dans le texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales; une collaboration accrue au niveau des pays avec les organisations internationales, dans le cadre des partenariats mondiaux existants, afin de coordonner les activités, d'éviter qu'elles ne fassent double emploi et d'envisager des initiatives communes.

## Synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

**90.** Les activités tireront parti des synergies avec d'autres résultats, en particulier les résultats 1, 3, 6 et 7 relatifs aux politiques et aux processus intégrés visant à mettre en place des conditions propices à la création et au développement des entreprises, notamment par la formalisation de l'économie et des mesures en faveur des jeunes. La stratégie portera également sur des questions comme l'amélioration des liens établis entre les entreprises et les institutions de la sécurité sociale (résultat 3), le développement des chaînes de valeur pour les entreprises agroalimentaires et les coopératives, la résilience face aux changements climatiques et la durabilité sociale et environnementale dans l'économie rurale (résultat 5), ainsi que le renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de prendre part au dialogue sur la réforme des politiques et de fournir des services aux entreprises (résultat 10).

**91.** La stratégie est fondée sur les normes internationales et contribuera à la promotion et à la diffusion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales. Renforcer la



capacité des mandants de participer au dialogue social sur les réformes des politiques et d'intervenir au niveau des entreprises sera un élément clé de cette stratégie. Les activités relatives à la réforme des politiques consisteront, entre autres, à donner des avis et à formuler des recommandations concernant l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes et l'appui à l'entrepreneuriat féminin. Lorsqu'il y a lieu, les activités menées au niveau des entreprises cibleront spécifiquement les femmes entrepreneurs. Pour promouvoir la durabilité environnementale, des mesures seront prises pour encourager les entreprises à rendre leurs activités moins polluantes, à rationaliser l'utilisation de leurs ressources, et à investir dans des technologies et des produits innovants propres pour pénétrer les nouveaux marchés verts et tirer parti des perspectives de croissance offertes par certains secteurs spécialisés.

## Partenariats extérieurs

**92.** L'OIT s'emploiera à nouer de nouveaux partenariats et à élargir ceux qui existent déjà, en les mettant mieux à profit, afin d'entreprendre des actions plus ambitieuses au niveau des pays par le biais des PPTD et des PNUAD, ou de cadres de programmation équivalents, de produire et de diffuser des connaissances sur le résultat des actions en faveur du développement des entreprises et d'améliorer la cohérence des politiques menées aux niveaux national et mondial.

**93.** Ses principaux partenaires seront notamment les organisations intergouvernementales et d'autres organisations internationales telles que le HCDH, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), le Pacte

mondial des Nations Unies, l'Alliance coopérative internationale, le Microassurance Network, le Forum de la vulnérabilité climatique, le Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte, l'OCDE, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, l'AISS, l'Association actuarielle internationale et le Groupe de la Banque mondiale, ainsi que différentes entreprises dans le cadre de l'initiative sur les entreprises.

## Evaluation des risques

**94.** Les principaux risques sont:

- que l'appui à l'élaboration des politiques ne suffise pas pour obtenir les changements attendus, compte tenu du grand nombre de domaines d'action concernés et de leur interdépendance, de la fréquente nécessité d'intervenir simultanément sur plusieurs d'entre eux et de la complexité des processus nationaux d'élaboration des politiques;
- que les principaux décideurs n'aient pas connaissance des résultats des travaux de l'OIT dans ce domaine ou qu'ils ne suivent pas, de manière méthodique et systématique, les avis formulés en la matière par l'Organisation.

**95.** Face à ces risques, l'OIT encouragera et aidera les mandants à définir des priorités claires dès le début des concertations sur les politiques et à prendre une part active à la mise en œuvre de celles-ci. En outre, elle produira et diffusera des données sur le coût des interventions menées au niveau de l'entreprise et leurs avantages, et ciblera ses activités de conseil et de renforcement des capacités à l'intention des mandants sur le rôle qui revient aux gouvernements dans l'octroi de subventions publiques à l'appui des services nécessaires à l'avènement d'entreprises durables.

## Indicateurs

<b>Indicateur 4.1:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont élaboré ou adopté des réformes relatives à l'environnement de l'entreprise qui soient de nature à instaurer un environnement favorable aux entreprises durables	
<b>Critères de réussite</b> Tous les critères ci-après doivent être remplis: 4.1.1 Les réformes sont fondées sur une évaluation systématique de l'environnement propice aux entreprises au moyen de la méthode mise au point par le BIT. 4.1.2 Les réformes sont fondées sur le dialogue et la consultation avec les mandants et tiennent compte de leurs opinions. 4.1.3 Les réformes prennent en considération les différences entre les sexes et promeuvent l'égalité et la non-discrimination.	<b>Cible</b> 24 Etats Membres (12 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 6 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Documents et rapports officiels; rapports du BIT
	<b>Base de référence</b> 37 Etats Membres (15 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 8 en Asie-Pacifique et 6 en Europe-Asie centrale)
<b>Indicateur 4.2:</b> Nombre d'Etats Membres dans lesquels des interventions efficaces visant à apporter directement une assistance aux entreprises durables et aux entrepreneurs potentiels ont été conçues et mises en œuvre	
<b>Critères de réussite</b> Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli: 4.2.1 Des interventions spécifiques au niveau de l'entreprise visant à promouvoir la création d'emplois et le travail décent sont conçues et mises en œuvre à l'aide des produits du BIT applicables aux services d'appui financier et non financier aux entreprises. 4.2.2 Des interventions sont conçues et facilitées au niveau de l'entreprise pour garantir les droits des travailleurs à être indemnisés et protégés en cas d'accident du travail. 4.2.3 Des interventions sont conçues pour atténuer l'impact négatif des entreprises sur l'environnement et pour renforcer leur durabilité environnementale, une attention particulière étant accordée au changement climatique. 4.2.4 Des ressources supplémentaires sont mobilisées par les Etats Membres, les gouvernements, les partenaires sociaux ou d'autres entités nationales pour amplifier certaines interventions au niveau de l'entreprise, à l'aide des produits du BIT.	<b>Cible</b> 31 Etats Membres (10 en Afrique, 6 dans les Amériques, 6 dans les Etats arabes et 9 en Asie-Pacifique)
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Documents et rapports officiels
	<b>Base de référence</b> 67 Etats Membres (33 en Afrique, 11 dans les Amériques, 7 dans les Etats arabes, 11 en Asie-Pacifique et 5 en Europe-Asie centrale)
<b>Indicateur 4.3:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont conçu et mis en œuvre des plates-formes de dialogue consacrées aux pratiques d'entreprises responsables ou des programmes efficaces pour améliorer le fonctionnement des marchés, des secteurs d'activité et des chaînes de valeur, y compris les chaînes d'approvisionnement mondiales, afin de promouvoir le travail décent	
<b>Critères de réussite</b> Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli: 4.3.1 Des plates-formes de dialogue auxquelles participent le gouvernement et les partenaires sociaux et qui sont consacrées aux pratiques d'entreprises durables et écologiquement responsables ont été mises en place. 4.3.2 Des programmes spécifiques conformes aux conclusions de la Conférence de 2016 sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sont conçus et mis en œuvre	<b>Cible</b> 21 Etats Membres (14 en Afrique, 2 dans les Amériques et 5 en Asie-Pacifique)
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Documents et rapports officiels
	<b>Base de référence</b> 29 Etats Membres (15 en Afrique, 5 dans les Amériques, 6 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale)

## Budget stratégique

<b>Résultat 4.</b> Promouvoir les entreprises durables	Budget ordinaire proposé pour 2018-19 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2018-19 (en dollars E.-U.)
	<b>46 406 540</b>	<b>61 800 000</b>

## Résultat 5: Le travail décent dans l'économie rurale

*Énoncé du résultat attendu: Les mandants tripartites élaborent des politiques, des stratégies et des programmes permettant de créer de nouvelles possibilités d'emploi productif et de favoriser le travail décent dans l'économie rurale.*

### Problématique

96. Les zones rurales constituent un moteur potentiel de la croissance, du développement et du travail décent, mais elles sont souvent négligées dans les programmes d'action nationaux et internationaux. Près de 80 pour cent des travailleurs pauvres de la planète sont employés en milieu rural, où le travail informel est monnaie courante et les déficits de travail décent sont la norme. Si l'on veut exploiter pleinement le potentiel de ces zones, il faut s'attaquer au problème que constitue l'absence de politiques efficaces ciblées sur les questions d'emploi et de travail dans l'économie rurale, problème auquel s'ajoutent des cadres institutionnels et juridiques insuffisants et une base de connaissances lacunaire.

### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

97. Les problèmes plurifactoriels constatés dans les zones rurales exigent une approche intégrée qui mette le travail décent au cœur des cadres et stratégies de développement national. Il est possible d'améliorer l'impact et l'efficacité à long terme des interventions en combinant appui aux mandants dans le domaine de l'élaboration des politiques et actions ciblées dans certains secteurs. Sources de revenus pour la majorité des ruraux pauvres, les secteurs de l'agroalimentaire, de la pêche et de l'aquaculture recèlent un énorme potentiel de croissance solidaire, respectueuse de l'environnement et à l'épreuve des changements climatiques. Il importe donc au plus haut point de faciliter l'expression collective des travailleurs et employeurs des zones rurales et d'assurer l'autonomisation des femmes et des communautés autochtones.

### Changements attendus

98. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- des stratégies ou des politiques, nouvelles ou révisées, pour un meilleur ciblage des problèmes d'emploi et de travail décent dans

les zones rurales, sur la base du dialogue social, de travaux de recherche et de statistiques du travail fiables et à jour;

- amélioration des cadres réglementaires et institutionnels nationaux et mise en œuvre de programmes ciblés efficaces en vue de promouvoir des emplois de qualité et le travail décent dans l'économie rurale;
- renforcement de la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs ruraux et des organisations représentatives de l'économie rurale au développement économique et social.

99. Ces changements permettront aux Etats Membres de progresser vers la réalisation des cibles 1.2, 2.3 et 8.2 des ODD. L'OIT aidera les pays à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles, principalement au moyen de l'indicateur 1.1.1 du cadre mondial d'indicateurs pour lequel elle fait office d'organisme contributeur.

### Moyens d'action et appui aux mandants

100. L'OIT s'emploiera en particulier à:

- fournir une assistance technique aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques et de stratégies accordant la priorité à la promotion de l'emploi productif et du travail décent dans l'économie rurale;
- fournir des conseils techniques concernant la ratification et l'application effective des instruments pertinents de l'OIT et la révision des cadres juridiques et réglementaires;
- renforcer la base de connaissances et la capacité des bureaux nationaux de statistique en matière de collecte et d'analyse de statistiques du travail et d'indicateurs du travail décent (y compris les indicateurs des ODD), ventilées entre zones rurales et zones urbaines, par sexe et par sous-groupe démographique, afin de faciliter l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes;
- renforcer la capacité des mandants en les aidant à organiser les travailleurs et employeurs ruraux et en améliorant le cadre institutionnel du dialogue social, la conformité des lieux de travail avec les normes internationales du travail, la législation nationale et les conventions collectives;

- mettre au point des interventions ciblées dans les principaux secteurs de l'économie rurale, en particulier l'agroalimentaire, en donnant la priorité aux plantations, à la pêche et à l'aquaculture, afin de réduire l'informalité et d'assurer l'autonomisation des femmes et des peuples autochtones.

**101.** Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- des politiques et des stratégies accordant la priorité à l'emploi productif et au travail décent dans les zones rurales et prévoyant une action en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, de la non-discrimination et d'une transition juste vers la durabilité environnementale;
- des programmes sectoriels axés notamment sur la création d'entreprises rurales durables et sur la promotion des coopératives; des services d'aide aux entreprises et des services financiers; l'acquisition de compétences en vue de l'amélioration de la productivité, des infrastructures, de la protection sociale ainsi que de la sécurité et santé au travail (SST);
- des études diagnostiques et des interventions au niveau des pays dans le secteur des plantations en vue d'améliorer les conditions de travail et de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail;
- des recherches axées sur les politiques, notamment sur l'impact des chaînes d'approvisionnement de l'agroalimentaire sur le travail décent et les droits, conformément aux conclusions de la 105<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2016) concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales;
- une base de données des statistiques de l'emploi et du travail, ventilées entre zones urbaines et zones rurales, par sexe et par sous-groupe démographique, ainsi que des activités de renforcement des capacités et d'assistance technique pour améliorer les statistiques du travail et les indicateurs du travail décent;
- des activités de renforcement des capacités et des initiatives de partage des connaissances à l'intention des mandants, conçues en coopération avec le Centre de Turin.

## **Synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques**

**102.** Compte tenu de la nature transversale de ce résultat, la stratégie favorisera les synergies avec

tous les autres résultats stratégiques, notamment en assurant la prise en compte, dans les politiques nationales de l'emploi, des besoins propres aux zones rurales (résultat 1); en favorisant la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales et des normes les plus pertinentes pour l'économie rurale (résultat 2); en étendant la protection sociale aux travailleurs ruraux (résultat 3); en renforçant la résilience aux changements climatiques par la création d'entreprises rurales durables (résultat 4); en améliorant les conditions de travail et en réduisant l'informalité dans certains secteurs ciblés (résultat 6); et en renforçant la capacité réglementaire en ce qui concerne les formes de travail inacceptables dans les zones rurales (résultat 8).

**103.** Une attention particulière sera accordée à la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et des filles, dont l'autonomisation est indispensable pour réduire la pauvreté et la faim; à la protection des droits des peuples autochtones et d'autres groupes exposés à la discrimination, notamment les personnes handicapées; au renforcement de l'organisation et de la représentation des organisations d'employeurs et de travailleurs ruraux (résultat 10); à l'amélioration du cadre institutionnel du dialogue social; et à la promotion d'une transition juste vers la durabilité environnementale et des emplois verts dans les secteurs les plus touchés par le changement climatique.

## **Partenariats extérieurs**

**104.** Compte tenu des obstacles au travail décent rencontrés dans l'économie rurale, il est crucial de mobiliser des ressources et de renforcer la cohérence des politiques par l'intermédiaire de partenariats avec d'autres organisations et institutions internationales, en mettant l'accent sur l'avantage comparatif dont jouit l'Organisation. L'OIT renforcera les synergies avec des partenaires pour le développement comme l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), le secrétariat de la CCNUCC, l'OCDE, les banques régionales de développement et le Groupe de la Banque mondiale, grâce à une action de sensibilisation et à des interventions au niveau national visant à favoriser la création d'emplois décents et productifs dans l'économie rurale. Elle continuera de participer aux travaux du Comité de la sécurité alimentaire mondiale hébergé par la FAO et de l'Equipe spéciale de haut niveau sur la sécurité alimentaire et nutritionnelle mondiale créée par le Secrétaire général de l'ONU.

## Evaluation des risques

105. Le principal risque est que les politiques publiques et l'investissement continuent de privilégier les zones urbaines, avec pour corollaire des ressources insuffisantes dévolues aux zones rurales et un manque d'efficacité ou de coordination des politiques publiques relatives à l'agriculture et au développement rural – situation qui mettrait véritablement à mal l'emploi, les salaires et la protection sociale en milieu rural.

106. En conséquence, l'OIT s'appuiera sur des travaux de recherche dûment étayés et des activités de sensibilisation pour mettre en évidence la place centrale que le Programme 2030 accorde au travail décent dans l'économie rurale et pour démontrer l'impact des programmes et des politiques qui exploitent le potentiel des zones rurales en tant que moteurs de la croissance et sources d'emplois et de développement.

## Indicateurs

<b>Indicateur 5.1: Nombre d'Etats Membres qui ont formulé ou adopté des stratégies ou des politiques axées sur l'emploi et le travail décent dans les zones rurales</b>	
<p><b>Critères de réussite</b> Tous les critères ci-après doivent être remplis:</p> <p>5.1.1 Les volets «emploi» et «travail décent» des stratégies ou des politiques ciblent les groupes les plus vulnérables à la discrimination et à l'exclusion et d'autres déficits de travail décent dans les zones rurales.</p> <p>5.1.2 Les volets «emploi» et «travail décent» des stratégies ou politiques s'appuient sur la consultation des mandants.</p> <p>5.1.3 Les volets «emploi» et «travail décent» des stratégies ou politiques sont étayés par des recherches ainsi que par des statistiques du travail fiables, à jour, ventilées par sexe et par âge et portant sur les zones rurales.</p>	<p><b>Cible</b> 12 Etats Membres (9 en Afrique, 2 dans les Amériques et 1 en Asie-Pacifique)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b> Politiques et rapports du gouvernement; journal officiel; ratification des instruments; rapports du BIT et rapports interorganisations; base de données statistiques du BIT; enquêtes sur la main-d'œuvre</p>
	<p><b>Base de référence</b> 18 Etats Membres (11 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes et 3 en Asie-Pacifique)</p>
<b>Indicateur 5.2: Nombre d'Etats Membres qui ont pris des mesures concrètes pour promouvoir l'emploi et le travail décent dans les zones rurales</b>	
<p><b>Critères de réussite</b> Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>5.2.1 Amélioration du cadre réglementaire pour la promotion de l'emploi et du travail décent dans les zones rurales, élaboré en consultation avec les partenaires sociaux et compte tenu des normes internationales du travail applicables.</p> <p>5.2.2 Des programmes sont mis en œuvre pour améliorer l'emploi et le travail décent dans certains secteurs et industries, notamment les plantations, et tiennent compte des questions environnementales.</p>	<p><b>Cible</b> 23 Etats Membres (14 en Afrique, 4 dans les Amériques et 5 en Asie-Pacifique)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b> Documents du gouvernement; documents et rapports officiels des partenaires sociaux; rapports du BIT; projets de loi, lois et règlements</p>
	<p><b>Base de référence</b> 27 Etats Membres (18 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 6 en Asie-Pacifique)</p>



<b>Indicateur 5.3:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont créé, ou renforcé, des mécanismes de consultation et de dialogue social au sein de l'économie rurale	
<b>Critères de réussite</b> Les deux critères ci-après doivent être remplis: 5.3.1 Les mécanismes de consultation et de dialogue social sont ouverts à la participation des employeurs et des travailleurs ruraux et de leurs organisations. 5.3.2 Les mécanismes de consultation et de dialogue social garantissent une représentation et une participation actives et réelles.	<b>Cible</b> 11 Etats Membres (8 en Afrique, 2 dans les Amériques et 1 en Asie-Pacifique)
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Base de données du BIT sur les relations professionnelles; rapports de réunions (sectorielles); politiques, et rapports sur les programmes
	<b>Base de référence</b> 18 Etats Membres (12 en Afrique, 4 dans les Amériques et 2 en Asie-Pacifique)

## Budget stratégique

<b>Résultat 5.</b> Le travail décent dans l'économie rurale	Budget ordinaire proposé pour 2018-19 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2018-19 (en dollars E.-U.)
	<b>27 936 354</b>	<b>12 000 000</b>

## Résultat 6: La formalisation de l'économie informelle

*Enoncé du résultat attendu: Les Etats Membres élaborent une législation et des politiques destinées à faciliter la transition vers la formalité ou améliorent la législation et les politiques existantes, et les partenaires sociaux font bénéficier les travailleurs de l'économie informelle de leur pouvoir de représentation et de leurs services.*

### Problématique

107. Près de la moitié de la main-d'œuvre mondiale relève de l'économie informelle. La nature et la taille de ce secteur varient considérablement d'un pays à l'autre, mais, dans certains cas, l'économie informelle représente plus de 50 pour cent du produit intérieur brut (PIB). Outre son hétérogénéité, l'économie informelle se distingue généralement par des taux élevés de pauvreté, d'inégalité et de vulnérabilité, ainsi que par des déficits de travail décent importants et généralisés.

### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

108. La croissance économique est une condition nécessaire mais non suffisante pour réduire

l'informalité; les politiques publiques jouent à cet égard un rôle capital. Les stratégies de formalisation sont plus efficaces quand elles s'inscrivent dans un cadre d'action intégré favorisant la réalisation de cet objectif et quand elles sont adaptées aux caractéristiques et aux besoins de certaines catégories de travailleurs et d'unités ou de secteurs économiques, en particulier ceux qui nécessitent une attention prioritaire. Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la réduction du déficit de représentation dans l'économie informelle, promeuvent les réformes et soutiennent la transition vers l'économie formelle.

### Changements attendus

109. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- élargissement de la base de connaissances sur l'importance, les caractéristiques et les déterminants de l'économie informelle, qui permettra de prendre des mesures propices à la formalisation et de suivre les progrès accomplis;
- amélioration et coordination des dispositions législatives, des politiques et des mécanismes de contrôle qui facilitent la transition vers la formalité, notamment en faveur des personnes

les plus vulnérables aux déficits de travail décent, compte tenu de la situation nationale;

- renforcement de l'action des organisations d'employeurs et de travailleurs et des organisations représentatives des acteurs de l'économie informelle pour prêter assistance aux travailleurs et aux unités économiques concernés et faciliter leur transition vers l'économie formelle.

110. Ces changements permettront aux Etats Membres de progresser vers la réalisation des cibles 1.4, 8.3, 5.a, et 10.2 des ODD. L'OIT aidera les pays à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles, principalement au moyen de l'un des indicateurs du cadre mondial d'indicateurs dont elle a la charge, en l'occurrence l'indicateur 8.3.1.

## Moyens d'action et appui aux mandats

111. L'OIT s'emploiera en particulier à:

- aider les Etats Membres à formuler des stratégies de transition vers la formalité tenant compte de leurs besoins particuliers, à faciliter la transition de certaines catégories de travailleurs et d'unités ou de secteurs économiques, à renforcer les politiques propices à la formalisation et à prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle;
- procéder à des études diagnostiques de l'économie informelle, notamment en aidant les bureaux nationaux de statistique à produire des statistiques ventilées par sexe en vue de faire rapport sur la réalisation de l'ODD 8 au regard de l'indicateur 8.3.1, susciter un consensus tripartite sur les mesures de suivi et concevoir des systèmes de suivi régulier des progrès accomplis sur la voie de la formalisation;
- élaborer des dispositions législatives et des politiques destinées à faciliter la transition vers l'économie formelle et réviser les dispositions législatives et les politiques existantes, notamment: a) en veillant à ce que les personnes relevant de l'économie informelle puissent exercer leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective; b) en étendant le champ d'application de la législation aux nouvelles formes d'emploi; c) en concevant des mesures et des partenariats novateurs pour faciliter la formalisation des micro, petites et moyennes entreprises; d) en révisant les cadres nationaux de politique générale de l'emploi pour faire de la création d'emplois formels un objectif prioritaire; e) en étendant la protection sociale, y compris en matière de SST, de soins aux

enfants et d'autres services à la personne; f) en révisant les mécanismes de contrôle de la conformité de manière à combiner sanctions et mesures préventives et curatives;

- renforcer la cohérence et la coordination entre les ministères et organes compétents et entre les différents échelons administratifs;
- renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à participer au dialogue social sur la transition vers l'économie formelle et à faire en sorte que les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle aient, eux aussi, la possibilité de s'affilier et d'accéder à leurs services.

112. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- du matériel de sensibilisation concernant la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et des lignes directrices sur l'intégration du principe de la transition vers la formalité dans les PPDT, les politiques nationales de l'emploi et les stratégies nationales de développement;
- des méthodologies permettant d'effectuer des diagnostics de l'économie informelle, de collecter des statistiques sur l'informalité conformément à l'indicateur 8.3.1 des ODD et d'établir des systèmes de suivi des progrès réalisés vers la formalisation; un répertoire statistique;
- des ensembles de ressources sur les politiques concernant: la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs aux processus de formalisation; la formalisation des petites et microentreprises; la création d'emplois formels; l'extension de la sécurité sociale, de la SST et autres mesures de protection des travailleurs de l'économie informelle; la formalisation des groupes vulnérables, y compris des travailleurs domestiques; et les stratégies de mise en conformité et la formalisation;
- de nouveaux travaux de recherche sur les conditions dans lesquelles les chaînes d'approvisionnement mondiales contribuent à la formalité; l'informalité dans des situations particulières (détérioration environnementale, périodes faisant suite à un conflit ou à une catastrophe); les formes d'informalité dans le monde du travail de demain; les modalités de coordination interinstitutions destinées à faciliter la transition; le droit des travailleurs de l'économie informelle à la négociation collective, y compris à davantage d'égalité; les facteurs d'informalisation dans la région de l'Asie et du Pacifique; un recueil de directives pratiques sur

la transition en Amérique latine et dans les Caraïbes; un modèle d'intervention en matière de formalisation adapté aux besoins de la région de l'Europe et de l'Asie centrale;

- le partage des connaissances et des données d'expérience au niveau international; et une académie consacrée au thème de la formalisation, organisée en collaboration avec le Centre de Turin.

## Synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

113. Des synergies seront favorisées entre tous les résultats pour ce qui concerne des questions telles que: la création d'emplois formels et la garantie de la qualité des emplois dans le cadre de stratégies de vaste portée destinées à promouvoir et soutenir une croissance inclusive (résultat 1); la réforme de la législation en conformité avec les normes internationales du travail (résultat 2); le renforcement des stratégies visant à étendre la sécurité sociale (résultat 3); la création d'entreprises durables dans l'économie formelle et l'appui à la formalisation des petites et microentreprises (résultat 4); la promotion de meilleures conditions de travail des travailleurs ruraux (résultat 5); l'amélioration des plans et institutions de contrôle de la conformité afin d'accroître leur efficacité en tant qu'éléments moteurs de la formalisation, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (résultat 7); la promotion de la formalisation des travailleurs migrants (résultat 9); et l'extension aux travailleurs et unités économiques de l'économie informelle de la possibilité de s'affilier aux organisations d'employeurs et de travailleurs et d'accéder à leurs services (résultat 10).

114. Les interventions viseront à garantir l'application des normes internationales du travail applicables, en particulier la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et les instruments normatifs énumérés dans l'annexe de la recommandation. Il faudra absolument renforcer la capacité des partenaires sociaux à participer au dialogue social sur les moyens de favoriser la transition vers l'économie formelle. Toutes les

interventions tiendront compte des besoins des femmes et des personnes les plus exposées aux déficits de travail décent et faciliteront leur transition vers la formalisation et leur accès à l'emploi formel. L'impact de l'économie informelle sur les écosystèmes et la manière dont les politiques environnementales influent sur la transition vers l'économie formelle seront évalués, le cas échéant.

## Partenariats extérieurs

115. Des mesures de sensibilisation et des initiatives conjointes seront mises en œuvre avec la Banque mondiale et d'autres organisations régionales et internationales à propos de la productivité et du rapport coûts-avantages de la formalisation, avec la Commission européenne à propos de la réduction de l'emploi non déclaré en Europe, avec l'OCDE au sujet des facteurs de l'informalité et avec le réseau WIEGO (Les femmes et l'emploi dans le secteur informel: mondialisation et organisation) et d'autres organisations concernées pour établir des statistiques. Les partenariats avec les organismes des Nations Unies seront renforcés afin de favoriser un consensus sur l'utilisation de la recommandation n° 204, en tant qu'outil d'intervention important aux fins de la réalisation des ODD.

## Evaluation des risques

116. Les principaux risques sont:

- que les divergences d'opinion quant aux causes de l'informalité et aux moyens à utiliser en priorité pour y remédier demeurent irréconciliables et aboutissent à des différences d'approche ou à une certaine dispersion des efforts;
- que l'évolution du paysage politique ou la détérioration des conditions économiques créent pour certains acteurs de l'économie des incitations qui entravent le progrès.

117. Face à ces risques, l'OIT renforcera la base de connaissances concernant l'économie informelle, améliorera la diffusion des résultats des travaux de recherche et des évaluations et favorisera des stratégies intégrées, des partenariats et un dialogue social efficace.



## Indicateurs

<b>Indicateur 6.1:</b> Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants se sont entendus sur une conception commune de l'informalité et sur les principes de base de son suivi en vue de faciliter les progrès vers la formalisation	
<p><b>Critères de réussite</b> Les deux critères ci-après doivent être remplis:</p> <p>6.1.1 La conception commune est fondée sur un diagnostic approprié de l'informalité et de son incidence au niveau national, établi par le gouvernement en consultation avec les partenaires sociaux.</p> <p>6.1.2 Un système de suivi respectueux de l'égalité des sexes est en place afin d'évaluer les progrès accomplis vers la formalisation, notamment en ce qui concerne les personnes les plus vulnérables aux déficits de travail décent.</p>	<p><b>Cible</b> 21 Etats Membres (9 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)</p> <p><b>Moyens de vérification/origine des données</b> Journal officiel; rapports annuels des organes gouvernementaux; documents intergouvernementaux officiels; accords tripartites; rapports diagnostiques officiels; autres documents publiés</p> <p><b>Base de référence</b> 42 Etats Membres (19 en Afrique, 9 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 7 en Europe-Asie centrale)</p>
<b>Indicateur 6.2:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont élaboré ou révisé des politiques intégrées, des dispositions législatives ou des mécanismes de contrôle de la conformité pour faciliter la transition vers l'économie formelle, y compris celle de catégories de travailleurs ou d'unités économiques particulières	
<p><b>Critères de réussite</b> Tous les critères ci-après doivent être remplis:</p> <p>6.2.1 Les politiques, les dispositions législatives ou les stratégies de contrôle de la conformité, nouvelles ou révisées, assurent une couverture plus large, en droit et en pratique, y compris pour les personnes les plus vulnérables aux déficits de travail décent.</p> <p>6.2.2 Les politiques, les dispositions législatives ou les stratégies de contrôle de la conformité, nouvelles ou révisées, sont respectueuses de l'égalité des sexes et promeuvent la non-discrimination.</p> <p>6.2.3 Les politiques, les dispositions législatives ou les stratégies de contrôle de la conformité, nouvelles ou révisées, sont élaborées en consultation avec les partenaires sociaux.</p>	<p><b>Cible</b> 26 Etats Membres (8 en Afrique, 9 dans les Amériques, 6 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale)</p> <p><b>Moyens de vérification/origine des données</b> Journal officiel; rapports annuels des organes gouvernementaux; documents intergouvernementaux officiels; accords tripartites; rapports des organes de contrôle; autres documents publiés</p> <p><b>Base de référence</b> 45 Etats Membres (18 en Afrique, 15 dans les Amériques, 8 en Asie-Pacifique et 4 en Europe-Asie centrale)</p>
<b>Indicateur 6.3:</b> Nombre d'Etats Membres dans lesquels les organisations d'employeurs ou de travailleurs apportent un soutien aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle pour faciliter leur transition vers l'économie formelle	
<p><b>Critères de réussite</b> Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>6.3.1 Les organisations d'employeurs ou de travailleurs étendent la possibilité de s'affilier aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle.</p> <p>6.3.2 Les organisations d'employeurs ou de travailleurs fournissent des services, nouveaux ou repensés, aux unités économiques et aux travailleurs de l'économie informelle en vue de faciliter la transition vers l'économie formelle.</p> <p>6.3.3 Les organisations d'employeurs établissent des programmes de sensibilisation pour encourager la transition des entreprises informelles vers l'économie formelle.</p> <p>6.3.4 Les organisations de travailleurs élaborent des stratégies destinées à associer les travailleurs de l'économie informelle au dialogue social.</p>	<p><b>Cible</b> 19 Etats Membres (10 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)</p> <p><b>Moyens de vérification/origine des données</b> Rapports des organisations de travailleurs; rapports des organisations d'employeurs; autres rapports et documents publiés</p> <p><b>Base de référence</b> 31 Etats Membres (12 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 7 en Asie-Pacifique et 5 en Europe-Asie centrale)</p>

## Budget stratégique

<b>Résultat 6.</b> La formalisation de l'économie informelle	Budget ordinaire proposé pour 2018-19 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2018-19 (en dollars E.-U.)
	<b>33 493 762</b>	<b>3 900 000</b>

## Résultat 7: Promouvoir la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

*Enoncé du résultat attendu: Des progrès sont accomplis en matière d'élaboration, de diffusion, de respect et d'application des politiques et des dispositions réglementaires concernant la sécurité et la santé au travail ainsi que la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, l'accent étant mis sur l'inspection du travail.*

### Problématique

118. Des conditions de travail dangereuses et le respect insuffisant de la législation en vigueur portent atteinte aux conditions de vie et aux droits des travailleurs et ont une incidence négative sur la productivité des entreprises et le développement économique. Dans de nombreux pays, une amélioration des cadres juridiques et stratégiques est nécessaire, mais il y est souvent difficile de mettre en œuvre les lois, réglementations et conventions collectives existantes, principalement en raison des contraintes s'exerçant sur les capacités institutionnelles. Le dialogue social et l'amélioration des relations professionnelles permettent de lutter contre les inégalités et de renforcer la conformité des lieux de travail, mais souvent les nombreux avantages qu'ils présentent à cet égard ne se concrétisent pas, en raison de l'insuffisance de l'appui institutionnel et des capacités adéquates des organisations d'employeurs et de travailleurs et des administrations du travail. Les chaînes d'approvisionnement mondiales posent certes de nouveaux défis, mais elles offrent aussi des possibilités de faire progresser la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail à l'échelle de différents pays, du fait de leur taille, de leur complexité et des types de modèles d'entreprise appliqués.

### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

119. Des programmes tels que le programme Better Work, le Programme international pour l'abolition du travail des enfants et le programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) ont montré: que l'informalité généralisée constituait un obstacle majeur à la mise en conformité des lieux de travail, à l'application des règles et à l'accès à des voies de recours et que des efforts devaient être fournis en parallèle pour promouvoir la formalisation; qu'un dialogue social efficace et de bonnes relations

professionnelles étaient indispensables pour créer des lieux de travail sûrs, harmonieux et productifs; et que les interventions les plus efficaces étaient celles qui s'appuient sur une stratégie multidimensionnelle visant notamment à renforcer les services d'inspection du travail et les systèmes de contrôle de l'application de la loi, à contribuer à l'autonomisation des partenaires sociaux et à renforcer l'impact des mesures prises pour assurer la conformité des lieux de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

### Changements attendus

120. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- amélioration des politiques, des systèmes, des programmes et des cadres juridiques concernant la SST, y compris des conventions collectives, et amélioration de leur application grâce au dialogue social et à une base de connaissances élargie, fondée sur des preuves empiriques et sur les bonnes pratiques;
- amélioration des politiques, des systèmes, des programmes et des cadres juridiques concernant la conformité des lieux de travail et amélioration de leur application grâce au renforcement des capacités nationales des administrations du travail, de l'inspection du travail et des autres autorités compétentes en matière de prévention, de contrôle de l'application de la loi, de recours et de règlement des litiges.
- développement ou renforcement des institutions des relations professionnelles et de la négociation collective en vue de combattre les inégalités et d'améliorer la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

121. Ces changements permettront aux Etats Membres de progresser vers la réalisation des cibles 8.8, 3.9 et 16.6 des ODD. L'OIT aidera les pays à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles, principalement au moyen de l'un des indicateurs du cadre mondial d'indicateurs dont elle a la charge, en l'occurrence l'indicateur 8.8.1.

### Moyens d'action et appui aux mandants

122. L'OIT s'emploiera en particulier à:

- fournir des conseils stratégiques intégrés et mener des activités de renforcement des capacités en vue de contribuer à l'élaboration d'une législation détaillée et de stratégies nationales aux fins du contrôle de la conformité et de l'application de la loi, y compris les stratégies permettant d'exploiter les ressources et possibilités supplémentaires procurées par les chaînes d'approvisionnement mondiales;
- créer ou renforcer des administrations du travail et des institutions et systèmes de contrôle de la conformité, en particulier des services d'inspection du travail, des mécanismes de règlement des différends et de traitement des réclamations et l'accès à des voies de recours, conformément aux normes internationales du travail, notamment celles relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination;
- renforcer la capacité des partenaires sociaux et des gouvernements à traiter les questions de sécurité et de conformité des lieux de travail spécifiques aux femmes et aux hommes, dans le cadre d'institutions et de mécanismes nationaux et transnationaux de dialogue social et de négociation collective;
- améliorer la SST et la conformité des lieux de travail par le biais de travaux de recherche et d'activités de sensibilisation et de renforcement des capacités de nature sectorielle et tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, notamment dans le cadre des programmes phares de l'OIT suivants: Better Work et l'Initiative mondiale pour une action préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

123. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- des conseils techniques et des conseils sur les politiques, y compris sur les cadres juridiques relatifs à la SST et à la conformité des lieux de travail, en particulier ceux qui s'appliquent aux PME et à l'économie informelle dans les secteurs prioritaires des chaînes d'approvisionnement mondiales (notamment les zones franches d'exportation (ZFE));
- des outils de gestion des connaissances permettant de collecter, d'analyser et de diffuser des informations, y compris des données fiables ventilées par sexe, au sujet de la SST et des bonnes pratiques en matière de conformité des lieux de travail, de prévention et de règlement des conflits du travail;

- des outils analytiques et didactiques sur le rôle du dialogue social et des relations professionnelles, y compris du dialogue social transnational, dans la création de lieux de travail sûrs et productifs qui respectent les principes et droits fondamentaux au travail, et des travaux de recherche consacrés à l'évolution et aux perspectives d'avenir des institutions des relations professionnelles et de la négociation collective;
- des outils de renforcement des capacités et autres ressources sur la conformité des lieux de travail, en particulier sur les stratégies et les méthodes d'inspection du travail, et sur la SST en vue d'améliorer la capacité des entreprises à mettre en œuvre des mesures correctives durables dans les secteurs prioritaires des chaînes d'approvisionnement, notamment des évaluations des risques en matière de SST qui résultent des nouvelles modalités de travail et de production, des changements climatiques et de la pénurie de ressources;
- des activités de formation, y compris une académie consacrée à la conformité des lieux de travail, organisée en collaboration avec le Centre de Turin, en vue de renforcer la SST, les systèmes d'administration et d'inspection du travail et l'accès des travailleurs à des mécanismes efficaces de prévention, de traitement des plaintes et de recours, selon des modalités adaptées aux réalités de la production au sein et en dehors des chaînes d'approvisionnement mondiales;
- des plates-formes destinées à rassembler les administrations du travail, les partenaires sociaux et d'autres acteurs concernés des chaînes d'approvisionnement mondiales aux niveaux local, régional et mondial afin de générer des connaissances, d'assurer une collaboration effective entre ces parties prenantes et de mettre en pratique des solutions cohérentes et durables dans les secteurs prioritaires, en conjuguant les efforts des entités publiques et des entités privées pour combler les lacunes de gouvernance.

### Synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

124. L'aide apportée aux mandants dans ces domaines ne sera efficace que si la stratégie permet de favoriser la création de synergies importantes, notamment pour ce qui concerne l'élaboration d'une législation conforme aux normes internationales du travail (résultat 2); l'extension de la couverture sociale (résultat 3); le développement

d'entreprises durables (résultat 4); le perfectionnement et la formalisation des entreprises et des travailleurs qui se situent aux niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales (résultat 6); et la fourniture de services consultatifs et de modes de coopération centrés sur les formes de travail inacceptables (résultat 8).

**125.** La mise en œuvre de la stratégie sera guidée par les conventions fondamentales ci-après, qu'elle contribuera aussi à promouvoir: le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930; la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947; la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969; la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978; la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006; et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

**126.** Le dialogue social et le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs (résultat 10) sous-tendent l'ensemble des activités menées au titre de ce résultat. Les travaux de recherche porteront sur le rôle et l'efficacité des institutions et mécanismes de dialogue social transnationaux, notamment en matière de négociation collective, pour ce qui concerne la promotion de la sécurité et de la conformité des lieux de travail aux réglementations applicables. Les questions liées à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination, en particulier la protection de la maternité, l'égalité salariale, le harcèlement sexuel et la violence au travail, seront prises en compte dans tous les domaines d'activité. On abordera également la question des effets du changement climatique sur le lieu de travail, notamment les risques que la hausse des températures à l'échelle du globe fait peser sur la sécurité et la santé des travailleurs. La ventilation des données par sexe permettra en outre d'étudier les obstacles structurels qui compromettent la sécurité au travail, en particulier

pour les très nombreuses femmes engagées dans des formes atypiques d'emploi.

## Partenariats extérieurs

**127.** L'OIT mettra à profit les partenariats instaurés avec d'autres organismes des Nations Unies, en particulier l'Organisation mondiale de la santé (OMS), des institutions financières internationales comme le Groupe de la Banque mondiale, l'OCDE, des entreprises multinationales, des initiatives privées de contrôle de la conformité et d'autres acteurs pour renforcer la cohérence des politiques et mobiliser des appuis en faveur de la sécurité et de la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les partenariats et la collaboration avec les réseaux de recherche des entreprises et des syndicats et avec d'autres centres et associations de recherche seront renforcés afin d'élargir la base de connaissances dans ce domaine.

## Evaluation des risques

**128.** Les principaux risques sont:

- que les gouvernements n'accordent pas un degré de priorité suffisant à la SST et à la conformité des lieux de travail, en particulier s'agissant des ressources budgétaires allouées pour renforcer les cadres nationaux et soutenir la coopération extérieure pour le développement;
- que les organisations d'employeurs et de travailleurs ne renforcent pas suffisamment leur capacité interne;
- que des occasions soient manquées d'exploiter les chaînes d'approvisionnement mondiales pour améliorer le respect des règles en matière de SST.

**129.** Face à ces risques, l'OIT intensifiera ses activités de sensibilisation et d'information afin de susciter une prise de conscience aux niveaux national et international, en s'appuyant sur des connaissances vérifiées et des alliances stratégiques axées sur des enjeux spécifiques.

## Indicateurs

<b>Indicateur 7.1:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont élaboré ou révisé des politiques, des programmes ou des cadres juridiques ou qui ont renforcé des institutions, des systèmes ou des mécanismes pour améliorer la sécurité et la santé au travail (SST)	
<p><b>Critères de réussite</b></p> <p>Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>7.1.1 Les cadres juridiques, stratégies, politiques ou programmes relatifs à la SST, nouveaux ou révisés, sont élaborés moyennant la ratification d'une ou plusieurs conventions relatives à la SST ou sont fondés sur les normes internationales du travail, y compris celles qui concernent l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, et en consultation avec les partenaires sociaux.</p> <p>7.1.2 Des institutions et systèmes sont créés ou renforcés pour améliorer la SST aux niveaux international, national, sectoriel ou de l'entreprise, sur la base du dialogue social.</p> <p>7.1.3 Les mandants élaborent et mettent en œuvre aux niveaux national, sectoriel ou de l'entreprise leurs mécanismes de SST, tels que des systèmes de gestion de la SST et les comités de SST, pour favoriser la prévention, le respect des règles et la conformité, en ce qui concerne notamment les risques résultant du changement climatique ou d'autres facteurs environnementaux.</p> <p>7.1.4 Le gouvernement et/ou les partenaires sociaux améliorent leur capacité à collecter et à utiliser les données de SST en renforçant les systèmes de déclaration et de notification ou par d'autres méthodes.</p>	<p><b>Cible</b></p> <p>31 Etats Membres (13 en Afrique, 5 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 8 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b></p> <p>Journal officiel; rapports ministériels; rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; profil national (de SST); politique nationale ou sectorielle de SST; programme national ou sectoriel de SST; rapports d'instituts nationaux de statistique et de ministères; rapports de projet; rapports d'organisations d'employeurs et de travailleurs; rapports des institutions nationales de dialogue social</p>
	<p><b>Base de référence</b></p> <p>75 Etats Membres (29 en Afrique, 13 dans les Amériques, 6 dans les Etats arabes, 18 en Asie-Pacifique et 9 en Europe-Asie centrale)</p>
<b>Indicateur 7.2:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont élaboré ou révisé leurs lois, règlements, politiques ou stratégies ou qui ont renforcé la capacité de leurs institutions et de leurs systèmes à assurer la conformité des lieux de travail avec la législation nationale du travail et les conventions collectives	
<p><b>Critères de réussite</b></p> <p>Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>7.2.1 Les lois et règlements, les politiques ou les stratégies sont élaborés ou révisés pour améliorer la conformité des lieux de travail, sur la base des normes internationales du travail, y compris en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, et en consultation avec les partenaires sociaux.</p> <p>7.2.2 Des structures organisationnelles améliorées, des ressources financières et humaines accrues et des formations, des outils ou du matériel plus performants sont mis à la disposition des services de l'inspection du travail, des mécanismes de prévention, de recours et de règlement des différends ou d'autres institutions et systèmes d'administration du travail.</p> <p>7.2.3 Le gouvernement et/ou les partenaires sociaux améliorent leur capacité à collecter et à analyser des données, notamment des données et statistiques ventilées par sexe, et à mener des activités relatives à la conformité des lieux de travail en se fondant sur des données probantes.</p>	<p><b>Cible</b></p> <p>28 Etats Membres (13 en Afrique, 5 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 6 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b></p> <p>Journal officiel; rapports de l'inspection du travail; rapports du ministère du Travail; rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; rapports de projet; rapports d'évaluation d'impact; rapports d'organisations d'employeurs et de travailleurs; rapports des institutions nationales de dialogue social</p>
	<p><b>Base de référence</b></p> <p>75 Etats Membres (28 en Afrique, 16 dans les Amériques, 9 dans les Etats arabes, 14 en Asie-Pacifique et 8 en Europe-Asie centrale)</p>



<b>Indicateur 7.3:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont créé ou renforcé des institutions pour la négociation collective et les relations professionnelles en vue de lutter contre les inégalités et d'améliorer la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales	
<p><b>Critères de réussite</b></p> <p>Au moins deux des critères ci-après doivent être remplis:</p> <p>7.3.1 Un mécanisme, ou une procédure, de négociation collective à différents niveaux est créé, réactivé ou réformé.</p> <p>7.3.2 Une politique ou des directives sont mises en place pour faciliter la concertation et la coopération entre les employeurs et les organisations de travailleurs – ou, à défaut, avec les représentants des travailleurs – ainsi que l'examen des réclamations au niveau de l'entreprise.</p> <p>7.3.3 Des institutions chargées des relations professionnelles sont mises en place ou réactivées et fonctionnent plus efficacement de manière à lutter contre les inégalités et à améliorer la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.</p> <p>7.3.4 Les mandats établissent ou renforcent des systèmes de collecte, d'analyse et de production de données et de statistiques ventilées par sexe dans les domaines de la négociation collective et des relations professionnelles.</p>	<p><b>Cible</b></p> <p>27 Etats Membres (12 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 6 en Asie-Pacifique et 4 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b></p> <p>Enquêtes sur la main-d'œuvre; rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; données nationales ou internationales sur la couverture conventionnelle; données et rapports sur les accords-cadres internationaux et d'autres accords d'entreprise transnationaux; rapports des institutions nationales de dialogue social; rapports d'organisations d'employeurs et de travailleurs; adoption ou modification de lois ou règlements nationaux sur le dialogue social et les relations professionnelles; rapports de projet; rapports des services d'inspection du travail</p>
	<p><b>Base de référence</b></p> <p>62 Etats Membres (27 en Afrique, 9 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 13 en Asie-Pacifique et 10 en Europe-Asie centrale)</p>

## Budget stratégique

<b>Résultat 7.</b> Promouvoir la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales	Budget ordinaire proposé pour 2018-19 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2018-19 (en dollars E.-U.)
	<b>55 310 104</b>	<b>77 500 000</b>

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

*Enoncé du résultat attendu: Les Etats Membres élaborent des lois et des politiques ou améliorent les lois et politiques existantes, renforcent les institutions et encouragent les partenariats pour protéger les femmes et les hommes contre les formes de travail inacceptables.*

### Problématique

130. Les conditions de travail qui sont contraires aux principes et droits fondamentaux au travail ou qui mettent en péril la vie, la santé, la liberté, la dignité ou la sécurité des travailleurs sont certes inacceptables, mais sont pourtant monnaie

courante. Il est difficile de lutter contre les formes de travail inacceptables, car celles-ci se rencontrent plus fréquemment dans des secteurs à haut risque où les dispositifs de contrôle réglementaire sont limités, où les travailleurs sont faiblement organisés et appartiennent à des communautés défavorisées et où la disponibilité des données pose problème. Le fait que le travail effectué aux niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales ne soit pas visible – c'est le cas par exemple du travail à domicile, où les femmes sont surreprésentées – expose les travailleurs à des risques accrus, notamment s'agissant de la violence et du harcèlement liés au travail.

## Principaux enseignements tirés des activités antérieures

131. Des progrès soutenus en matière de lutte contre les formes de travail inacceptables passent par des approches intégrées propres à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et, en même temps, à influencer sur les causes profondes de ce phénomène et sur les facteurs qui rendent les travailleurs, notamment ceux qui appartiennent à des groupes défavorisés, plus vulnérables à l'exploitation. L'adoption de ces approches et leur pérennisation nécessitent une bonne compréhension de l'évolution et des causes profondes des formes de travail inacceptables dans les secteurs à haut risque, ainsi que l'élaboration de solutions sur mesure adaptées aux situations et aux capacités nationales et locales. Il est indispensable d'instaurer un cercle vertueux qui prenne en compte les préoccupations soulevées par les organes de contrôle, l'assistance technique et les activités de suivi menées au niveau national, mais aussi de veiller à la participation des mandants tripartites et de s'efforcer d'améliorer l'organisation et la représentation des travailleurs en situation de vulnérabilité. L'établissement d'alliances avec les grandes institutions permettrait de renforcer l'influence et l'impact des activités concernées.

## Changements attendus

132. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- des politiques et réglementations plus efficaces, s'appuyant sur une base de connaissances élargie concernant l'ampleur et les caractéristiques des formes de travail inacceptables dans les différents secteurs, professions et groupes, y compris les migrants, les peuples autochtones, les personnes vivant avec le VIH et les personnes handicapées;
- le renforcement des capacités institutionnelles en matière de mise en œuvre des politiques et réglementations, l'accent étant mis sur: l'éradication et la prévention du travail forcé, du travail des enfants et de toutes les formes de discrimination; la promotion de l'égalité de rémunération, en particulier pour les femmes travaillant dans des professions faiblement rémunérées et à dominante féminine; la protection des travailleurs contre des conditions de travail qui mettent en péril leur vie ou leur santé, y compris les comportements violents et le harcèlement; et la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective pour les travailleurs qui courent

davantage de risques d'être soumis à des formes de travail inacceptables;

- le renforcement des activités de sensibilisation et des partenariats avec les organisations multilatérales, les groupes de la société civile et les médias concernés, notamment en ce qui concerne l'éradication du travail forcé et du travail des enfants, la promotion de l'égalité de rémunération, en particulier pour les femmes travaillant dans des professions faiblement rémunérées et à dominante féminine, ainsi que la prévention de la violence et du harcèlement liés au travail et la protection des femmes et des hommes contre ces comportements.

133. Ces changements permettront aux Etats Membres de progresser vers la réalisation de plusieurs cibles associées aux ODD, en particulier les cibles 5.2, 8.5, 8.7, 8.8 et 10.3. L'OIT aidera les pays à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles au moyen des indicateurs du cadre mondial d'indicateurs dont elle a la charge, en l'occurrence les indicateurs 5.5.2, 8.5.1, 8.5.2 et 8.8.2 et, conjointement avec le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), l'indicateur 8.7.1.

## Moyens d'action et appui aux mandants

134. L'OIT s'emploiera en particulier à:

- promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales, notamment le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé de 1930; améliorer l'application d'autres normes internationales du travail, en particulier celles qui concernent la SST, le travail à domicile et les peuples autochtones et tribaux; assurer le bon déroulement des travaux de la commission de la Conférence chargée d'élaborer une ou plusieurs normes nouvelles sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail;
- diriger les efforts visant à combler les lacunes en matière d'élimination des pires formes de travail forcé et de travail des enfants au moyen d'activités de sensibilisation et de partenariats avec des organisations internationales, régionales et nationales, la société civile, les médias et les milieux universitaires, ainsi que par le biais du Programme phare sur l'élimination du travail des enfants et du travail forcé (IPEC+) de l'OIT;
- apporter un appui au suivi des ODD pertinents en recueillant des données sur certains indicateurs, ventilées par sexe et si possible selon d'autres critères appropriés tels que le

handicap, l'appartenance ethnique ou le statut de migrant;

- soutenir la mise en œuvre de l'Initiative multipartite mondiale sur l'égalité de rémunération, y compris les partenaires sociaux de l'OIT, pour prendre des mesures concrètes afin que l'égalité de rémunération entre hommes et femmes en bas de l'échelle des salaires devienne réalité et pour réduire l'écart salarial entre les sexes;
- aider les mandants à élaborer des approches intégrées, qui répondent aux besoins spécifiques des hommes et des femmes et qui soient adaptées aux différents contextes afin de protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables dans certains secteurs à haut risque et aux niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales, et notamment des moyens de prévenir et de combattre la violence contre les travailleuses et les travailleurs;
- promouvoir l'autonomisation des travailleurs non syndiqués ou en situation de vulnérabilité par la syndicalisation et le renforcement de leur capacité à participer à l'action collective.

135. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- au titre du suivi des travaux de la IV<sup>e</sup> Conférence mondiale sur l'élimination durable du travail des enfants (Argentine, 2017), le lancement de la plate-forme de partage des connaissances et de la communauté de pratique de l'Alliance 8.7, ainsi que la tenue de cinq réunions de consultation au niveau régional pour mettre au point des interventions propres aux pays et aux régions;
- des rapports et des notes d'orientation destinés à servir de base à la préparation et à la négociation d'un ou de plusieurs nouveaux instruments possibles sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail et à contribuer à l'initiative sur les femmes au travail; des campagnes d'information organisées conjointement avec les partenaires sociaux;
- une compilation d'informations pour les indicateurs sur les droits des travailleurs (8.8.2) et la diffusion d'estimations mondiales, à paraître en 2017, sur le travail forcé et le travail des enfants;
- le suivi de la coalition mondiale pour l'égalité de rémunération qui sera lancée en 2017 et, à titre de contribution à l'initiative sur les femmes au travail, une plate-forme de partage des

connaissances qui centralisera un ensemble de ressources sur la question (outils, publications et rapports), qui contribuera à des interventions adaptées aux différentes situations nationales autant qu'elle en tirera parti et qui accordera une attention particulière aux femmes travaillant dans des professions faiblement rémunérées et à dominante féminine;

- des notes d'orientation, des rapports, des guides pratiques et du matériel de formation, élaborés sur la base de données probantes et adaptés aux besoins des mandants en ce qui concerne les thématiques suivantes: prévenir et éliminer le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination; prévenir les maladies professionnelles et les conditions de travail inacceptables dans certains secteurs à haut risque; promouvoir l'égalité de rémunération, notamment en luttant contre la discrimination salariale par le biais de la négociation collective;
- des études d'impact concernant: i) les mutations du monde du travail, notamment du fait de l'utilisation des nouvelles technologies, et leurs incidences sur l'ampleur et la fréquence des formes de travail inacceptables par secteur, profession et catégorie sociale, à titre de contribution à l'initiative sur l'avenir du travail; et ii) les interventions de l'OIT visant à protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables, y compris pour répondre aux préoccupations exprimées de longue date par les organes de contrôle dans certains pays;

## Synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

136. La stratégie tirera parti des synergies avec d'autres résultats, en particulier ceux qui concernent la ratification des conventions pertinentes et le suivi des commentaires des organes de contrôle de l'OIT, l'accent étant mis sur les principes et droits fondamentaux au travail (résultat 2) et sur des questions telles que: le renforcement de la capacité réglementaire afin de promouvoir le travail décent dans l'économie rurale, où de nombreux travailleurs sont soumis à des formes de travail inacceptables (résultat 5); la mise en place de modalités de travail offrant aux travailleurs une meilleure protection grâce à la formalisation de l'économie informelle (résultat 6); la promotion de la sécurité et de la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (résultat 7); et la

création d'un contexte sur le plan des politiques qui soit favorable à la protection des travailleurs migrants, des réfugiés et des personnes déplacées de force et qui leur offre des possibilités de travail décent (résultat 9).

**137.** Un des éléments centraux de la stratégie consiste à renforcer les capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs pour leur permettre de participer à un dialogue social constructif sur les politiques et stratégies relatives aux formes de travail inacceptables (résultat 10). La collecte de données, les travaux de recherche, les services consultatifs et le renforcement des capacités permettront de répondre aux besoins des travailleurs soumis à des formes de travail inacceptables ou se trouvant dans une situation à risque, étant entendu que différentes stratégies peuvent se révéler nécessaires en fonction de critères comme l'âge, le sexe, la nationalité ou l'appartenance ethnique, l'état de santé ou les qualifications. Le cas échéant, les conséquences pour une transition juste vers une économie verte seront prises en compte dans les interventions visant à rompre le cycle de la pauvreté et à réduire les inégalités, notamment en ce qui concerne le travail forcé et le travail des enfants.

## Partenariats extérieurs

**138.** Les partenariats avec les grandes institutions permettront de tirer parti des connaissances et des ressources disponibles pour mobiliser les énergies et parvenir à influencer sur les politiques, à tous les niveaux, en vue d'améliorer la prévention du travail forcé et du travail des enfants et la protection des travailleurs. L'OIT jouera un rôle de premier plan au sein de l'Alliance 8.7, qui a pour objet de mettre un terme au travail des enfants et à l'esclavage moderne, et œuvrera en partenariat avec l'UNICEF à l'éradication des pires formes de travail des enfants. Elle dirigera, conjointement avec ONU-Femmes, une coalition pour l'égalité de rémunération visant à atteindre la cible 8.5 des ODD. Consciente des répercussions de la

violence conjugale sur le lieu de travail, l'OIT s'associera également à des entités comme le réseau Domestic Violence@Work de la Western University au Canada pour conduire des recherches, mobiliser les connaissances et l'action autour de cette question et élargir la portée de ses activités au-delà du cercle de ses mandants.

## Evaluation des risques

**139.** Les principaux risques sont:

- que la volonté politique mobilisée au niveau national ne soit pas suffisamment affirmée pour atteindre les résultats recherchés;
- que les gouvernements ne disposent pas de données probantes sur lesquelles s'appuyer pour guider des initiatives prises dans ce domaine ou pour coordonner les contributions apportées par les principaux groupes de parties prenantes;
- que le recours aux formes de travail inacceptables s'intensifie et qu'il soit plus difficile de trouver des solutions efficaces, en raison de la croissance des inégalités et des vulnérabilités et d'une réaction de plus en plus hostile à l'égard de la mondialisation, autant de facteurs qui affaiblissent l'engagement politique en faveur des principes et droits concernant la non-discrimination, l'égalité, la liberté syndicale et la négociation collective.

**140.** Face à ces risques, l'OIT mettra à profit des travaux de recherche fondés sur des données probantes et des actions de sensibilisation pour favoriser un engagement politique dans ce domaine. En complément, elle diversifiera les pays cibles et renforcera la capacité du Bureau à s'acquitter de son mandat, sur la base de méthodes de travail collaboratives et de l'utilisation stratégique des ressources, notamment les programmes phares de coopération pour le développement de l'OIT.

## Indicateurs

<b>Indicateur 8.1:</b> Nombres d'Etats Membres qui ont élaboré ou révisé des lois ou des politiques visant à protéger les travailleuses et les travailleurs contre les formes de travail inacceptables dans les secteurs à haut risque, en particulier les travailleurs en situation de vulnérabilité	
<p><b>Critères de réussite</b></p> <p>Tous les critères ci-après doivent être remplis:</p> <p>8.1.1 Les lois ou politiques, nouvelles ou révisées, sont fondées sur les normes internationales du travail concernant les principes et droits fondamentaux au travail, la SST et les conditions de travail, y compris les salaires.</p> <p>8.1.2 Les lois ou politiques, nouvelles ou révisées, sont fondées sur les consultations menées avec les partenaires sociaux.</p> <p>8.1.3 Les lois ou politiques, nouvelles ou révisées, sont respectueuses de l'égalité des sexes et promeuvent la non-discrimination.</p> <p>8.1.4 Les lois ou politiques, nouvelles ou révisées, sont fondées sur des données probantes et s'appliquent aussi aux personnes en situation de vulnérabilité.</p>	<p><b>Cible</b></p> <p>27 Etats-Membres (10 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 9 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b></p> <p>Journal officiel; rapports du gouvernement; rapports des organes tripartites; accords tripartites; rapports soumis à la Conférence internationale du Travail; rapports des organes de contrôle; rapports internes du BIT</p>
	<p><b>Base de référence</b></p> <p>40 Etats Membres (16 en Afrique, 7 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 9 en Asie-Pacifique et 6 en Europe-Asie centrale)</p>
<b>Indicateur 8.2:</b> Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants ont renforcé leur capacité institutionnelle en matière de protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables, en particulier les travailleurs défavorisés ou en situation de vulnérabilité	
<p><b>Critères de réussite</b></p> <p>Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>8.2.1 Les organisations d'employeurs ou de travailleurs fournissent des orientations ou des services à leurs adhérents pour combattre et prévenir les formes de travail inacceptables.</p> <p>8.2.2 Les organes nationaux ou sectoriels prennent des mesures pour coordonner et suivre les actions visant à protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables, y compris, le cas échéant, les travailleurs touchés par la dégradation de l'environnement ou une catastrophe naturelle.</p> <p>8.2.3 Les autorités nationales compétentes prennent des mesures spécifiques pour faire appliquer les politiques et les réglementations destinées à protéger les travailleurs les plus à risque.</p> <p>8.2.4 Les institutions nationales compétentes collectent et diffusent des données statistiques, ventilées par sexe, ou en fonction d'autres variables selon le cas, sur le travail forcé, le travail des enfants et les salaires.</p>	<p><b>Cible</b></p> <p>38 Etats Membres (18 en Afrique, 8 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 8 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p><b>Moyens de vérification/origine des données</b></p> <p>Rapports des organes gouvernementaux; documents intergouvernementaux officiels; accords tripartites; rapports des organisations de travailleurs; rapports des organisations d'employeurs; rapports des organes de contrôle; autres rapports et documents publiés; base de données statistiques du BIT</p>
	<p><b>Base de référence</b></p> <p>61 Etats Membres (32 en Afrique, 11 dans les Amériques, 4 dans les Etats arabes, 10 en Asie-Pacifique et 4 en Europe-Asie centrale)</p>



**Indicateur 8.3:** Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants tripartites ont mis en place des partenariats, y compris avec d'autres parties prenantes, pour protéger efficacement les travailleurs contre les formes de travail inacceptables, en particulier les travailleurs les plus vulnérables

#### Critères de réussite

Au moins deux des critères ci-après doivent être remplis:

- 8.3.1 Les mandants, en coopération avec la société civile et des organisations non gouvernementales, font la promotion d'initiatives de sensibilisation visant à lutter contre les formes de travail inacceptables dans certains secteurs.
- 8.3.2 La coopération entre les mandants et des organisations multilatérales aboutit à des mesures encourageant la ratification ou l'application des normes internationales du travail pertinentes pour protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables.
- 8.3.3 Des initiatives de sensibilisation ou des débats d'orientation promeuvent des approches intégrées des principes et droits fondamentaux au travail afin de renforcer les synergies et de maximiser l'impact global.

#### Cible

25 Etats Membres (10 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale)

#### Moyens de vérification/origine des données

Rapports du BIT; rapports d'organisations multilatérales; autres rapports publiés

#### Base de référence

46 Etats Membres (17 en Afrique, 13 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 7 en Asie-Pacifique et 7 en Europe-Asie centrale)

## Budget stratégique

<b>Résultat 8.</b> Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables	Budget ordinaire proposé pour 2018-19 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2018-19 (en dollars E.-U.)
	<b>42 620 373</b>	<b>82 100 000</b>

## Résultat 9: Equité et efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre

*Enoncé du résultat attendu: Les Etats Membres adoptent des politiques équitables et efficaces en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre et prennent des mesures pour les mettre en œuvre aux niveaux national, régional ou sous-régional en vue de mieux protéger les droits des personnes qui travaillent à l'étranger et de satisfaire les besoins du marché du travail.*

### Problématique

141. Sur les 150 millions de travailleurs migrants internationaux, près de la moitié sont des femmes, et les questions relatives aux migrations et à la mobilité de la main-d'œuvre, y compris les flux de réfugiés, sont de plus en plus complexes. De nombreux pays ne sont pas dotés de moyens suffisants pour faire face à cette situation qui, en raison du dysfonctionnement et de la faible gouvernance du marché du travail, se traduit par une migration irrégulière, une sous-utilisation des compétences, une inadéquation entre l'offre et la demande d'emplois, des discriminations, un creusement des inégalités et une multiplication des formes d'exploitation, notamment au stade du recrutement. Cette situation aggrave les tensions

sociales et ne prédispose pas l'opinion publique à apporter un soutien à ces travailleurs ni à reconnaître leur contribution à la société.

### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

142. L'OIT peut optimiser la mise en œuvre des normes internationales du travail et des orientations sur les politiques et accélérer les réformes en encourageant le dialogue national, régional ou interrégional sur les bonnes pratiques, comme elle l'a fait en Asie et dans les Etats arabes. Il est plus facile de faire évoluer les politiques publiques et les mentalités dès lors qu'il existe des données fiables, comparables entre les pays, sur lesquelles fonder les programmes de réforme et de sensibilisation. Il est essentiel de renforcer la capacité des partenaires sociaux de participer au dialogue sur les moyens d'action si l'on veut assurer durablement la mise en œuvre des politiques, comme il ressort de l'expérience des mandants de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), de la Communauté de développement de l'Afrique

australe (SADC), de l'ASEAN et de l'Association Sud asiatique de coopération régionale (ASACR).

## Changements attendus

143. Les principaux résultats attendus sont les suivants:

- amélioration de la législation nationale, des politiques et des accords bilatéraux ou multilatéraux, conformément aux normes internationales du travail, afin qu'ils soient équitables, efficaces et respectueux de l'égalité des sexes, tiennent compte des personnes handicapées et visent à réduire les déficits de gouvernance qui, au niveau de la protection des droits des travailleurs migrants et du fonctionnement des marchés du travail, ont une incidence sur la migration et la mobilité internationales de la main-d'œuvre;
- renforcement de la capacité de mettre en œuvre et d'assurer le suivi des cadres de gouvernance équitable et de fournir des services complets pour la protection des droits des travailleurs migrants et la promotion de l'emploi productif et du travail décent en faveur des travailleurs migrants, des réfugiés et d'autres personnes déplacées de force.

144. Ces changements permettront aux Etats Membres de progresser vers la réalisation des cibles 8.8 et 10.7 des ODD. L'OIT aidera les pays à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles, principalement au moyen de l'indicateur 10.7.1 du cadre mondial d'indicateurs dont elle a la charge.

## Moyens d'action et appui aux mandants

145. L'OIT axera son action sur:

- des activités de conseil et d'assistance technique, intégrées et adaptées aux spécificités des pays, qui porteront sur des questions liées aux normes internationales du travail, au fonctionnement du marché du travail, à l'insertion des migrants et des nouveaux arrivants, au recrutement équitable et à la protection des conditions de travail dans les secteurs qui emploient de nombreux migrants (par exemple les soins à la personne, la construction, la pêche et l'agriculture);
- des activités de renforcement des capacités et de formation aux niveaux national, sous-régional, régional et mondial, notamment dans le cadre de l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre du Centre de Turin, en vue de renforcer la participation des mandants au dialogue social et celle des partenaires sociaux

aux débats d'orientation et à la mise en œuvre des politiques;

- l'appui à la réforme des politiques et au dialogue entre les régions et au sein des régions, notamment en facilitant l'échange de bonnes pratiques ainsi que la conception et l'application de directives statistiques convenues sur le plan international en vue d'harmoniser la collecte de données sur les migrations de main-d'œuvre;
- le développement des partenariats et des activités de sensibilisation pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions pertinentes de l'OIT et pour veiller à ce que les approches préconisées par l'OIT soient prises en compte aux niveaux régional et mondial dans les débats consacrés à la gestion des flux de migrants et de réfugiés et dans les réponses apportées en conséquence, notamment dans le cadre des pactes mondiaux des Nations Unies sur les migrants et les réfugiés qui doivent être adoptés en 2018 ainsi que des travaux du Forum mondial sur la migration et le développement (FMMD).

146. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- les directives du BIT concernant le recrutement équitable, appliquées à titre expérimental pour protéger les travailleurs migrants à risque le long d'au moins trois axes migratoires et intégrées dans un dialogue interrégional mené entre deux régions;
- des orientations pratiques et des outils de sensibilisation sur la question des travailleuses migrantes conçus et mis en œuvre de manière à cibler l'économie des services à la personne;
- de nouvelles recherches sur les politiques de l'emploi et les politiques migratoires en vue de permettre aux migrants et à d'autres nouveaux arrivants de s'insérer véritablement sur le marché du travail et d'accéder à des emplois décents, ces recherches devant aboutir à des recommandations concernant l'amélioration de la cohérence des politiques et du fonctionnement du marché du travail;
- des principes directeurs du BIT sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force mis en œuvre avec le HCR, à titre expérimental, dans une région accueillant des réfugiés en grand nombre;
- des lignes directrices mondiales concernant les normes statistiques internationales sur les notions, les définitions et les méthodologies applicables aux migrations de main-d'œuvre

qui doivent être adoptées par la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail, ainsi qu'une méthode de mesure élaborée pour l'indicateur 10.7 des ODD sur le recrutement, qui sera mise à l'essai avec la Banque mondiale dans deux régions et qui contribuera à l'élaboration de politiques et à la réalisation des ODD.

## Synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

147. La mise en œuvre de la stratégie exigera une collaboration qui s'étendra à la plupart des résultats, par exemple pour: assurer une articulation entre les politiques en matière de migration et de mobilité de la main-d'œuvre et les politiques de l'emploi, compte tenu notamment de la reconnaissance des qualifications et de l'insertion sur le marché du travail (résultat 1); étendre la protection sociale aux travailleurs migrants, aux réfugiés et aux nouveaux arrivants (résultat 3); lutter contre les formes de travail inacceptables, la discrimination et les inégalités dont sont victimes les migrants, les réfugiés et autres personnes déplacées de force (résultat 8); et renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les domaines de la conception des politiques migratoires, de la sensibilisation et des services aux membres (résultat 10).

148. La stratégie est guidée par les normes internationales du travail pertinentes, ainsi que par les conclusions des organes de contrôle, l'étude d'ensemble de 2016 sur les instruments relatifs aux travailleurs migrants, et elle s'inspirera des conclusions de la discussion générale sur les migrations de main-d'œuvre qui se tiendra pendant la session de 2017 de la Conférence internationale du Travail. Le renforcement du dialogue social national, sous-régional et régional sur les migrations de main-d'œuvre constituera un élément clé de la stratégie. En lien avec l'initiative sur les femmes au travail, les travaux relatifs à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination porteront sur des questions comme la situation des migrantes dans l'économie des services à la personne, la violence à l'égard des migrantes, les problèmes de santé et l'exploitation, ainsi que la discrimination à l'embauche et sur le lieu de travail fondée sur l'appartenance ethnique, la nationalité, le sexe, le handicap et le statut VIH. Des recherches seront menées pour évaluer les aspects des migrations

de main-d'œuvre liés au changement climatique, et des conseils seront fournis quant à l'amélioration des stratégies de résilience et d'adaptation.

## Partenariats extérieurs

149. L'OIT renforcera sa collaboration avec les institutions régionales et sous-régionales et consolidera les partenariats mis en place dans le cadre du Groupe mondial sur la migration – en ce qui concerne notamment l'application de la nouvelle note d'orientation intitulée *Guidance Note on Integrating Migration and Displacement in UNDAF* qui porte sur l'intégration des questions migratoires dans les PNUAD ou dans des cadres de planification équivalents, le renforcement de la collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations et des contributions aux travaux du FMMD, notamment à son interface des entreprises. Les partenariats avec le HCDH seront renforcés afin de promouvoir une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits; seront également renforcés les partenariats avec le HCR pour mettre en œuvre un plan d'action dans le cadre du mémorandum d'accord conclu en 2016 entre l'OIT et le HCR. La coopération avec la Banque mondiale portera en particulier sur l'élaboration d'indicateurs relatifs à la réduction des coûts liés aux migrations de main-d'œuvre. Les partenariats avec des organisations non gouvernementales, les milieux universitaires, les médias et les autorités locales seront encore renforcés.

## Evaluation des risques

150. Les principaux risques sont:

- que les Etats Membres, aux niveaux national, régional et mondial, adoptent des politiques migratoires fondées sur des préoccupations sécuritaires plutôt que sur des données probantes et sur les droits, avec pour effet d'accroître les inégalités et les discriminations dont font l'objet les travailleurs migrants;
- que les Etats Membres n'affectent pas suffisamment de ressources à ce domaine d'action ou ne mettent pas en place des dispositifs efficaces ou appropriés pour faire appliquer les politiques existantes.

151. Face à ces risques, l'OIT collectera des données et consolidera les connaissances disponibles sur les politiques étayées par des données probantes et facilitera le dialogue aux niveaux bilatéral et régional.

## Indicateurs

<b>Indicateur 9.1:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont formulé ou adopté, en matière de migration équitable, des politiques, des lois ou des accords bilatéraux ou multilatéraux de nature à améliorer la protection des travailleurs migrants et d'autres personnes travaillant à l'étranger, ainsi que le fonctionnement des marchés du travail	
<b>Critères de réussite</b> Tous les critères ci-après doivent être remplis: 9.1.1 Les politiques, lois ou accords sont fondés sur les normes internationales du travail pertinentes et les documents d'orientation du BIT et comportent, le cas échéant, des mesures destinées à favoriser la ratification. 9.1.2 Les politiques, lois ou accords sont fondés sur des données probantes et reliés aux stratégies ou aux politiques en faveur de l'emploi. 9.1.3 Les politiques, lois ou accords sont respectueux de l'égalité des sexes et promeuvent la non-discrimination. 9.1.4 Les politiques, lois ou accords sont élaborés en consultation avec les partenaires sociaux.	<b>Cible</b> 22 Etats Membres (8 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 10 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Documents officiels, y compris les registres administratifs; accords bilatéraux et multilatéraux
	<b>Base de référence</b> 37 Etats Membres (17 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 16 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)
<b>Indicateur 9.2:</b> Nombre d'institutions régionales et sous-régionales qui adoptent ou révisent des cadres ou arrangements de gouvernance régionaux ou sous-régionaux sur les migrations ou la mobilité de la main-d'œuvre	
<b>Critères de réussite</b> Tous les critères ci-après doivent être remplis: 9.2.1 Les cadres ou arrangements de gouvernance sont fondés sur les normes internationales du travail pertinentes. 9.2.2 Les cadres ou arrangements de gouvernance sont fondés sur une analyse de données comparatives ou sur des évaluations des migrations ou de la mobilité de la main-d'œuvre. 9.2.3 Les cadres ou arrangements de gouvernance sont respectueux de l'égalité des sexes et promeuvent la non-discrimination. 9.2.4 Les cadres ou arrangements de gouvernance sont élaborés en consultation avec les partenaires sociaux.	<b>Cible</b> Asie-Pacifique: ASEAN, ASACR Afrique: CUA, CEDEAO, SADC
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Rapports des organes consultatifs tripartites; rapports du BIT
	<b>Base de référence</b> Asie-Pacifique: ASEAN, ASACR Afrique: CUA, CEDEAO, CAE, SADC
<b>Indicateur 9.3:</b> Nombre d'Etats Membres qui ont établi ou renforcé des mécanismes institutionnels de mise en œuvre et de suivi des cadres de gouvernance sur les migrations de main-d'œuvre	
<b>Critères de réussite</b> Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli: 9.3.1 Un mécanisme institutionnel de suivi de la mise en œuvre fonctionne régulièrement et en consultation avec les partenaires sociaux. 9.3.2 Les institutions publiques compétentes fournissent des services inclusifs et non discriminatoires visant à promouvoir le travail décent en faveur des travailleurs migrants, des réfugiés et d'autres personnes déplacées de force. 9.3.3 Les organisations d'employeurs et de travailleurs fournissent de nouveaux services à leurs adhérents en vue de promouvoir le travail décent en faveur des travailleurs migrants, ou fournissent des services d'appui à ces travailleurs.	<b>Cible</b> 19 Etats Membres (5 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 8 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Rapports du BIT; base de données statistiques sur les migrations de main-d'œuvre
	<b>Base de référence</b> 32 Etats Membres (12 en Afrique, 7 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 9 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale)

## Budget stratégique

<b>Résultat 9.</b> Equité et efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre	Budget ordinaire proposé pour 2018-19 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2018-19 (en dollars E.-U.)
	<b>28 970 930</b>	<b>32 300 000</b>



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

152. Les activités qui seront menées au titre de ce résultat consisteront à renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, à enrichir leur base de connaissances et à tenir compte de leurs points de vue respectifs au cours de la réalisation des autres résultats stratégiques afin de leur permettre de répondre efficacement aux besoins de leurs membres et de parvenir à un développement durable.

### Organisations d'employeurs et organisations d'entreprises

*Énoncé du résultat attendu: Les organisations d'employeurs et les organisations d'entreprises sont indépendantes, plus représentatives et financièrement pérennes, répondent mieux aux besoins de leurs membres et promeuvent efficacement des politiques propres à créer un environnement favorable aux entreprises, qui facilite l'investissement, la création d'entreprises et d'emplois et contribue au développement durable.*

### Problématique

153. Le secteur privé est le principal moteur de la croissance économique et de la création d'emplois dans le monde, mais de nombreux pays ne disposent pas d'un environnement propice aux entreprises, ce qui freine l'investissement, la création d'entreprises et l'emploi. En tant que porte-parole du secteur privé, les organisations d'employeurs et les organisations d'entreprises jouent un rôle essentiel dans la promotion d'un tel environnement, mais beaucoup d'entre elles ont des capacités bien trop limitées pour pouvoir jouer ce rôle plus efficacement. En outre, la nature même de la représentation des entreprises est en train d'évoluer, étant donné que ces organisations sont de plus en plus souvent amenées à traiter de questions économiques et environnementales, en plus de leur rôle traditionnel de représentation du secteur privé pour les questions touchant à la politique sociale et au dialogue social.

### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

154. L'expérience montre que seules les organisations d'employeurs et les organisations d'entreprises qui veillent sans cesse à adapter leurs structures et leurs services pour pouvoir répondre aux besoins de leurs membres et faire face à des

environnements en constante mutation conservent leur pertinence et leur efficacité sur le long terme. L'expérience montre également que les programmes de l'OIT doivent être fondés sur une évaluation exhaustive des besoins et tenir compte du contexte. De plus, pour pouvoir mettre en œuvre les plans d'action convenus et atteindre ainsi les résultats attendus, les organisations concernées devront faire preuve d'un engagement sans faille.

### Changements attendus

155. Les principaux changements attendus en ce qui concerne les organisations d'employeurs et les organisations d'entreprises sont les suivants:

- renforcement de la représentation et de la viabilité financière de ces organisations, qui peuvent ainsi faire entendre la voix du secteur privé;
- amélioration des structures de gouvernance et d'administration et de la gestion des affiliations pour tenir compte de l'évolution des cadres réglementaires;
- élargissement de la palette de services, dont la qualité et la pertinence répondent mieux aux besoins des membres;
- renforcement de la capacité analytique à participer, sur la base de données factuelles, à des activités de sensibilisation concernant l'élaboration des politiques, afin de promouvoir la mise en place d'un environnement propice aux entreprises et de contribuer au développement économique et social national;
- renforcement de l'aptitude à montrer aux entreprises la voie à suivre sur les questions économiques, sociales et environnementales et à participer effectivement au dialogue social.

156. Ces changements permettront aux États Membres de progresser vers la réalisation des cibles 5.5, 8.2, 8.3, 8.5, 9.3, 9.5 et 16.6 des ODD. L'OIT aidera les pays à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles, au moyen des indicateurs du cadre mondial d'indicateurs dont elle a la charge, en l'occurrence les indicateurs 5.5.2 et 8.8.2.

### Moyens d'action et appui aux mandants

157. L'OIT s'attachera en particulier à assurer des activités et des services cohérents de conseil, de renforcement des capacités et de



formation fondés sur des données probantes. Réalisés en collaboration avec le Centre de Turin, ces services et activités viseront à :

- procéder à un examen minutieux des modes de fonctionnement des organisations d'employeurs et à une évaluation de leurs besoins afin de recenser les lacunes en matière de capacités, de fixer des priorités, de définir les résultats attendus et de contrôler et évaluer l'incidence des mesures prises;
- concevoir à l'échelle mondiale des outils et des ressources faciles à utiliser sur les questions économiques, sociales et environnementales émergentes, et constituer une communauté de pratique de dirigeants d'organisations d'employeurs;
- améliorer l'analyse des besoins des membres et élaborer des stratégies de marketing pour stabiliser et accroître les taux de syndicalisation en utilisant l'outil de gestion des bases de données répertoriant les adhérents créé en collaboration avec le Centre de Turin;
- analyser l'environnement dans lequel opèrent les entreprises, promouvoir des débats d'orientation au moyen de l'outil d'évaluation de l'environnement favorable aux entreprises durables et évaluer l'incidence de ces interventions;
- étudier l'évolution de la représentation des entreprises et son impact sur les organisations d'employeurs et les organisations d'entreprises;
- former les organisations d'employeurs et les organisations d'entreprises aux stratégies de mobilisation des ressources et à la gestion axée sur les résultats afin de développer des prestations de services utiles pour les membres;
- élargir et gérer efficacement les activités que l'OIT mène avec les entreprises du secteur privé et promouvoir une coopération accrue entre l'Organisation et les entreprises.

**158.** Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants :

- renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs afin qu'elles puissent répondre aux besoins de leurs fédérations et entreprises membres et influencer sur l'élaboration des politiques;
- appui technique aux mandants employeurs au sein des divers organes de gouvernance et de décision de l'Organisation;

- orientations et conseils sur les politiques qui tiennent compte des priorités des entreprises et des mandants employeurs dans tous les domaines d'activité de l'OIT;
- appui technique et contribution concernant l'interaction de l'OIT avec les entreprises, par l'intermédiaire de la fonction d'administration des points d'entrée et des relations avec les entreprises;
- travaux de recherche, effectués avec le réseau de partenaires universitaires, sur la nature évolutive de la représentation des entreprises.

### **Synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques**

**159.** Du fait de l'interdépendance des objectifs stratégiques de l'OIT, les interventions menées au titre de ce résultat auront pour vocation de promouvoir des synergies avec tous les autres résultats, de manière à prendre en compte les connaissances et l'expérience acquises par les employeurs dans différents domaines d'action. En particulier, la stratégie tirera parti du résultat 4 et contribuera à sa réalisation, sur la base des conclusions relatives à la promotion des entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2007.

**160.** De nouvelles activités seront lancées pour aider les employeurs et les organisations d'entreprises à mieux comprendre les conventions fondamentales de l'OIT et à participer plus efficacement à leur application au niveau national. Ce résultat est également une composante essentielle d'un dialogue social efficace, dans la mesure où il renforce la capacité des représentants du secteur privé à participer à des concertations bipartites et tripartites. Conformément à l'initiative sur les femmes au travail, et sur la base des travaux précédemment réalisés, les activités de sensibilisation menées auprès de ces organisations continueront de mettre en évidence l'intérêt qu'il y a à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et la diversité sur le lieu de travail, à accroître la participation des femmes aux structures de gouvernance et à soutenir l'entrepreneuriat féminin en adaptant l'environnement dans lequel opèrent les entreprises. Compte tenu de l'importance croissante accordée à la durabilité environnementale dans les politiques publiques, il faudra aider les organisations d'employeurs et les organisations d'entreprises à jouer un rôle de premier plan dans le rééquilibrage des intérêts des différents secteurs industriels et dans la promotion du changement, en s'inspirant des orientations formulées dans le cadre de

l'initiative en faveur des emplois verts, conçue conjointement par le PNUE, l'OIT, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI).

## Partenariats extérieurs

161. Les partenariats avec des groupes de réflexion, les milieux universitaires et des établissements de formation, des fondations du secteur privé et d'autres organisations d'entreprises contribueront à enrichir les connaissances et à renforcer les capacités requises pour traiter de questions comme l'avenir de la représentation des entreprises et les stratégies d'adaptation aux mutations profondes qui se produisent dans le monde de l'entreprise. Les réseaux d'entreprises, tels ceux qui regroupent des praticiens spécialisés dans les domaines de la responsabilité sociale des entreprises, des droits de l'homme et des entreprises, des chaînes d'approvisionnement et des relations professionnelles, seront mis à contribution pour renforcer les compétences et les connaissances.

## Evaluation des risques

162. Les principaux risques sont:

- qu'une évolution notable de la situation économique ou politique d'un pays se répercute sur les efforts déployés pour promouvoir un environnement favorable aux entreprises;
- que les changements opérés au sein de la direction d'une organisation remettent en cause les progrès accomplis ou affaiblissent la volonté de mettre pleinement en œuvre les stratégies convenues;
- que les membres attendent de leurs organisations d'employeurs et leurs organisations d'entreprises qu'elles s'investissent dans des domaines qui vont au-delà de leur capacité organisationnelle.

163. Face à ces risques, l'OIT continuera de collaborer en permanence avec les organisations d'employeurs et les organisations d'entreprises et de gérer efficacement les relations avec celles-ci afin de suivre les stratégies convenues, de détecter les éventuels écarts et d'y remédier dès que possible.

## Indicateurs

**Indicateur 10.1:** Nombre d'organisations d'employeurs et d'organisations d'entreprises qui sont parvenues à optimiser leur structure organisationnelle et leurs pratiques de gouvernance et de gestion pour accroître le nombre de leurs adhérents et renforcer leur viabilité financière

### Critères de réussite

Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:

- 10.1.1 Des plans stratégiques pour l'organisation sont adoptés et mis en œuvre.
- 10.1.2 Les structures organisationnelles sont adaptées pour améliorer la gouvernance et la viabilité financière.
- 10.1.3 Le nombre d'adhérents augmente, notamment du fait de l'élargissement du champ géographique ou sectoriel couvert ou de l'augmentation du nombre d'entreprises affiliées.

### Cible

Organisations dans 10 Etats Membres (2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)

### Moyens de vérification/origine des données

Comptes rendus des travaux du comité directeur ou d'un organe équivalent; autres documents officiels

### Base de référence

Organisations dans 28 Etats Membres (7 en Afrique, 2 dans les Amériques, 4 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 10 en Europe-Asie centrale)

<b>Indicateur 10.2:</b> Nombre d'organisations d'employeurs et d'organisations d'entreprises qui sont parvenues à créer, renforcer et fournir des services répondant aux besoins de leurs adhérents et des adhérents potentiels	
<b>Critères de réussite</b> Les deux critères ci-après doivent être remplis: 10.2.1 Un plan visant à pérenniser le service amélioré, ou le nouveau service, est établi et mis en œuvre. 10.2.2 Le service amélioré, ou le nouveau service, est davantage utilisé par les adhérents.	<b>Cible</b> Organisations dans 18 Etats Membres (5 en Afrique, 5 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Rapports d'activité; plan opérationnel documenté concernant la pérennisation du service; autres documents officiels
	<b>Base de référence</b> Organisations dans 130 Etats Membres (49 en Afrique, 30 dans les Amériques, 5 dans les États arabes, 28 en Asie-Pacifique et 18 en Europe-Asie centrale)
<b>Indicateur 10.3:</b> Nombre d'organisations d'employeurs et d'organisations d'entreprises qui sont parvenues à améliorer leur capacité à analyser l'environnement dans lequel opèrent les entreprises, à montrer la voie à suivre en ce qui concerne des questions stratégiques et à influencer sur l'élaboration des politiques	
<b>Critères de réussite</b> Les deux critères ci-après doivent être remplis: 10.3.1 L'organisation élabore des stratégies de sensibilisation, expose sa position sur les politiques en s'appuyant sur des recherches approfondies ou met au point des matériels de sensibilisation axés sur les besoins de ses adhérents. 10.3.2 L'organisation collabore avec le gouvernement et d'autres acteurs clés, établit des partenariats ou lance des campagnes de sensibilisation en vue d'influer sur les politiques en fonction des besoins de ses adhérents.	<b>Cible</b> Organisations dans 17 Etats Membres (5 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)
	<b>Moyens de vérification/origine des données</b> Rapports et documents officiels, notamment accords de partenariat stratégique et exemples du traitement de ces questions dans les médias
	<b>Base de référence</b> Organisations dans 128 Etats Membres (46 en Afrique, 31 dans les Amériques, 5 dans les Etats arabes, 28 en Asie-Pacifique et 18 en Europe-Asie centrale)

## Organisations de travailleurs

*Enoncé du résultat attendu: Représentativité accrue des organisations indépendantes de travailleurs et renforcement de leur capacité organisationnelle à améliorer les droits des travailleurs, dont la liberté syndicale et la négociation collective, et à instaurer des sociétés justes et inclusives.*

### Problématique

164. Les organisations de travailleurs jouent un rôle capital dans la défense des droits des travailleurs et dans l'instauration de sociétés plus justes et inclusives, en particulier par l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective. Toutefois, l'apparition de nouveaux modes de

production a donné lieu à une informalisation croissante de la relation de travail, au recours à des formes atypiques d'emploi et à l'affaiblissement de la négociation collective. Face à ces défis, les organisations de travailleurs doivent proposer de nouveaux moyens d'organiser et de représenter les travailleurs, et mieux promouvoir et utiliser les normes internationales du travail.

### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

165. Les organisations de travailleurs qui connaissent les normes internationales du travail, les mécanismes de contrôle de l'OIT et la jurisprudence nationale pertinente sont mieux à même de susciter des évolutions favorables à la protection et à la promotion des droits des travailleurs, à la réduction des inégalités et à l'amélioration de la sécurité de l'emploi et du revenu, en élaborant des stratégies d'organisation,

en participant à la négociation collective et en influant sur la réforme du droit du travail.

**166.** Les initiatives qui rassemblent des organisations de travailleurs à différents niveaux, par exemple dans le contexte des processus d'intégration régionale, peuvent mettre à profit les connaissances et les données d'expérience, contribuer à création de plates-formes d'action nationales et accroître l'efficacité de ces organisations dans le cadre de consultations tripartites et de l'élaboration de politiques sur des questions sociales prioritaires.

## Changements attendus

**167.** Les principaux changements attendus sont les suivants:

- renforcement de la capacité des organisations de travailleurs à:
  - syndiquer de nouveaux membres et constituer des organisations efficaces qui répondent aux besoins de leurs adhérents;
  - influencer sur les politiques relatives aux droits des travailleurs et aux conditions de travail;
  - promouvoir et utiliser les normes internationales du travail à tous les niveaux pour défendre les droits des travailleurs et faire du travail décent un élément moteur du développement durable.

**168.** Ces changements permettront aux Etats Membres de progresser vers la réalisation des cibles 8.5, 8.8, 16.7 et 16.10 des ODD. L'OIT aidera les pays à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles, au moyen de l'indicateur 8.8.2 du cadre mondial d'indicateurs dont elle a la charge et de l'indicateur 16.10.1, en tant qu'organisme contributeur.

## Moyens d'action et appui aux mandants

**169.** Ce résultat porte sur le mandat constitutionnel de l'OIT et la résolution de 2016 concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, qui insiste sur la nécessité d'améliorer la mise en œuvre et la ratification des normes internationales du travail et de promouvoir la cohérence des politiques par le dialogue social.

**170.** L'OIT s'emploiera en particulier à fournir aux organisations de travailleurs des conseils sur l'élaboration des politiques, une assistance technique et des services de renforcement des capacités, y compris sous la forme de forums sur les politiques, de débats publics, de travaux de recherche et de cours de formation qui supporteront une coopération avec le Centre de

Turin et l'utilisation des technologies de l'information et des médias sociaux. Ces activités viseront à:

- associer les organisations de travailleurs à l'initiative sur l'avenir du travail dans le cadre de débats internes, bipartites et tripartites menés au niveau national et au sein des structures régionales et mondiales de ces organisations;
- rechercher et mettre au point de nouvelles manières d'organiser et de représenter les travailleurs et d'attirer, d'intégrer et de représenter une main-d'œuvre plus diversifiée dans un marché du travail mondialisé;
- promouvoir les structures de dialogue social et de négociation collective à tous les niveaux, y compris les cadres réglementaires, les accords-cadres internationaux et les arrangements contractuels fondés sur des conventions collectives;
- recenser et combler les lacunes en matière de ratification des conventions et suivre l'application des conventions ratifiées;
- améliorer la collaboration et la capacité à influencer sur les politiques par l'intermédiaire de plates-formes et de réseaux syndicaux sectoriels, nationaux, sous-régionaux, régionaux et internationaux en agissant sur cinq domaines prioritaires: l'emploi, la sécurité de revenu et les qualifications; les migrations de main-d'œuvre; les chaînes d'approvisionnement mondiales et les ZFE; les risques psychosociaux au travail; et une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.

**171.** Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- une stratégie et un programme d'envergure mondiale visant à soutenir la participation des organisations de travailleurs à l'initiative sur l'avenir du travail, en mettant l'accent sur les discussions et les stratégies permettant de mieux attirer, intégrer et représenter une main-d'œuvre diversifiée, notamment sur les approches à mettre en œuvre pour nouer des relations et conclure des alliances avec des groupes progressistes;
- une stratégie et un programme d'envergure mondiale visant à soutenir les organisations de travailleurs dans la promotion des normes internationales du travail, en accordant une attention particulière à la liberté syndicale et à la négociation collective (y compris l'information, la consultation, la médiation, l'arbitrage et la conciliation) ainsi qu'aux mécanismes de contrôle de l'application des normes de l'OIT;

- une stratégie et un programme d'envergure mondiale concernant le renforcement des institutions et les moyens d'influer sur les politiques dans cinq domaines prioritaires: l'emploi, la sécurité de revenu et les qualifications; les migrations de main-d'œuvre; les chaînes d'approvisionnement mondiales et les ZFE; les risques psychosociaux au travail; et une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.

## Synergies entre les résultats et les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

172. Les interventions de l'OIT viseront à promouvoir des synergies entre tous les résultats. A cette fin, elles mettront l'accent sur la ratification et l'application des normes relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective (résultat 2) et sur la mise en place de structures de dialogue social aux niveaux bipartite et tripartite, ou le renforcement des structures existantes, afin d'influer sur l'élaboration des politiques concernant les questions de conformité dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales, des migrations et des formes de travail inacceptables (résultats 7, 8 et 9).

173. A la lumière de l'initiative sur les femmes au travail et du bilan de la condition des femmes dans le monde du travail en 2017, les activités d'organisation et de représentation porteront sur le statut des dirigeantes syndicales et leur participation au fonctionnement des organisations de travailleurs. De nouveaux travaux sur le thème de la discrimination au travail fondée sur l'orientation et l'identité sexuelles seront entrepris. La durabilité environnementale constituera un volet important de la participation des travailleurs aux discussions sur l'avenir du travail, notamment en ce qui concerne une transition juste vers des économies durables sur le plan environnemental.

## Partenariats extérieurs

174. Il s'agira de promouvoir une plus grande cohérence au sein du système multilatéral en veillant au respect des normes internationales du travail, en renforçant la gouvernance et en favorisant une participation accrue des organisations de travailleurs aux initiatives interinstitutions, notamment dans le cadre du Programme 2030. La coopération avec les institutions d'intégration régionale continuera d'être améliorée afin de mieux prendre en compte les préoccupations des travailleurs et de renforcer leur participation aux processus d'intégration régionale. Des partenariats de recherche avec des établissements universitaires et des réseaux spécialisés seront établis et une collaboration sera envisagée avec les organisations de la société civile qui partagent les valeurs du mouvement syndical.

## Evaluation des risques

175. Les principaux risques sont:

- que la capacité des organisations de travailleurs à fidéliser leurs membres, à en attirer de nouveaux et à leur fournir des services soit encore plus limitée et compromise par l'accélération des mutations structurelles de l'économie, le morcellement syndical, l'individualisation des relations d'emploi, l'attitude des employeurs face à la représentation syndicale et les pratiques des instances dirigeantes durant les négociations;
- que les organisations de travailleurs aient peu d'influence sur l'élaboration des politiques, à la suite des changements de priorités politiques des gouvernements de nature à perturber le dialogue social.

176. Face à ces risques, l'OIT concentrera son attention sur les plates-formes syndicales nationales et sur la poursuite de sa collaboration fondée sur des décisions et des réglementations tripartites, telles qu'elles figurent dans les PPTD, les résolutions de la Conférence et les normes internationales du travail.



## Indicateurs

<b>Indicateur 10.4:</b> Nombre d'Etats Membres dans lesquels les organisations nationales de travailleurs ont renforcé leur capacité d'organisation à différents niveaux	
<p><b>Critères de réussite</b></p> <p>Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>10.4.1 Les organisations de travailleurs fournissent de nouveaux services à leurs adhérents, permettent à de nouvelles catégories de travailleurs de s'organiser et/ou étendent la couverture conventionnelle.</p> <p>10.4.2 Les organisations de travailleurs mettent en œuvre un plan stratégique coordonné et respectueux de l'égalité des sexes pour renforcer les structures syndicales aux niveaux régional ou sous-régional.</p>	<p><b>Cible</b></p> <p>31 Etats Membres (12 en Afrique, 6 dans les Amériques, 6 dans les Etats arabes et 7 en Asie-Pacifique)</p> <p><b>Moyens de vérification/origine des données</b></p> <p>Rapports annuels des organisations de travailleurs; conventions collectives; rapports et publications officiels; médias</p> <p><b>Base de référence</b></p> <p>60 Etats Membres (25 en Afrique, 16 dans les Amériques, 7 dans les Etats arabes, 7 en Asie-Pacifique et 5 en Europe-Asie centrale)</p>
<b>Indicateur 10.5:</b> Nombre d'Etats Membres dans lesquels les organisations de travailleurs influent sur les priorités des politiques publiques à différents niveaux	
<p><b>Critères de réalisation</b></p> <p>Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>10.5.1 Les organisations de travailleurs présentent, notamment dans le cadre des réformes de la législation du travail, des propositions concernant la politique sociale, économique ou environnementale, qui sont prises en compte dans les politiques et les législations nationales.</p> <p>10.5.2 Les organisations de travailleurs soumettent des propositions coordonnées concernant la politique sociale, économique ou environnementale qui ont une influence aux niveaux régional ou sous-régional.</p> <p>10.5.3 Les organisations de travailleurs soumettent des propositions à des institutions ou cadres multilatéraux pour influencer sur les négociations portant sur des questions sociales, économiques ou environnementales.</p>	<p><b>Cible</b></p> <p>24 Etats Membres (10 en Afrique, 7 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)</p> <p><b>Moyens de vérification/origine des données</b></p> <p>Rapports annuels des organisations de travailleurs; politiques, lois et règlements nationaux, régionaux et multilatéraux; rapports et publications officiels; médias</p> <p><b>Base de référence:</b></p> <p>44 Etats Membres (18 en Afrique, 14 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 7 en Europe-Asie centrale)</p>
<b>Indicateur 10.6:</b> Nombre d'Etats Membres dans lesquels les organisations de travailleurs utilisent les normes internationales du travail pour promouvoir la liberté syndicale, la négociation collective et la justice sociale à différents niveaux	
<p><b>Critères de réalisation</b></p> <p>Au moins l'un des critères ci-après doit être rempli:</p> <p>10.6.1 Les organisations de travailleurs encouragent l'utilisation de mécanismes d'information, de consultation, de médiation, d'arbitrage et de conciliation pour résoudre les conflits du travail.</p> <p>10.6.2 Les organisations de travailleurs adoptent des déclarations de principe concernant les clauses relatives au travail contenues dans des accords commerciaux et soumettent ces documents en vue de leur examen dans le cadre du processus de négociation.</p> <p>10.6.3 Les organisations de travailleurs soumettent des commentaires aux organes de contrôle régulier et spécial de l'OIT ou prennent des mesures pour assurer le suivi des observations et recommandations formulées par ces organes.</p>	<p><b>Cible</b></p> <p>23 Etats Membres (9 en Afrique, 4 dans les Amériques, 4 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale)</p> <p><b>Moyens de vérification/origine des données</b></p> <p>Rapports annuels des organisations de travailleurs; accords commerciaux; commentaires et rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; rapports et publications officiels; médias</p> <p><b>Base de référence:</b></p> <p>35 Etats Membres (14 en Afrique, 10 dans les Amériques, 4 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 4 en Europe-Asie centrale)</p>

## Budget stratégique

<b>Résultat 10.</b> Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives	Budget ordinaire proposé pour 2018-19 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2018-19 (en dollars E.-U.)
	<b>68 093 599</b>	<b>8 900 000</b>

## Éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

177. Les quatre éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques – normes internationales du travail, dialogue social, égalité entre hommes et femmes et non discrimination, et durabilité environnementale – revêtent un intérêt pour chacun des dix résultats stratégiques. Les trois premiers sont fondamentaux au regard des objectifs constitutionnels de l'OIT. Le quatrième est proposé parce qu'il est impératif de ménager une transition juste vers un monde du travail qui soit durable sur le plan environnemental, notamment dans le cadre du Programme 2030.

### Normes internationales du travail

178. La nature transversale des normes internationales du travail est solidement établie dans les textes constitutionnels de l'OIT; les normes sont à la fois un résultat en soi et un moyen d'atteindre les autres résultats stratégiques. La résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent confirme la place centrale qui revient aux normes internationales du travail dans un cadre cohérent et intégré englobant les quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Bien que les normes ne permettent pas à elles seules d'améliorer concrètement les conditions de travail, leur ratification et leur application effective, soutenues par le système de contrôle de l'OIT, unique en son genre, constituent les bases normatives de l'Agenda du travail décent. A cet égard, elles permettent à l'OIT d'apporter une valeur ajoutée essentielle à la réalisation du Programme 2030.

179. Au niveau mondial, l'initiative sur les normes et le MEN orientent les efforts déployés pour renforcer la fonction normative de l'OIT à l'aide d'un corpus de normes adapté aux besoins actuels du monde du travail et d'un système de contrôle faisant autorité et bénéficiant du soutien des mandants. Les analyses consacrées à la nécessité de disposer de normes pertinentes pour les résultats stratégiques et à l'application de ces instruments alimenteront les travaux du Groupe de travail tripartite du MEN.

180. Au niveau des pays, les activités menées au titre de l'ensemble des résultats seront axées sur la promotion de la ratification des conventions et sur une meilleure application des conventions et recommandations; le Bureau poursuivra à cet effet l'intégration des normes internationales du travail dans les PPTD, démarche qui constituera à la fois un objectif prioritaire et une composante à part entière de toutes les autres priorités. En

outre, le suivi du MEN créera des synergies et des axes de collaboration entre tous les résultats stratégiques en vue de parvenir à la promotion efficace de normes à jour. Enfin, les partenariats avec d'autres organismes des Nations Unies et les acteurs non étatiques concernés seront renforcés, l'objectif étant d'obtenir leur appui en faveur de l'intégration des normes internationales du travail dans les stratégies nationales de développement durable et les cadres de planification des Nations Unies correspondants.

### Dialogue social

181. La résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, adoptée en 2016, réaffirme que le dialogue social et le tripartisme sont essentiels pour la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'OIT aux niveaux national, régional et mondial.

182. Si l'on veut durablement parvenir au travail décent et à la justice sociale pour tous, réaliser les objectifs novateurs du Programme 2030 et tenir les engagements pris dans ce cadre, il est nécessaire que les représentants des employeurs et des travailleurs participent activement avec les gouvernements à l'élaboration des politiques économiques et sociales. Aux fins d'une plus grande cohérence des politiques, il est également nécessaire d'associer à ce processus des organes gouvernementaux autres que les ministères du travail, tels que les ministères des finances et de la planification. C'est par la voie du dialogue social que l'on peut connaître les besoins, les priorités et les solutions des acteurs de l'économie réelle et faciliter l'adaptation des économies et des sociétés aux mutations rapides et profondes du monde du travail. La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective constituent le fondement d'un dialogue social fructueux, mais leur exercice reste problématique dans de nombreux pays.

183. Les activités en faveur du dialogue social que l'OIT mènera dans le cadre des résultats stratégiques consisteront à: i) promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective en tant que droits et conditions nécessaires, moyennant notamment la ratification et l'application des normes internationales du travail pertinentes qui ancrent le dialogue social et le tripartisme dans la gouvernance du marché du travail; ii) renforcer la capacité des administrations du travail et des partenaires sociaux à élaborer et à mettre en place, ou à préserver et à utiliser, des mécanismes efficaces de dialogue social et de

négociation collective; iii) renforcer la capacité des institutions du dialogue social et de négociation collective à mener des politiques en faveur du travail décent en s'appuyant sur des stratégies nationales de développement durable; iv) faciliter la participation effective des organisations d'employeurs et de travailleurs aux programmes de l'OIT.

**184.** Afin d'offrir à ses mandants des services consultatifs de qualité sur les politiques en se fondant sur des données probantes, l'OIT va élargir son programme de recherche et intensifier son travail de collecte de données et d'analyse en ce qui concerne les principales problématiques et tendances dans les domaines du dialogue social, des relations professionnelles et de la négociation collective, y compris au niveau transnational.

## Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

**185.** Comme le réaffirme la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent de 2016, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination constituent une composante transversale des objectifs stratégiques de l'OIT. L'application de ces principes est essentielle pour faire en sorte que nul ne soit laissé de côté au cours de l'exécution du Programme 2030. Les conventions fondamentales de l'OIT et d'autres instruments sur l'égalité des sexes et la non-discrimination, ainsi que les plans d'action et les stratégies de l'OIT concernant l'égalité entre hommes et femmes, l'intégration des personnes handicapées, les principes et droits fondamentaux au travail, les personnes vivant avec le VIH et les peuples autochtones et tribaux orientent l'action de l'Organisation dans ces domaines.

**186.** Les activités menées pendant la période biennale tireront parti des partenariats établis avec des organismes des Nations Unies et des institutions multilatérales; elles viseront essentiellement à renforcer la capacité des mandants à promouvoir l'autonomisation économique et politique et l'intégration des groupes qui se retrouvent particulièrement exposés à la discrimination, en particulier du fait de l'évolution et de la polarisation croissante des marchés du travail ainsi que des changements démographiques et de leurs incidences sur la quantité et la qualité des emplois. Les interventions viseront à promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes et tenteront d'apporter une solution aux difficultés d'ordre social, politique, juridique et institutionnel auxquelles sont confrontés les travailleurs de l'économie informelle, y compris les travailleurs issus des peuples autochtones et

tribaux, les travailleurs d'origine ethnique ou raciale différente, les femmes enceintes et les travailleurs ayant des personnes à charge, les travailleuses lesbiennes, les travailleurs homosexuels, bisexuels ou transgenres ainsi que les travailleurs handicapés ou vivant avec le VIH.

**187.** Les travaux consacrés à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination auront également pour vecteur l'initiative sur les femmes au travail. Cette initiative continuera d'être le principal cadre dans lequel des pistes nouvelles et innovantes seront explorées et mises en valeur afin de lever les obstacles persistants à l'égalité des sexes; elle donnera ainsi une impulsion aux travaux menés par l'OIT en vertu de son mandat pour promouvoir le respect entier et durable de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination. Elle prévoira un ensemble de produits qui revêtiront un intérêt pour tous les résultats stratégiques et qui viseront: à accroître l'accès des femmes à un emploi de qualité; à mieux comprendre comment le travail des femmes et des hommes, rémunéré ou non, est mesuré et évalué et les incidences qui en découlent en termes d'écart de rémunération et d'autres conditions de travail; à étendre aux travailleurs de l'économie informelle la protection de la maternité, les soins aux enfants et d'autres services à la personne; à instaurer un équilibre entre soins aux personnes à charge, emploi et génération de revenus; et à prévenir la discrimination, la violence et le harcèlement au travail et y remédier. Les travaux concernant ces thématiques seront également reliés à l'initiative sur l'avenir du travail et permettront de déceler et combattre des pratiques discriminatoires et des inégalités structurelles profondément enracinées. Un rapport complet, qui examinera les conséquences des transformations structurelles du monde du travail et la voie à suivre pour les mandants de l'OIT, apportera un éclairage utile quant aux futures priorités de l'Organisation dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes.

## Transition juste vers la durabilité environnementale

**188.** L'élément transversal déterminant que constitue la transition juste vers la durabilité environnementale permet d'apporter une précieuse contribution à la mise en œuvre du Programme 2030 et à la réflexion sur la préoccupation exprimée, dans la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent de 2016, à propos de la rapidité des changements environnementaux et de leur incidence sur le monde de travail.

**189.** La durabilité environnementale est une condition préalable du développement durable, des emplois décents et de la justice sociale. Pour progresser vers la réalisation des ODD et la concrétisation du travail décent pour tous, il est impératif que les sociétés commencent à adopter des modes de consommation et de production durables et s'emploient à préserver l'environnement naturel.

**190.** L'initiative verte va intégrer la thématique de la durabilité environnementale dans tous les aspects du travail de l'OIT et déterminera l'orientation stratégique de ce travail pendant la période biennale. Cette initiative apporte une réponse directe aux importantes conséquences de la croissance économique eu égard à l'évolution démographique, en particulier à la croissance démographique, à l'urbanisation, à la restructuration industrielle et aux mutations technologiques.

**191.** Guidée par son mandat, l'OIT concentrera ses efforts sur le développement de son travail de recherche et d'analyse afin de pouvoir fonder ses activités de conseil sur des données probantes, de manière à ce que les mandants puissent élaborer des politiques de l'emploi et des politiques sociales cohérentes et efficaces pour promouvoir une transition juste pour tous en lien avec l'application de l'Accord de Paris sur les changements climatiques. Elle s'emploiera, toujours sous l'angle du travail décent, à mettre à profit et à renforcer les partenariats avec les organismes des Nations Unies et d'autres institutions en vue d'améliorer la cohérence des politiques pour ce qui est de l'adaptation aux changements climatiques et de l'atténuation de leurs effets ainsi que l'accès au financement, notamment par l'intermédiaire du Fonds vert pour le climat.

## Aperçu des contextes régionaux

**192.** Les paragraphes qui suivent présentent brièvement le programme de l'OIT dans chaque région. Ils doivent être lus conjointement avec les cibles (pays) spécifiques pour chaque région, qui sont présentées dans les tableaux de résultats sous chaque résultat stratégique.

**193.** Les travaux menés dans chaque région s'inscriront dans le cadre du Programme 2030, une attention particulière étant portée à la situation propre à chaque pays et aux enjeux du travail décent. L'action du BIT sera alignée sur les résultats stratégiques et tiendra compte des demandes exprimées au niveau des pays, principalement dans les PPTD et les conclusions des réunions régionales. Le renforcement des capacités des mandants et la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail seront des objectifs communs à l'ensemble des régions. L'accent sera mis en particulier sur l'appui aux mandants pour les aider à appliquer leur stratégie nationale en matière de développement durable, sur la présentation de rapports concernant le cadre mondial d'indicateurs relatifs aux ODD, et sur une participation accrue, aux niveaux régional et national, aux mécanismes du Groupe des Nations Unies pour le développement.

## Afrique

**194.** L'Afrique a connu une croissance relativement forte tirée en grande partie par les exportations de ressources naturelles. Toutefois, cette croissance a été inégalement répartie sur le

continent et n'a eu en général qu'une incidence limitée sur la pauvreté et les inégalités, ce qui donne à penser qu'elle n'est pas inclusive. Le chômage reste très élevé, en particulier chez les jeunes, et la couverture sociale très faible. La plus grande partie de la population travaille dans l'économie informelle, qui se caractérise par de graves déficits de travail décent, notamment des conditions de travail inadaptées et dangereuses, des possibilités de formation insuffisantes, des salaires faibles et de longues heures de travail, et une protection sociale limitée, voire inexistante. Compte tenu des mauvaises perspectives économiques et en matière d'emploi, les migrations de main-d'œuvre – aussi bien au sein de la région qu'entre les régions – sont un phénomène largement répandu dans de nombreux pays. Dans plusieurs pays, l'instabilité politique, les conflits armés et les troubles sociaux continuent de freiner le développement social et économique.

**195.** Conformément aux conclusions de la treizième Réunion régionale africaine (2015) et aux priorités des PPTD, et dans le droit fil de la Déclaration et du Plan d'action de l'Union africaine sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif (Ouagadougou + 10), ainsi que de l'Agenda 2063 de l'Union africaine, les travaux menés par le BIT au cours de la période biennale seront axés sur trois domaines prioritaires: 1) la création d'emplois cohérente et intégrée à l'intention des jeunes, des femmes, des travailleurs des zones rurales et de l'économie informelle et favorable à l'entrepreneuriat et à la



création d'entreprises; 2) l'amélioration de la protection sociale sur la base de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012; 3) une gouvernance efficace des migrations de main-d'œuvre, sur la base du programme de migration équitable de l'OIT.

**196.** Pour les mandats de l'OIT, la première priorité dans le domaine du renforcement des capacités est d'améliorer le dialogue social et d'appliquer les normes internationales du travail afin de permettre la réalisation de l'objectif du travail décent dans la région. En concertation avec les intéressés, le BIT contribuera au renforcement des capacités institutionnelles des mandants pour leur permettre de traduire l'ODD 8 et les cibles liées au travail décent en plans et programmes nationaux de développement durable. Compte tenu des enseignements tirés des activités de coopération pour le développement menées au cours des précédentes périodes biennales, l'accent sera mis sur l'élargissement du portefeuille de programmes régionaux, tout en s'assurant que l'Afrique occupe une place centrale dans les initiatives du centenaire et les programmes phares de portée mondiale pertinents, en particulier le «Programme en faveur d'emplois au service de la paix et de la résilience».

**197.** Gagner en influence et obtenir de meilleurs résultats au travers des partenariats noués avec l'Union africaine, les communautés économiques régionales, la Banque africaine de développement, les partenaires bilatéraux et l'Organisation des Nations Unies resteront deux moyens déterminants de promouvoir le travail décent et la gestion des connaissances. En outre, les partenariats avec les universités, les instituts de recherche et le secteur privé seront renforcés, tout comme la coopération Sud-Sud et les partenariats public-privé.

**198.** Au cours de la période biennale, 11 pays devraient renouveler leur PPTD. Compte tenu des recommandations formulées à l'issue des examens des programmes par pays, il s'agira surtout d'améliorer la dotation en ressources des PPTD au niveau des pays et de mieux les intégrer dans les plans nationaux de développement en appuyant la collaboration entre les mandants et les ministères chargés des finances et de la planification du développement.

## Etats arabes

**199.** La région se caractérise par des taux de chômage élevés, en particulier chez les jeunes, un creusement des inégalités et une très faible participation des femmes au marché du travail. L'ensemble de la région souffre de graves déficits

de travail décent. L'emploi informel et le travail des enfants gagnent du terrain. Les guerres qui se prolongent dans certains pays et les crises humanitaires qui les accompagnent ont provoqué un afflux de réfugiés sans précédent, qui se traduit par une forte pression sur les maigres ressources des pays hôtes, une concurrence accrue sur le marché du travail et le risque d'exploitation des demandeurs d'emploi les plus vulnérables. Les pays du Conseil de coopération du Golfe, pour leur part, souffrent des conséquences de la baisse des recettes pétrolières et prennent actuellement des mesures pour diversifier leur économie et leur marché du travail. Alors que les migrations de main-d'œuvre restent une question centrale pour le Conseil de coopération du Golfe, les migrations forcées et les déplacements internes ont des répercussions négatives sur les pays en guerre et les Etats voisins. Les travailleurs migrants, notamment les travailleurs peu qualifiés de l'économie informelle, constituent un groupe particulièrement vulnérable. La protection de leurs droits dans des conditions de travail décentes restera un objectif fondamental des activités du BIT dans la région.

**200.** Conformément à la Déclaration de Bali adoptée à la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (2016), les travaux du BIT seront axés sur: 1) la création d'emplois, l'accent étant mis en particulier sur la création d'emplois décents pour les jeunes et les politiques nationales de l'emploi; 2) la création de socles de protection sociale et l'extension des socles existants; 3) la promotion de politiques équitables et efficaces en matière de mobilité professionnelle et de migration de main-d'œuvre; 4) la ratification et l'application des normes internationales du travail, en particulier celles qui concernent les principes et droits fondamentaux au travail, et le renforcement des organisations de travailleurs et d'employeurs et du dialogue social. L'échange de connaissances et l'analyse empirique continueront de faire partie intégrante des activités de renforcement des capacités menées avec les mandants. De nombreux pays de la région ont besoin de développer leurs capacités dans le domaine des statistiques et de la recherche, et le Programme 2030 donne au BIT la possibilité de renforcer les services nationaux de statistique et de les aider à produire et à analyser des données essentielles sur le marché du travail. Plus largement, le BIT entend participer activement aux efforts d'intégration régionale déployés au sein du système des Nations Unies afin de contribuer à la pleine réalisation des ODD. L'initiative sur l'avenir du travail servira de cadre aux débats nationaux indispensables sur la situation du monde du travail dans les Etats arabes au cours des années à venir, en vue de



l'élaboration de stratégies cohérentes et efficaces en matière d'emploi.

**201.** Dans le contexte de la crise syrienne et des mesures prises pour faire face au problème des réfugiés, l'OIT est devenue un acteur clé dans le domaine de la création d'emplois grâce à son Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO), la création de possibilités de travail décent pour les réfugiés et les communautés d'accueil étant de plus en plus reconnue comme un facteur de stabilisation favorable à la paix et au développement. Les programmes HIMO menés à grande échelle au Liban et en Jordanie devraient être renforcés et étendus à d'autres pays. D'autres domaines prioritaires dans les pays touchés par la crise seront la lutte contre le travail des enfants et l'amélioration de la protection sociale.

**202.** Au cours de la période biennale, cinq PPTD devraient être élaborés ou renouvelés dans la région. Cela permettra entre autres d'amplifier les efforts déployés en faveur de la réalisation du Programme 2030 et de continuer à œuvrer à la promotion du travail décent dans le cadre général du développement économique et social.

## Asie et Pacifique

**203.** La région est confrontée au défi qu'implique la nécessité de promouvoir une croissance économique durable et inclusive et la création d'emplois de qualité tout en luttant contre la montée des inégalités de revenus et une vulnérabilité persistante. Malgré le recul de la pauvreté dans l'ensemble de la région, des millions de travailleurs vivent encore dans des conditions misérables. C'est dans le secteur de l'agriculture que l'on trouve la majorité des travailleurs pauvres. Les formes de travail les plus souvent associées à des déficits de travail décent et à l'informalité restent relativement nombreuses, et les inégalités sociales et de revenus persistent, notamment entre les zones urbaines et les zones rurales, entre les migrants et les ressortissants nationaux et entre les jeunes, les travailleurs âgés et les autres adultes. La mauvaise gouvernance du marché du travail, notamment du point de vue de la mise en œuvre et du respect des droits et des normes du travail, est une grave lacune qui concerne l'ensemble de la région. Celle-ci s'emploie activement à renforcer l'intégration régionale, ce qui devrait permettre de créer davantage d'emplois, mais risque par ailleurs de contribuer au creusement des inégalités entre les Etats concernés. Pour limiter ce risque, il convient d'intensifier les efforts visant à améliorer les conditions de travail et les normes du travail, notamment dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

**204.** Conformément à la Déclaration de Bali adoptée à la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (2016), le BIT axera en priorité ses travaux sur: 1) la création de conditions favorables à une croissance économique écologiquement durable, inclusive et créatrice d'emplois; 2) le renforcement des institutions du marché du travail pour lutter contre l'accroissement des inégalités et les bas salaires; 3) l'amélioration des systèmes d'administration du marché du travail afin d'améliorer les mécanismes de coordination, d'information, d'inspection et de règlement des différends et de renforcer l'indépendance et la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs; 4) l'amélioration du respect des normes internationales du travail à l'heure de la mondialisation.

**205.** En ce qui concerne le premier domaine prioritaire, les activités du BIT auront essentiellement pour but de contribuer à l'élaboration de politiques du travail et de l'emploi équilibrées, notamment sur les questions relatives à l'avenir du travail, par des analyses chiffrées et documentées. Il est prévu de renforcer les capacités des mandants afin de les aider à participer à la formulation et à la mise en œuvre de politiques de plein emploi productif, notamment dans le domaine du développement des compétences et à l'intention des jeunes, des femmes et d'autres groupes qui ont des difficultés à accéder au travail décent. Une attention renouvelée sera par ailleurs portée à la création d'un environnement plus propice aux entreprises durables, en particulier pour les PME intégrées dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ainsi qu'au renforcement des capacités en matière de création et de gestion d'entreprises écologiquement responsables.

**206.** La lutte contre la montée des inégalités et les bas salaires passe par l'investissement dans des stratégies visant à éliminer les formes de travail inacceptables, à renforcer les institutions du marché du travail et les instruments que sont le salaire minimum, le principe de non-discrimination, la négociation collective et la protection sociale, y compris les socles de protection sociale. Promouvoir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, en particulier dans l'économie rurale, est un axe de travail important.

**207.** En ce qui concerne le troisième domaine prioritaire, le BIT s'attachera principalement à renforcer les mécanismes de gouvernance du marché du travail afin d'améliorer la qualité du travail et favorisera la mise en place de systèmes administratifs et judiciaires fiables qui permettent d'assurer l'indépendance et la représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs. La

promotion de la sécurité au travail et de la conformité des lieux de travail bénéficiera d'une nouvelle attention tandis que les travaux visant à renforcer les systèmes d'inspection du travail se poursuivront, notamment par la mise en place de systèmes d'information et l'amélioration des systèmes existants. Le BIT contribuera à renforcer la capacité des partenaires sociaux à travailler systématiquement avec les gouvernements nationaux et les secrétariats des organes régionaux et à être plus efficaces aux niveaux régional et sous-régional. La ratification et l'application des normes internationales du travail feront l'objet d'un effort de promotion plus important avec le lancement d'une campagne et d'un programme complet de renforcement des capacités à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs.

**208.** Les résultats de la discussion sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales qui aura lieu à la Conférence internationale du Travail de 2017, la résolution de la Conférence de 2016 concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent et les dialogues sur l'avenir du travail menés dans la région guideront les travaux sur les normes internationales du travail dans le contexte de l'intégration régionale et mondiale (quatrième domaine prioritaire). Un appui à la mise en œuvre des mécanismes de protection des travailleurs migrants de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) et de l'Association sud-asiatique de coopération régionale (ASACR), à la collecte de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre dans l'ensemble de la région Asie, à l'initiative en faveur de recrutements équitables et à l'élaboration de modèles de reconnaissance des compétences, ainsi qu'à des initiatives interrégionales, permettra d'encourager les migrations de main-d'œuvre équitables.

**209.** Les PPTD constitueront le principal cadre de mise en œuvre du programme de l'OIT dans la région. Ils seront conçus et exécutés en concertation avec les partenaires sociaux, et ils serviront de base à la prise en compte de l'Agenda du travail décent dans les stratégies nationales à l'horizon 2030. Pour améliorer le suivi et la présentation de rapports, le BIT contribuera au renforcement des capacités statistiques nationales en matière de communication d'informations sur les indicateurs du travail décent et les ODD. Au cours de la période biennale, cinq pays devraient renouveler leur PPTD.

## Europe et Asie centrale

**210.** La région est extrêmement hétérogène et présente un contexte géopolitique et économique complexe et en pleine mutation. Certains pays peinent encore à trouver un équilibre entre austérité et mesures de relance destinées à agir sur la demande globale et à favoriser la croissance économique et l'emploi. L'évolution démographique – jeunes de moins en moins nombreux, vieillissement de la population et augmentation du nombre de migrants et de réfugiés – constitue un défi supplémentaire pour les politiques de l'emploi et de la protection sociale. Si certains pays ont enregistré une croissance économique modeste, les fruits de cette croissance n'ont généralement pas été répartis de façon égale. La plupart des Etats Membres restent confrontés à un taux de chômage des jeunes élevé, alors que le travail informel, le travail non déclaré et les formes d'emploi atypiques continuent de gagner du terrain. Tous les Etats Membres de la région ont ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT, mais l'application et la mise en œuvre effective de ces instruments restent un problème. Dans le même ordre d'idées, il est nécessaire de renforcer la conformité des lieux de travail par une gouvernance du marché du travail plus efficace, fondée sur des systèmes d'inspection du travail fiables, le tripartisme et le dialogue social.

**211.** L'appui apporté par le BIT aux Etats Membres au cours de la période biennale prendra la forme d'une assistance technique combinant le court, le moyen et le long terme en vue de répondre aux grandes priorités arrêtées par les mandants et définies dans les politiques nationales. Les travaux seront menés dans le cadre de la Déclaration sur la justice sociale, en mettant à profit les enseignements tirés de la mise en œuvre de la Déclaration d'Oslo adoptée à la neuvième Réunion régionale européenne, ainsi que les résultats des dialogues nationaux organisés au titre de l'initiative sur l'avenir du travail, auxquels participaient, à la fin de 2016, plus de 40 des 51 Etats Membres de la région et les institutions de l'Union européenne.

**212.** Sous réserve des résultats de la dixième Réunion régionale européenne (2017), le BIT s'attachera essentiellement à: 1) promouvoir la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive, en vue notamment d'améliorer les perspectives d'emploi des jeunes et d'aider les migrants et les réfugiés à accéder au marché du travail; 2) promouvoir un environnement propice aux entreprises durables et renforcer les capacités institutionnelles nécessaires à la mise en œuvre de politiques actives du marché du travail; 3) renforcer les administrations du travail afin d'améliorer la

conformité des lieux de travail et de protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables, notamment par le biais de l'inspection du travail et en assurant un meilleur respect des règles en matière de sécurité et de santé au travail; 4) contribuer à la création de socles de protection sociale, à leur réforme et à leur extension, en veillant à leur couverture et à leur viabilité financière. La promotion des normes internationales du travail, le tripartisme et le dialogue social joueront un rôle moteur dans la mise en œuvre de ces priorités.

**213.** Les partenariats stratégiques avec l'Organisation des Nations Unies et d'autres partenaires internationaux de la coopération pour le développement seront activement encouragés afin de soutenir les efforts déployés pour faire avancer les éléments les plus importants de l'Agenda du travail décent et la mise en œuvre du Programme 2030 aux niveaux national, sous-régional et régional. A cette fin, le BIT continuera à diriger diverses coalitions thématiques des Nations Unies dans la région, en particulier celles qui concernent la mise en œuvre des socles de protection sociale, l'ODD 8 et l'Alliance 8.7 sur le travail forcé. Les travaux s'attacheront en priorité à renforcer la capacité des systèmes statistiques à recueillir et produire des données destinées à étayer l'élaboration de politiques de promotion du travail décent fondées sur des éléments concrets et à rendre compte des progrès accomplis dans le domaine du travail décent et au regard des objectifs correspondants du Programme 2030.

**214.** Les PPTD resteront pour l'OIT le principal moyen de se positionner dans le contexte des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) ou des cadres de planification nationaux équivalents, ainsi que de contribuer à la réalisation des ODD. Au moins quatre PPTD devraient être renouvelés au cours de la période biennale. On veillera à ce que ces instruments conservent leur pertinence et leur influence au moyen de mesures telles que de nouvelles activités de planification stratégique menées en collaboration avec les mandats tripartites nationaux, l'amélioration des mécanismes de gouvernance, de suivi et de présentation de rapports et le renforcement des interactions avec les activités de planification menées au niveau national par l'Organisation des Nations Unies et les équipes de pays des Nations Unies.

## Amérique latine et Caraïbes

**215.** Après plusieurs années de ralentissement économique et d'instabilité politique et institutionnelle, la plupart des pays d'Amérique latine et des Caraïbes devraient connaître une

croissance plus forte au cours de la période biennale. Toutefois, la région reste confrontée à des niveaux d'inégalité et d'informalité toujours élevés, à de faibles taux de productivité et à un manque de diversification de la production, qui résultent, entre autres facteurs, de la prédominance des microentreprises et de l'emploi indépendant et de problèmes liés à la qualité de l'enseignement et de la formation professionnelle. Le ralentissement de la croissance des salaires réels causé par la dégradation de la situation économique pourrait freiner les progrès dans le domaine de la réduction de la pauvreté et des inégalités, et nécessitera probablement un renforcement des systèmes de protection sociale afin de maintenir le niveau de vie des travailleurs.

**216.** Sur la base de la stratégie mise en œuvre en 2016-17, et sous réserve des résultats de la dix-neuvième Réunion régionale des Amériques qui doit se tenir en 2018, les travaux du BIT au cours de la période biennale seront axés sur trois domaines prioritaires: 1) l'élaboration de politiques de développement de la production destinées à favoriser une croissance inclusive et la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, conformément à l'ODD 8 du Programme 2030; 2) la promotion de la formalisation; 3) le respect des normes internationales du travail.

**217.** En ce qui concerne le premier domaine prioritaire, les activités de renforcement des capacités, les conseils stratégiques et les projets de coopération pour le développement seront fondés sur une meilleure détermination des méthodes et des outils qui donnent de bons résultats et de ceux qui pourraient être transposés à plus grande échelle, ainsi que sur le renforcement des processus d'élaboration des politiques par le dialogue social, dans trois domaines principaux: 1) la promotion des entreprises durables; 2) le développement des compétences et l'amélioration des systèmes de formation professionnelle, notamment en faveur des jeunes; 3) le renforcement des institutions et des mécanismes de coordination et de gouvernance en vue de l'élaboration de politiques de développement productif qui visent en particulier à mieux assurer la prise en compte du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ou à favoriser les stratégies de regroupement d'entreprises.

**218.** Le Programme de l'OIT pour la promotion de la formalisation en Amérique latine et dans les Caraïbes (FORLAC) restera axé sur la base de connaissances destinée à favoriser la formalisation et s'appuiera sur la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et son plan d'action. L'accent sera mis principalement sur l'extension de la protection sociale et la fourniture

d'une assistance à certains groupes de travailleurs vulnérables, en particulier les travailleurs indépendants, domestiques, migrants et ruraux, par le biais de stratégies intégrées au niveau national. Par ailleurs, un effort supplémentaire sera fait pour renforcer les capacités statistiques des pays dans la perspective des rapports qu'ils auront à présenter sur le cadre des indicateurs relatifs aux ODD, en ce qui concerne notamment la place occupée par l'emploi informel dans l'emploi non agricole (indicateur 8.3.1 des ODD).

**219.** Le BIT aidera les mandants à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective, tout en renforçant l'inspection du travail et les mécanismes novateurs de prévention et de résolution des conflits. Il participera également à des actions visant à développer une culture du dialogue social plus solide, fondée sur des organisations de travailleurs et d'employeurs plus fortes. La consolidation de l'initiative intitulée «Faire de l'Amérique latine et des Caraïbes une région sans travail des enfants» dans le cadre de

l'Alliance 8.7, une attention accrue aux populations autochtones et l'élaboration d'approches intégrées des migrations de main-d'œuvre constitueront aussi des éléments clés de ce domaine prioritaire.

**220.** Les travaux menés dans ces domaines prioritaires faciliteront l'exécution des PPTD et l'élaboration des stratégies de partenariat et de mobilisation des ressources de l'OIT, qui s'appuieront sur la coopération Sud-Sud et les alliances locales. Ils constitueront aussi la base de la participation de l'Organisation au Groupe des Nations Unies pour le développement en Amérique latine et dans les Caraïbes et aux équipes de pays des Nations Unies, ainsi que de l'appui qu'elle apportera aux mandants pour la mise en œuvre des plans nationaux de développement durable. Au moins six nouveaux PPTD devraient être élaborés au cours de la période biennale. Le BIT dispensera aux mandants et au personnel une formation intensive à la gestion axée sur les résultats afin de renforcer la qualité et la pertinence des PPTD.

## Recherche, statistiques et renforcement des capacités

### Recherche et statistiques

#### □ Stratégie générale

**221.** La stratégie de l'OIT en matière de recherche et de statistiques vise à produire les connaissances et les informations nécessaires pour relever les défis actuels et futurs du monde du travail. Ces connaissances et ces informations sont déterminantes pour l'orientation des activités consultatives de l'Organisation aux niveaux mondial, régional et national, y compris dans le cadre du système multilatéral.

**222.** La résolution de 2016 concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent a réaffirmé l'importance des recherches orientées vers l'action et fondées sur des données tangibles. Elle a également mis l'accent sur le fait que la production et l'utilisation de statistiques fiables et exhaustives jouent un rôle important dans la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT.

**223.** Tous les résultats stratégiques soulignent le rôle clé de la recherche et des statistiques. Le résultat facilitateur A (gestion efficace des connaissances au service de la promotion du travail décent) permettra à l'OIT de produire et de diffuser en temps utile des travaux de recherche et des statistiques de qualité et pertinents à

l'appui de ses recommandations pratiques, afin que les Etats Membres et les mandants disposent des outils nécessaires, en termes de connaissances, pour faire progresser l'Agenda du travail décent.

**224.** Des efforts particuliers seront consentis pour renforcer les liens techniques entre le Département de la recherche, les départements techniques au siège et les bureaux extérieurs de l'OIT, en particulier par l'intermédiaire de l'équipe mondiale d'appui technique pour la recherche. Cette équipe continuera à encourager la collaboration dans les grands domaines de recherche.

**225.** Le Département de la recherche continuera à bénéficier des travaux du Groupe chargé de l'examen de la recherche, qui fournit des éclairages et des conseils selon une perspective multidisciplinaire et évalue la solidité des preuves et les méthodes employées dans les travaux de recherche.

**226.** Le Département de la statistique s'attachera en particulier à consolider la base de données de l'OIT sur les statistiques du travail (ILOSTAT), qui constitue le principal répertoire de statistiques sur le travail décent dans le monde. La base de données sera élargie et régulièrement actualisée, et des indicateurs comparables au niveau international seront utilisés pour établir des estimations régionales et mondiales fiables à



partir des données officielles notifiées par les pays ainsi qu'au moyen de méthodes indirectes. Il est également prévu d'harmoniser les méthodes utilisées à l'échelle du Bureau afin de s'assurer que les données répondent aux critères de qualité figurant dans les Principes fondamentaux de la statistique officielle approuvés par l'Assemblée générale des Nations Unies.

#### □ Domaines prioritaires

**227.** Parmi les travaux de recherche thématiques et les activités de collecte de données suscitées par les résultats stratégiques, le BIT se concentrera sur deux priorités – l'avenir du travail et les ODD – en raison de leur importance capitale pour le mandat et l'orientation générale de l'Organisation.

##### *L'avenir du travail*

**228.** Les travaux de recherche menés par le BIT sur l'avenir du travail seront organisés autour des quatre «conversations du centenaire»: a) travail et société; b) des emplois décents pour tous; c) l'organisation du travail et de la production; d) la gouvernance du travail. Une attention particulière sera portée «aux défis et aux possibilités liés aux tendances et aux facteurs qui façonnent le monde du travail», comme le préconise la résolution de 2016 concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent. En 2019, le BIT publiera le rapport de la Commission mondiale de haut niveau sur l'avenir du travail, qui lui servira à définir les orientations de son programme de travail à moyen et à long terme.

**229.** A l'appui de l'initiative sur l'avenir du travail, le BIT participera également, en étroite collaboration avec la Conférence internationale des statisticiens du travail qui se tiendra en 2018, à la révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession.

##### *Les objectifs de développement durable*

**230.** Un programme de recherche global et coordonné sera mis en place pour les ODD, et notamment pour l'ODD 8 (travail décent et croissance économique). Il s'appuiera sur les travaux de recherche du BIT consacrés en particulier à l'évaluation des politiques et aux méthodes «qui marchent» en vue d'élaborer des politiques favorables au travail décent dans les domaines suivants: macroéconomie, emploi et marché du travail, répartition des revenus, protection sociale, entreprises durables, droits au travail, conditions de travail et dialogue social. Ce programme soutiendra par ailleurs la participation de plus en plus active du BIT aux débats mondial et national sur les politiques publiques.

**231.** Etant donné l'importance capitale que revêt le renforcement des capacités des mandants en matière de suivi des progrès accomplis dans la réalisation des ODD liés au travail décent, la base ILOSTAT sera élargie pour inclure des données portant sur l'ensemble des indicateurs mondiaux relatifs aux ODD dont l'OIT a la charge. Le BIT s'emploiera par ailleurs à renforcer les capacités statistiques des Etats Membres et leurs systèmes d'information sur le marché du travail afin de contribuer à la réalisation de l'objectif 17 du Programme 2030.

**232.** Il faudra à cet effet renforcer les propres capacités du BIT pour lui permettre de collecter les données pertinentes auprès des pays et de fournir son appui aux mandants aux fins de la production des indicateurs correspondants aux niveaux national, régional et mondial.

#### □ Les rapports phares et la *Revue internationale du Travail*

**233.** Le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde* restera un rapport phare du BIT. Ce rapport thématique, publié avant la Conférence internationale du Travail, portera sur des questions mondiales d'importance majeure dans le domaine de la recherche et de l'action publique. Dans le cadre de cette publication, l'édition *Tendances* paraîtra chaque année au mois de janvier et présentera les évolutions et projections relatives aux marchés du travail et aux indicateurs sociaux; des éditions spéciales seront consacrées tout au long de la période biennale à certains groupes, par exemple les jeunes et les femmes. Des notes de réflexion et des dossiers de recherche seront publiés en temps utile au cours de la période biennale afin de mettre l'accent sur des aspects clés des politiques de promotion du travail décent.

**234.** Les autres rapports phares, à savoir le *Rapport mondial sur les salaires 2018-19* et le *Rapport mondial sur la protection sociale 2018* seront eux aussi axés sur les deux domaines prioritaires.

**235.** La *Revue internationale du Travail* restera un lien essentiel avec le monde universitaire, ainsi qu'un creuset d'idées nouvelles et de solutions politiques innovantes. Elle s'intéressera aussi davantage aux domaines prioritaires, notamment en encourageant les contributions à l'initiative sur l'avenir du travail.

#### □ Les partenariats

**236.** Le BIT continuera de renforcer son travail de sensibilisation et l'influence qu'il exerce dans le débat mondial sur les politiques publiques en se fondant sur des travaux de recherche de qualité et



sur des statistiques fiables, dans le cadre d'instances telles que le G20 et le groupe BRICS. Les partenariats stratégiques avec d'autres institutions internationales, en particulier la Banque mondiale, le FMI et l'OCDE, qui ont déjà attiré l'attention sur l'importance d'une croissance économique inclusive et du travail décent, seront renforcés et élargis. L'étroite collaboration avec le Centre de Turin va se poursuivre, notamment dans le domaine du renforcement des capacités des mandants.

## Renforcement des capacités en partenariat avec le Centre de Turin

**237.** Le BIT continuera à renforcer le rôle clé joué par le Centre international de formation de Turin dans le domaine du développement des capacités. A cette fin, le Centre adaptera ses programmes de formation aux orientations définies dans le plan stratégique pour 2018-2021 et aux résultats prévus dans le programme et budget pour 2018-19. Pour chaque résultat, il sera fait appel à des compétences locales dans le cadre d'une collaboration avec des prestataires de services régionaux et nationaux afin de consolider l'avantage comparatif dont jouit le Centre en tant que pôle mondial de connaissances.

**238.** Le Centre va encore affiner son offre de formations afin de répondre à des besoins qui varient en fonction du contexte national. Pour cela, il est prévu de mettre en place des méthodes de formation intégrées s'appuyant sur les technologies de l'information, ainsi que de développer les compétences linguistiques et thématiques au Centre.

**239.** Une attention particulière sera accordée à la mise en place, en interne, d'une fonction d'innovation qui permette d'accélérer le rythme de l'apprentissage à l'OIT dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail. Grâce à cette fonction, le Centre fournira des services d'appui à la gestion des connaissances et dispensera des formations en lien avec les priorités thématiques de cette

initiative. Des efforts particuliers seront également consentis pour renforcer la capacité des mandants et du personnel du BIT dans les principaux domaines du Programme 2030. Il s'agira entre autres d'appuyer la mise en œuvre de ce dernier et des ODD se rapportant directement au mandat de l'OIT. Un appui sera par ailleurs apporté au renforcement des capacités techniques et statistiques, ainsi que des capacités en matière de suivi et de notification des progrès accomplis, sur la base des indicateurs relatifs aux ODD qui relèvent de la responsabilité de l'OIT. Dans le cadre de ce processus, une attention particulière sera accordée à la manière dont les PPTD peuvent être utilisés comme principal outil de mise en œuvre du Programme 2030.

**240.** Le Centre proposera les services suivants:

- appui à l'organisation d'activités de formation, notamment colloques, conférences, ateliers et retraites;
- organisation de cours de formation, notamment apprentissage présentiel et à distance et activités de formation mixtes;
- services consultatifs sur l'élaboration de stratégies de formation et la conception de programmes de formation;
- appui à la gestion des connaissances, notamment pour la création et l'exploitation de plates-formes de ressources en ligne et de bibliothèques numériques.

**241.** Le Centre mettra davantage l'accent sur la conception de parcours de formation en plusieurs étapes destinés à la fois au personnel et aux mandants de l'OIT, qui combinent activités de formation et appui à la gestion des connaissances. Il favorisera le renforcement de la collaboration avec les projets de coopération pour le développement de l'OIT dès la phase de conception de ces derniers, afin d'intégrer ces parcours de formation en plusieurs étapes dans la stratégie d'intervention de chaque projet et d'organiser par la suite des activités de formation avec des partenaires locaux.

## Résultats facilitateurs

242. Les trois résultats facilitateurs visent à favoriser le bon fonctionnement de l'OIT conformément à sa Constitution, à ses règles et à ses procédures. Chacun comprend un exposé de la stratégie retenue, ainsi que les cibles et indicateurs de performance correspondants pour la période biennale. Les résultats facilitateurs créent les conditions propices à la réalisation des dix résultats stratégiques, en concourant à la fourniture des services d'appui nécessaires.

243. Le résultat A (gestion efficace des connaissances au service de la promotion du travail décent) vise à mettre en place les conditions essentielles au niveau d'excellence que l'OIT se doit d'atteindre dans ses travaux techniques et analytiques si elle veut s'acquitter de son mandat. L'exposé de la stratégie décrit l'approche adoptée pour permettre à

l'Organisation de jouer au mieux le rôle qui lui revient en tant que créateur, compilateur, gestionnaire et diffuseur des résultats de la recherche, des statistiques et de l'information concernant le travail décent.

244. Le résultat C concerne les ressources humaines et financières, les technologies de l'information et les installations, et le résultat B, dans lequel figure le registre des risques de l'OIT pour 2018-19, porte sur la gouvernance efficace et efficiente de l'OIT, en ce qui concerne les organes directeurs et la fonction de contrôle. Ces deux résultats revêtent une importance fondamentale pour le programme de réforme de l'OIT et traduisent une volonté constante de mieux faire et d'utiliser de la façon la plus rationnelle possible toutes les ressources dont dispose l'Organisation.

### Résultats à atteindre en 2018-19

#### Résultat A: Gestion efficace des connaissances au service de la promotion du travail décent

*Énoncé du résultat attendu: L'OIT est une source autorisée de connaissances sur les questions touchant au monde du travail, notamment sous la forme de travaux de recherche et de statistiques qui sont utilisés par les mandants et d'autres partenaires pour promouvoir le travail décent en tant qu'élément clé du développement durable.*

#### Question traitée

245. Le travail relevant de ce résultat viendra étayer la fourniture de produits de la connaissance et de conseils pratiques sur les politiques à suivre ainsi que l'exécution des programmes dans le cadre des dix résultats stratégiques. Les mandants pourront ainsi élaborer des politiques et engager un dialogue sur une base factuelle solide, dans l'esprit de la Déclaration sur la justice sociale, des ODD et de l'initiative sur l'avenir du travail. Ces activités aideront en outre les Etats Membres à améliorer leurs statistiques du travail et à renforcer leurs capacités d'analyse et favoriseront la participation des mandants aux processus nationaux de planification et de présentation de rapports en

matière de développement durable. Les axes de progrès sont les suivants: 1) développer les travaux de recherche centrés sur l'élaboration de politiques; 2) renforcer la capacité des Etats Membres à produire, utiliser et diffuser des statistiques du travail, notamment en améliorant les systèmes d'information et les analyses sur le marché du travail; 3) effectuer un travail ciblé de sensibilisation, de communication et de renforcement des capacités des mandants.

#### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

246. Grâce à la réforme de la fonction de connaissance du Bureau menée ces dernières années, il a été possible d'améliorer la cohérence et la qualité des recherches factuelles et des analyses consacrées aux politiques qui donnent de bons résultats. Toutefois, l'OIT doit continuer à promouvoir une culture de la coopération et du partage des connaissances et favoriser ainsi la création d'un cercle vertueux entre ses productions de portée mondiale et la capacité des mandants à produire des données et des analyses transversales susceptibles d'étayer les

politiques de promotion du travail décent aux niveaux national et régional.

**247.** Les activités de sensibilisation au travail décent menées par l'OIT sont plus efficaces et durables dès lors qu'elles associent deux dimensions: des connaissances solides sur les solutions «qui marchent» et un engagement stratégique auprès des principaux partenaires aux niveaux national, régional et mondial, y compris à l'échelle du système des Nations Unies et du système multilatéral. Les partenariats institutionnels, les mécanismes de collaboration et les échanges de connaissances avec les mandants, avec d'autres organisations internationales et avec des parties prenantes extérieures ont favorisé une meilleure compréhension du travail décent, tout en renforçant la base analytique du programme de recherche de l'OIT. Celle-ci doit poursuivre ses efforts afin que ses recommandations sur les solutions efficaces, formulées à la lumière de données probantes, soient prises en compte par les leaders d'opinion nationaux et les décideurs au sein des ministères concernés et se concrétisent par des politiques de développement durable coordonnées et cohérentes au niveau des pays.

**248.** Les Etats Membres ont réalisé des avancées sensibles dans la mesure du travail décent, qui reste toutefois largement lacunaire dans certains domaines ainsi que dans les régions. Il ressort des récentes améliorations apportées aux méthodes expérimentées par le Bureau qu'il serait possible de combler ces lacunes avec davantage d'efficacité qu'auparavant, ce qui devrait être particulièrement utile pour rendre compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre des ODD.

## Changements attendus

**249.** Les principaux changements attendus sont les suivants:

- le renforcement de la capacité de l'OIT à produire, utiliser, compiler, diffuser ou mettre à disposition des connaissances sur le monde du travail et ses enjeux, notamment dans le cadre des indicateurs du travail décent;
- le renforcement de la capacité des Etats Membres à développer des systèmes d'information statistiques sur le marché du travail et à renforcer leurs capacités de recherche sur les quatre dimensions du travail décent, ainsi que sur l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, de manière à pouvoir mesurer les progrès qu'ils accomplissent en la matière et faire rapport sur le cadre des indicateurs des ODD en utilisant

les normes statistiques internationales en vigueur;

- l'établissement de partenariats stratégiques et opérationnels efficaces avec le système des Nations Unies, des institutions régionales, des forums multilatéraux, des donateurs et le secteur privé sur les politiques relatives au travail décent, afin d'accroître l'impact de l'Agenda du travail décent.

## Moyens d'action

**250.** L'OIT s'attachera tout particulièrement à:

- produire et diffuser, en temps voulu, des évaluations et des travaux de recherche fournissant des orientations aux niveaux national, régional et mondial, notamment sur les bonnes pratiques et sur les grands axes du Programme 2030 et de l'initiative sur l'avenir du travail, afin d'aider les mandants à poursuivre les buts énoncés dans la Déclaration sur la justice sociale;
- approfondir la collaboration de l'Organisation avec des universités et des groupes de réflexion afin de développer une expertise globale des moyens de concrétiser le travail décent et de relever les défis posés par l'avenir du travail;
- délivrer des messages objectifs et influents au sujet du monde du travail, de ses enjeux et de ses transformations, et cibler les publics en sélectionnant les moyens de communication et les plates-formes appropriés;
- fournir des conseils sur les politiques à suivre, effectuer des évaluations et apporter une assistance technique afin d'aider les Etats Membres à renforcer leur capacité à produire des statistiques sur le travail décent et à mettre en place des systèmes d'information sur le marché du travail, de telle sorte qu'ils puissent élaborer des politiques de promotion du travail décent sur des bases factuelles et collecter des données en vue de rendre compte de leurs progrès vers la réalisation du travail décent et des objectifs correspondants (y compris la cible 17.18 concernant la disponibilité des données) du Programme 2030 aux niveaux national, régional et mondial;
- utiliser ses produits de la connaissance de manière stratégique pour donner plus de poids à ses activités de sensibilisation dans le cadre de forums mondiaux et régionaux aux fins de la réalisation de l'objectif 8 et des autres objectifs du Programme 2030 relatifs au travail décent ainsi que des objectifs de l'initiative sur l'avenir du travail;

- mener des activités de renforcement des capacités et de formation efficaces, en collaboration avec le Centre de Turin, afin de diffuser les produits de la connaissance de l'Organisation auprès des mandants et d'améliorer les compétences de ces derniers en matière de sensibilisation, dans la perspective de leur participation aux stratégies nationales de développement durable et aux PNUAD correspondants ou à d'autres cadres de planification équivalents.

## Principaux produits

251. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- des rapports phares de portée mondiale, d'autres publications et des notes sur le rôle du travail décent, qui font autorité et répondent aux besoins des mandants aux niveaux mondial, régional et national;
- l'organisation d'une série d'ateliers et de séminaires en vue d'intégrer le travail décent dans les processus de planification nationaux et régionaux;
- la mise en place d'une plate-forme de connaissances sur l'avenir du travail, comportant notamment des notes techniques et de recherche, qui appuiera la Commission mondiale de haut niveau sur l'avenir du travail;
- l'organisation, en octobre 2018, de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail, qui sera chargée d'adopter une résolution sur la révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession et d'examiner d'autres normes statistiques;
- l'élargissement et la consolidation de la base de données ILOSTAT, à laquelle seront

notamment intégrés tous les indicateurs relatifs aux ODD dont l'OIT s'est vu confier la charge, afin de permettre l'établissement de rapports annuels de portée mondiale;

- des produits de communication de qualité et disponibles en temps voulu qui contribuent à faire connaître les travaux de recherche, les données et les analyses stratégiques du BIT à l'appui des objectifs de sensibilisation de l'OIT et qui ciblent les publics intéressés via les canaux les plus efficaces;
- des pratiques et des outils de partage des connaissances, par exemple un portail perfectionné, propres à renforcer la compréhension et l'application des méthodes de gestion des connaissances au sein de l'Organisation, à améliorer la cohérence des contenus et à développer les capacités des mandants et du personnel (en collaboration avec le Centre de Turin).

## Partenariats extérieurs

252. L'OIT continuera de renforcer son travail de sensibilisation dans l'ensemble du système des Nations Unies ainsi qu'au sein d'entités comme le G20 et le groupe BRICS, et de nouer des partenariats stratégiques avec d'autres institutions internationales, dont la Banque mondiale, le FMI et l'OCDE, ainsi qu'avec des institutions économiques et financières régionales. L'Organisation renforcera sa collaboration avec la Commission de statistique du Conseil économique et social des Nations Unies, le Comité de coordination des activités statistiques, le Partenariat mondial pour les données du développement durable et les bureaux nationaux de statistique, afin de promouvoir et d'appuyer la production de données sur le travail décent à l'échelle de la planète.

## Indicateurs

<b>Indicateur A.1:</b> Elaboration par l'OIT, en temps voulu, de produits de la connaissance répondant à des normes de qualité élevées		
<b>Critères de réussite</b> Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:	<b>Cible</b>	<b>Base de référence</b>
Des produits de la connaissance qui font autorité sur les questions relatives au monde du travail sont élaborés et diffusés en temps voulu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 100 % des produits de la connaissance destinés à la Commission mondiale de haut niveau sur l'avenir du travail sont diffusés en temps voulu et à la satisfaction des membres de la commission.</li> </ul>	Sans objet
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tous les rapports phares et les grands rapports sont produits dans les délais à l'issue d'un processus de révision par les pairs et selon les directives existantes en matière de publication.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rapports phares, huit grands rapports</li> </ul>
Les produits de la connaissance du BIT sont largement cités.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tous les rapports phares sont cités par au moins 10 organes d'information nationaux, régionaux ou internationaux de premier plan.</li> <li>▪ Les rapports du BIT sont cités par des institutions multilatérales et des instances internationales ainsi que par des groupes de réflexion, des organisations internationales de la société civile et des universitaires.</li> <li>▪ Les messages, les travaux de recherche et les données du BIT sont utilisés par les mandants tripartites et d'autres partenaires du développement, notamment dans la société civile, ainsi que par les autorités locales pour leurs campagnes de sensibilisation sur les ODD et le travail décent.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Un grand organe d'information par région, un organe d'information international</li> <li>▪ 2016 (méthodologie à établir)</li> <li>▪ Une grande campagne de sensibilisation par région</li> </ul>
Il existe des données relatives au travail décent comparables au niveau international et elles sont accessibles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La production de données statistiques de qualité par les différentes unités administratives est coordonnée et consolidée au sein du Bureau.</li> <li>▪ Des cadres statistiques concernant des thématiques nouvelles et récentes, notamment les indicateurs relatifs aux ODD, sont élaborés en consultation avec les mandants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La production de données par les différentes unités administratives n'est pas toujours coordonnée.</li> <li>▪ Absence de normes statistiques pour les thématiques nouvelles et récentes</li> </ul>
<b>Indicateur A.2:</b> Les Etats Membres renforcent leurs systèmes d'information et de statistiques sur le marché du travail en s'appuyant sur les normes statistiques internationales et font rapport sur le cadre mondial d'indicateurs relatifs aux ODD		
<b>Critères de réussite</b> Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:	<b>Cible</b>	<b>Base de référence</b>
Les statistiques, normes et systèmes d'information nationaux sur le marché du travail s'appuient sur des enquêtes de meilleure qualité et d'autres sources statistiques.	20 Etats Membres	96 Etats Membres ne sont pas en mesure de produire des statistiques de base sur le marché du travail (selon des données de 2014-15)
Les stratégies nationales de développement durable s'appuient sur les études, les statistiques et les analyses du BIT les plus récentes et sont élaborées avec la participation des mandants de l'OIT.	15 Etats Membres	0 Etat Membre (2016)
Des données nationales sont collectées et communiquées pour au moins la moitié des indicateurs des catégories I et II dont l'OIT s'est vu confier la charge dans le cadre mondial d'indicateurs relatifs aux ODD.	20 Etats Membres	73 Etats Membres (selon des données de 2014-15)
Des indicateurs nationaux pertinents pour assurer le suivi des ODD relatifs au travail décent et en rendre compte sont mis au point avec les conseils et l'appui du BIT.	10 Etats Membres	0 Etat Membre (Le cadre d'indicateurs est propre à chaque pays et il est élaboré et défini au niveau national)



<b>Indicateur A.3:</b> Les mandants de l'OIT, les organisations multilatérales et régionales et les partenaires du développement préconisent de façon efficace et coordonnée la prise en compte de la problématique du travail décent dans les plans et les programmes nationaux de développement durable et dans les instruments internationaux de portée régionale ou mondiale		
<b>Critères de réussite</b>	<b>Cible</b>	<b>Base de référence</b>
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Les PNUAD ou d'autres cadres de planification équivalents intègrent au moins deux des piliers de l'Agenda du travail décent.	90 %	Pourcentage de PNUAD ou de cadres de planification équivalents mis en place en 2016-17 qui intègrent au moins deux des piliers de l'Agenda du travail décent
Les partenariats multipartites pour la mise en œuvre des objectifs de développement durable, y compris les partenariats Sud-Sud et les partenariats triangulaires, promeuvent le travail décent.	Augmentation de 10 %	Nombre de nouveaux partenariats multipartites pour la mise en œuvre des ODD mis en place en 2016-17
Les mandants de l'OIT et les partenaires du développement sont en mesure de participer aux processus nationaux multipartites de mise en œuvre des ODD grâce aux activités de renforcement des capacités du BIT ou à l'appui fourni par celui-ci dans d'autres domaines.	Augmentation de 10 %	Nombre de pays dans lesquels les mandants prennent part aux processus nationaux relatifs aux ODD en 2016-17
Les mandants de l'OIT s'attachent à promouvoir des politiques en faveur du travail décent dans les documents finals, les déclarations et les résolutions adoptés par des organes multilatéraux et régionaux.	Augmentation de 5 %	Nombre de documents finals, déclarations et résolutions adoptés en 2016-17 qui promeuvent le travail décent

## Résultat B: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

*Enoncé du résultat attendu: L'OIT fonctionne de manière efficace et efficiente, conformément à sa Constitution, à ses règles et règlements et aux décisions de ses organes directeurs.*

### Question traitée

253. Il s'agit, par ce résultat, d'assurer le fonctionnement optimal des organes directeurs et des fonctions de gouvernance de l'OIT, le suivi et le contrôle efficaces des ressources du Bureau, la responsabilisation quant à l'exécution du programme et budget et l'amélioration de la prestation de services aux mandants.

### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

254. La réforme du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail ainsi que l'évaluation effectuée en 2016 par cette dernière de l'impact de la Déclaration sur la justice sociale ont été très bénéfiques et ont notamment permis la publication de documents concis et de qualité ainsi qu'une préparation et une gestion efficaces des réunions, éléments essentiels en termes de

gains d'efficacité et de bonne gouvernance. Des progrès encourageants ont été constatés pour ce qui est de la mise en œuvre rapide des recommandations formulées par les organes de contrôle, bien que des efforts supplémentaires soient nécessaires pour améliorer le suivi et continuer d'instiller une culture de l'évaluation au cœur de l'apprentissage institutionnel.

### Changements attendus

255. La participation large et active des mandants aux processus de prise de décisions et d'établissement des priorités de l'Organisation est une condition essentielle de la réalisation de ce résultat.

256. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- l'amélioration du fonctionnement des principaux organes de gouvernance grâce à la consolidation du processus de réforme et à une efficacité accrue des fonctions d'appui du Bureau;
- l'amélioration continue des activités de contrôle, dans le but d'aider les membres de la

direction à recenser les domaines devant faire l'objet d'améliorations et d'une affectation de ressources;

- l'approfondissement de la culture de gestion des risques et une meilleure application du cadre de gestion des risques de l'OIT;
- une utilisation plus large de l'évaluation, à l'échelle du Bureau, et une plus grande attention accordée à l'exploitation des constatations résultant des évaluations pour éclairer les processus décisionnels des organes de gouvernance de l'Organisation et la gestion de l'exécution des programmes.

## Moyens d'action

### □ Organes de gouvernance

**257.** Le Bureau continuera d'appuyer la mise en œuvre de l'initiative sur la gouvernance en mettant l'accent sur le rôle et le fonctionnement des réunions régionales, sur l'application de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent et sur les moyens de gagner en efficacité. Il continuera de promouvoir la participation tripartite à l'établissement de l'ordre du jour des réunions officielles de l'OIT, d'appliquer sa politique de production des documents afin de publier des documents concis et de qualité en temps utile, et de renforcer le modèle de dématérialisation des documents.

**258.** Le Bureau continuera également de fournir en temps voulu des services juridiques et

financiers de haute qualité, afin de garantir la conformité des processus décisionnels et des processus opérationnels aux dispositions de la Constitution ainsi qu'aux règles et règlements en vigueur. Il mettra l'accent sur la rationalisation des règles de procédure des organes de gouvernance et des réunions, sur le renforcement des règles internes relatives à la transparence et à la responsabilisation, ainsi que sur la promotion de la ratification de la Convention des Nations Unies sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées.

### □ Contrôle

**259.** Le Bureau continuera de donner rapidement suite aux recommandations des organes de contrôle, en fonction des ressources disponibles. Ayant pleinement mis en œuvre les normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) au cours des dernières années, il s'attachera principalement à suivre les faits nouveaux survenant dans ce domaine et à opérer les ajustements nécessaires à mesure que des normes nouvelles ou révisées entreront en vigueur. Les procédures internes continueront d'être contrôlées et adaptées afin d'assurer une efficacité optimale et de garantir une utilisation pleinement responsable des ressources.

**260.** Le Bureau continuera de veiller à la gestion des risques en s'appuyant sur le registre des risques stratégiques de l'Organisation pour la période 2018-19 (voir tableau 3); il créera une base de données automatisée sur la gestion des risques en vue d'aider les responsables à tenir à jour les registres des risques de leur unité.

Tableau 3. Registre des risques pour 2018-19

Risque	Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Action corrective	Gestionnaire de risque
<b>1. Les mandants et les donateurs réduisent leur niveau d'engagement vis-à-vis de l'Agenda du travail décent et du financement des programmes et des projets.</b>	L'OIT ne parvient pas à adapter ses capacités techniques, ses ressources, ses processus et ses technologies à ses priorités stratégiques. La mobilisation des ressources n'est pas axée sur les domaines dans lesquels la pertinence, l'impact et la viabilité peuvent être assurés.  Les progrès accomplis dans l'exécution des programmes et des projets ne sont pas correctement planifiés, mesurés et communiqués. Des examens réalisés par des donateurs mettent en évidence des attentes insatisfaites.	Les processus et les procédures de planification, de conception et d'évaluation des projets sont renforcés. Les ressources sont concentrées sur les priorités identifiées dans le plan stratégique, le programme et budget, les PPTD et les plans de travail axés sur les résultats, et sur des programmes d'action solides et pertinents qui disposent de la masse critique requise pour produire un impact réel.	Directeur général, Directeurs généraux adjoints

Risque	Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Action corrective	Gestionnaire de risque
2. <b>L'interruption des principaux programmes et projets de coopération pour le développement met en péril la réputation de l'OIT et compromet le financement des activités futures de coopération pour le développement.</b>	La coordination entre le siège et les bureaux extérieurs de l'OIT est inefficace au moment de la conception et de l'évaluation préalable des programmes ou des projets. Les risques institutionnels, contextuels, opérationnels et programmatiques critiques ne sont pas correctement identifiés ni pris en compte dans le processus de conception.	L'évaluation préalable des programmes et projets tient compte du cadre de gestion du risque institutionnel du BIT et garantit que les risques principaux sont identifiés et adéquatement analysés avant qu'il ne soit décidé d'accepter une proposition de projet. Les rôles, les pouvoirs et les responsabilités sont clairement définis et renforcés en vue de faire correspondre les engagements pris dans le cadre des programmes et projets au mandat et aux capacités. Les procédures de suivi de la mise en œuvre garantissent un bon niveau de coordination.	Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats, Directrice générale adjointe pour les politiques
3. <b>Une situation de crise a des répercussions négatives sur la conduite des activités essentielles ou sur la continuité des activités.</b>	L'engagement dans des régions exposées à la violence politique est accru. Les conséquences d'attaques terroristes, de catastrophes naturelles ou de graves problèmes sanitaires ou de sécurité ne sont pas adéquatement prises en compte dans les plans de continuité des activités au siège et dans les bureaux extérieurs de l'OIT. Les enseignements tirés de situations de crise passées ne sont pas mis en commun et intégrés dans les plans de continuité des activités. La gestion des crises est inefficace. La sécurité dans les locaux du BIT et pendant les déplacements ou sur les lieux d'exécution d'un projet hors site est insuffisante au regard de l'exposition aux risques.	Le cadre de gestion des risques comporte des dispositifs permettant de faire remonter l'examen des risques au niveau supérieur avant engagement. Le siège et les bureaux extérieurs de l'OIT élaborent et tiennent à jour des plans de gestion de la résilience organisationnelle. Des équipes de gestion des crises sont mises en place au siège et dans les bureaux régionaux de l'OIT et les plans de gestion de la résilience organisationnelle sont régulièrement mis à jour, appliqués et révisés. Les consignes de sécurité et la formation en la matière sont renforcées.	Directeurs généraux adjoints et directeurs régionaux
4. <b>Un ou plusieurs Etats Membres ou donateurs ne s'acquittent pas de leurs obligations financières, ce qui entraîne un déficit de ressources pour l'OIT et la contraint à interrompre ses activités.</b>	Les contraintes budgétaires qui pèsent sur les Etats Membres occasionnent des retards dans le versement des contributions. L'engagement des Etats Membres et/ou des donateurs à l'égard de l'Agenda du travail décent de l'OIT faiblit.	Les flux de trésorerie font l'objet d'un contrôle régulier. L'OIT effectue à titre provisoire des prélèvements sur le Fonds de roulement. Les programmes, projets et activités moins prioritaires sont identifiés et reportés ou annulés. Le Conseil d'administration est invité à formuler des orientations si nécessaire.	Trésorier et contrôleur des finances et équipe de direction
5. <b>Un important partenaire bancaire de l'OIT est mis en liquidation judiciaire, ce qui entraîne des pertes financières pour l'OIT, perturbe le déroulement de ses activités et nuit à sa réputation.</b>	Le système de contrôle interne de l'OIT, qui permet d'évaluer le degré de solvabilité des partenaires bancaires ou leur vulnérabilité à la fraude, ne permet pas de faire face à l'ensemble des risques auxquels les banques sont exposées.	Des protocoles rigoureux de sélection des partenaires bancaires sont en place et tiennent compte des notes de crédit, des accords d'échange de créances, de la diversification des contreparties et de la durée des placements. Des professionnels indépendants du secteur examinent et approuvent les stratégies de placement et les protocoles de sélection des contreparties.	Trésorier et contrôleur des finances

Risque	Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Action corrective	Gestionnaire de risque
6. <b>Des facteurs économiques imprévus entraînent une diminution en valeur réelle du budget ordinaire de l'OIT. En conséquence, les ressources disponibles ne permettent pas de mettre en œuvre l'intégralité du programme de travail de l'OIT inscrit au budget.</b>	Des turbulences financières mondiales entraînent des fluctuations des taux de change et une inflation imprévues.	Les besoins en dollars des Etats-Unis pour la période biennale servent de base aux contrats d'achat à terme qui permettent de garantir que les montants en francs suisses seront convertis en dollars au taux de change prévu dans le budget. Le niveau des avoirs en devises détenus par l'OIT fait l'objet d'un contrôle pour limiter l'exposition au risque de change. Les prévisions d'inflation émanant d'organismes indépendants reconnus sont prises en compte dans le processus d'élaboration du programme et budget. Le Conseil d'administration est invité à formuler des orientations si nécessaire.	Trésorier et contrôleur des finances
7. <b>Un conflit d'intérêts ou un acte frauduleux entraîne des pertes financières importantes pour l'OIT et nuit à sa réputation.</b>	Les politiques et pratiques relatives au devoir de diligence, qui visent à éviter les conflits d'intérêts et à limiter les possibilités de fraude, ainsi que les systèmes de contrôle interne destinés à détecter les irrégularités, ne sont pas suffisamment efficaces.	Des règles déontologiques ainsi que des politiques et pratiques de «tolérance zéro» sont en vigueur au siège et sur le terrain. Les responsables sont formés à l'exercice du devoir de diligence et aux questions de prévention. La protection des personnes qui dénoncent les abus est assurée. Des mécanismes de contrôle interne assurent la séparation des fonctions, ou d'autres mesures correctrices sont mises en place. Il existe des règles et des procédures en matière de décaissements qui permettent le suivi financier des activités des agents d'exécution. Une unité professionnelle chargée d'enquêter sur ces questions a été créée au sein du Bureau de l'audit interne et du contrôle.	Trésorier et contrôleur des finances
8. <b>Des solutions informatiques centralisées sont jugées inadaptées et des solutions décentralisées prolifèrent sans aucun contrôle, faisant peser sur des données essentielles des risques de corruption ou de divulgation, ou entraînant des doublons.</b>	Des systèmes conçus sur mesure pour le BIT empêchent de suivre les évolutions technologiques. Les contraintes budgétaires ne permettent pas de développer suffisamment le système informatique pour assurer l'intégration, la mise à jour et l'exploitation de solutions propres à chaque unité.	La gouvernance des technologies de l'information garantit que les solutions décentralisées et autonomes sont répertoriées et hiérarchisées et que les besoins informatiques essentiels des différentes unités sont pris en compte. La stratégie, la planification et le budget relatifs aux technologies de l'information sont régulièrement examinés et adaptés.	Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme
9. <b>Le centre de données de l'OIT ou un autre élément de l'infrastructure informatique est endommagé ou subit une coupure d'électricité qui entraîne la perte d'informations cruciales et rend impossible l'accès aux applications essentielles.</b>	Les mesures de sûreté et de sécurité ne protègent pas efficacement le centre de données de l'OIT contre le risque de surchauffe, d'incendie, d'inondation, de coupure d'électricité, de glissement ou d'affaissement de terrain, ou d'intrusion. Des câbles essentiels sont endommagés lors de travaux d'entretien ou de rénovation.	Les données sont répliquées hors site en temps réel et les applications essentielles sont hébergées hors site; en outre, des procédures de reprise après sinistre sont en place. La structure du centre de données et le périmètre de sécurité sont renforcés, le système de climatisation est modernisé, et des dispositifs d'alarme et de détection ainsi qu'un système d'alimentation électrique de secours sont installés. L'accès au centre de données est restreint et contrôlé. Le registre des risques relatifs aux travaux de rénovation du bâtiment du siège de l'OIT tient compte du risque de détérioration des câbles essentiels.	Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme

Risque	Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Action corrective	Gestionnaire de risque
<p><b>10. Les ressources humaines de l'OIT ne lui permettent pas de s'acquitter de son mandat et d'atteindre les objectifs spécifiques définis par ses mandats. Cela nuit à sa réputation et compromet le financement de ses programmes et projets.</b></p>	<p>Les politiques et pratiques relatives à la planification des effectifs, au recrutement et à la sélection, au suivi du comportement professionnel et au perfectionnement du personnel sont inadaptées.</p>	<p>Le module du Profil de l'employé est mis en œuvre. La planification des effectifs, en particulier de leur renouvellement, est améliorée et systématique. Des ajustements sont apportés aux procédures de recrutement et de sélection. Des politiques révisées relatives aux contrats et à la mobilité du personnel sont mises en œuvre. Le perfectionnement du personnel est axé sur les compétences fondamentales requises et il est encouragé. L'application des procédures de suivi du comportement professionnel est renforcée.</p>	<p>Directeur du Département des ressources humaines</p>
<p><b>11. La communication ne répond pas aux objectifs fixés. Cela nuit au statut d'institution de référence dont l'OIT bénéficie pour les questions relevant de son mandat.</b></p>	<p>La communication concernant le mandat de l'OIT et son positionnement souffre d'un manque de cohésion et de coordination. Une vision trop étroite de la communication se traduit par un impact limité ou nul sur les principaux acteurs. Les actions de sensibilisation et de communication n'insistent pas assez sur les principaux programmes et projets. Les besoins locaux en matière de communication ne sont pas adéquatement pris en compte. La communication sur les événements importants n'est pas assez réactive.</p>	<p>Une stratégie de communication visant à accroître la visibilité institutionnelle de l'OIT et à donner à l'Organisation les moyens techniques d'assurer la pertinence, l'impact et la viabilité de ses activités est élaborée. Cette stratégie tient compte des besoins locaux en matière de communication, tire parti des possibilités offertes par la presse locale et les réseaux sociaux et cible les acteurs principaux. Des processus sont mis en place pour contrôler la mise en œuvre de la stratégie et fournissent des informations pour sa révision éventuelle.</p>	<p>Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme, Directeur du Département de la communication et de l'information du public</p>
<p><b>12. Des retards et des interruptions dans la rénovation du bâtiment du siège de l'OIT entraînent un dépassement de coûts, perturbent le déroulement des activités et nuisent à la réputation de l'Organisation.</b></p>	<p>Les informations données aux entrepreneurs, ou celles figurant dans les contrats, ne font pas clairement état de l'ampleur ni de la complexité des travaux de rénovation. Les entrepreneurs ne respectent pas leurs obligations contractuelles en matière d'exécution ou de délais. Un problème lié à la sûreté ou à la sécurité rend impossible l'accès au bâtiment du siège de l'OIT. Les conditions météorologiques empêchent la réalisation des travaux. La gestion du projet est perturbée par le fait que des postes clés sont devenus vacants ou par l'absence prolongée de leurs titulaires.</p>	<p>Un registre complet des risques est en place et la gestion des risques fait l'objet d'un suivi. La structure de gestion et de gouvernance des projets est efficace. Elle prévoit des audits internes périodiques et permet de détecter et de régler rapidement les problèmes. Les demandes de propositions et le libellé des contrats sont examinés par un spécialiste extérieur chargé d'en vérifier l'exactitude et le caractère exhaustif, et des dispositions prévoyant des sanctions y sont incluses. Les entrepreneurs doivent permettre des visites sur site pour établir des diagnostics. Un responsable de la sécurité et de la santé au travail est recruté. Un registre des risques en matière de sûreté et de sécurité spécifique aux travaux de rénovation est créé, et des stratégies d'atténuation sont mises en œuvre. Les conditions météorologiques sont prises en compte dans la planification des travaux. Un plan de continuité des activités est en place. La préparation de l'OIT à la gestion de crise comprend un volet consacré à la rénovation.</p>	<p>Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme</p>



Risque	Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Action corrective	Gestionnaire de risque
<b>13. La Conférence de l'OIT ou le Conseil d'administration sont dans l'incapacité d'exercer certaines des fonctions qui leur sont conférées. Cela perturbe le fonctionnement de l'Organisation et nuit à sa réputation.</b>	Des divergences irrémédiables entre les mandants ne peuvent être surmontées dans les délais impartis. La complexité des enjeux qui conduisent à ces divergences irrémédiables est sous-estimée.	Des communications et un dialogue réguliers avec les mandants sur les difficultés qui apparaissent sont instaurés. Le Directeur général prend des mesures visant à prévenir et à désamorcer les crises institutionnelles.	Directeur général, équipe de direction

## □ Evaluation

**261.** Les résultats de l'évaluation externe indépendante de la fonction d'évaluation du BIT, réalisée en 2016, serviront de base à l'élaboration de la stratégie d'évaluation du Bureau pour la période 2018-2021; le Comité consultatif d'évaluation continuera de diffuser les constatations résultant des évaluations. Les départements techniques recevront des orientations plus précises sur la manière de mettre à profit ces constatations et les évaluations d'impact pour définir des solutions efficaces sur le plan des politiques et rassembler des données sur la contribution de l'OIT à la mise en œuvre du Programme 2030.

## Principaux produits

**262.** Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- une évaluation globale de l'impact du processus de réforme entrepris concernant les organes directeurs de l'OIT;

- un modèle efficace et accessible de dématérialisation des documents pour l'ensemble des réunions et documents officiels;
- une opinion sans réserve du Commissaire aux comptes et la publication d'une nouvelle déclaration relative au contrôle interne;
- six évaluations de haut niveau, deux rapports d'évaluation annuels, 80 évaluations de projets et 10 études d'impact ou méta-études;
- une base de données sur la gestion des risques;
- un examen externe d'assurance qualité du Bureau de l'audit interne et du contrôle.

## Partenariats extérieurs

**263.** Le Bureau renforcera ses relations avec les organes institutionnels des Nations Unies et d'autres entités compétentes, notamment le Forum politique de haut niveau des Nations Unies pour le développement durable, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Corps commun d'inspection, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE).

## Indicateurs

<b>Indicateur B.1: Efficacité des fonctions de gouvernance et d'élaboration des politiques des organes de l'OIT</b>		
<b>Critères de réussite</b> Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:	<b>Cible</b>	<b>Base de référence</b>
Mise en œuvre effective des mesures de réforme convenues	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les règles et procédures des organes directeurs et des réunions officielles sont rationalisées, simplifiées, modernisées et uniformisées.</li> <li>▪ La préparation de la Conférence et les consultations préalables sur les questions normatives sont améliorées.</li> </ul>	Niveau de mise en œuvre des procédures et règles pertinentes élaborées après examen des dispositions prises à titre expérimental à la fin de 2017
Le système de gouvernance et de prise de décisions de l'OIT reflète la mise en œuvre de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent.	Tous les éléments du programme de travail attendus pour la fin de 2019 sont en place.	Programme de travail soumis pour adoption au Conseil d'administration de mars 2017
Mise en œuvre d'un mécanisme de suivi des décisions adoptées par les organes directeurs de l'OIT	Une procédure d'information périodique sur les décisions adoptées et sur l'application des plans de suivi est instituée.	Absence de procédure officielle de suivi
<b>Indicateur B.2: Efficacité de la planification, de la préparation et de la gestion des sessions de la Conférence internationale du Travail, des sessions du Conseil d'administration et des réunions régionales</b>		
<b>Critères de réussite</b> Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:	<b>Cible</b>	<b>Base de référence</b>
Publication en temps voulu de documents officiels concis sous forme électronique pour toutes les réunions officielles (mise en œuvre du modèle de dématérialisation des documents)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 100 % des documents officiels sont publiés par voie électronique dans les délais.</li> <li>▪ 25 % des documents officiels d'avant-session sont publiés uniquement sous forme électronique.</li> <li>▪ 50 % des documents officiels de session sont publiés uniquement sous forme électronique.</li> <li>▪ Tous les documents officiels d'après-session sont publiés uniquement sous forme électronique.</li> <li>▪ Le nombre de mots traités n'augmente pas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 95 % des documents officiels sont publiés par voie électronique dans les délais.</li> <li>▪ 0 % des documents officiels sont publiés uniquement sous forme électronique.</li> <li>▪ 18 millions de mots (cible 2016-17: 10 % de réduction par rapport aux 20 millions de mots traités en 2014-15, qui représentaient déjà une baisse de 15 % par rapport à la période biennale précédente)</li> </ul>
Dématérialisation de la correspondance officielle	85 % des communications officielles sont diffusées exclusivement sous forme électronique	14 % des communications officielles diffusées exclusivement sous forme électronique (2014-15)
Gestion efficace et efficiente de la durée des sessions des réunions officielles	Différence maximale de + ou – 10 % avec le plan de travail initial fixé pour les réunions	Le pourcentage de référence sera déterminé sur la base des données observées lors des sessions de 2016 et de 2017 du Conseil d'administration, de la session de 2017 de la Conférence internationale du Travail et des réunions sectorielles organisées en 2017.

<b>Indicateur B.3: Des services juridiques de qualité aux fins du fonctionnement efficace de l'Organisation</b>		
<b>Critères de réussite</b>	<b>Cible</b>	<b>Base de référence</b>
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Fourniture en temps voulu de services juridiques de qualité	L'Organisation et le Bureau peuvent compter en temps voulu sur des services juridiques de qualité pour protéger efficacement leur statut et leurs intérêts.	Amélioration continue de la réponse apportée aux problèmes et aux risques juridiques
Ratification de la Convention des Nations Unies sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées	La Convention des Nations Unies sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées est ratifiée par trois nouveaux pays.	62 Etats Membres ne sont pas parties à la Convention de 1947 sur les privilèges et immunités (2016).
<b>Indicateur B.4: Qualité des fonctions de contrôle, de responsabilisation et de gestion des risques</b>		
<b>Critères de réussite</b>	<b>Cible</b>	<b>Base de référence</b>
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Degré de satisfaction du Commissaire aux comptes quant aux états financiers consolidés	Opinion sans réserve du Commissaire aux comptes et plein respect des normes IPSAS	Opinion sans réserve du Commissaire aux comptes et plein respect des normes IPSAS en 2015
Délai nécessaire à la mise en œuvre effective des recommandations d'audit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les unités chargées de la mise en œuvre des recommandations liées à la vérification de comptes communiquent leurs plans d'action dans les trois mois qui suivent la publication du rapport d'audit.</li> <li>▪ Toutes les recommandations d'audit acceptées par la direction sont mises en application dans les six mois à compter de la date du rapport.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le délai moyen de réponse du Bureau aux rapports d'audit interne était de 5,9 mois en 2014-15.</li> <li>▪ Le pourcentage de recommandations d'audit interne pleinement mises en application dans le délai cible de six mois était de 68,8 % en 2014-15.</li> </ul>
Pourcentage de recommandations d'audit interne indiquées comme étant en suspens dans les audits de suivi	17 % des recommandations sont en suspens.	23 % de recommandations en suspens dans les audits de suivi au cours de la période biennale 2014-15
Niveau de mise en œuvre du cadre de gestion des risques à l'échelle de l'Organisation	Le cadre de gestion des risques est pleinement mis en œuvre et tenu à jour.	Cadre de gestion des risques mis en place en 2015
Niveau de connaissance au sein du personnel des documents de gouvernance du BIT relatifs aux normes éthiques en matière de conduite et à la dénonciation des abus	Augmentation de 50 % du niveau de connaissance par le personnel des documents de gouvernance concernés	Conclusions de l'enquête sur les normes éthiques menée en 2017 auprès du personnel
<b>Indicateur B.5: Utilisation adéquate des constatations et recommandations découlant des évaluations indépendantes dans les décisions prises par la direction et le Conseil d'administration du BIT</b>		
<b>Critères de réussite</b>	<b>Cible</b>	<b>Base de référence</b>
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Meilleure utilisation des conclusions des évaluations par les mandants et la direction à des fins de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le Comité consultatif d'évaluation continue de contribuer sur le fond au suivi des recommandations découlant des évaluations de haut niveau.</li> <li>▪ Des suites sont données à au moins 90 % des recommandations formulées dans le cadre des évaluations de projets.</li> <li>▪ 75 % des recommandations d'ÉVAL sont totalement ou partiellement prises en compte dans les orientations stratégiques du programme et budget 2020-21.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bilan du niveau des contributions apportées par le Comité consultatif d'évaluation, à la fin de 2017.</li> <li>▪ Entre 84 % et 89 % en 2015-16</li> <li>▪ 40 à 50 % pour la période 2010-2015 sur la base du bilan réalisé en 2015</li> </ul>

<p>Conformité de la qualité des évaluations de haut niveau et des évaluations de projets avec les bonnes pratiques définies par les normes de l'OCDE et du GNUM</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les évaluations externes confirment que 85 % des évaluations de projets sont conformes aux normes de qualité de l'OCDE et du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.</li> <li>▪ La qualité des évaluations de haut niveau reste acceptable.</li> <li>▪ Les évaluations d'impact des départements techniques et des bureaux de l'OIT sont de meilleure qualité grâce aux préconisations d'EVVAL.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les évaluations externes réalisées en 2014-15 montrent que 70 % environ des évaluations de projets répondent aux exigences de qualité</li> <li>▪ L'examen indépendant réalisé en 2013 a confirmé que la qualité correspondait à la norme, et l'évaluation externe indépendante de 2016 confirmera la base de référence ou en établira une nouvelle</li> <li>▪ La qualité des évaluations d'impact n'est pas optimale ni uniforme, ainsi que l'indique le bilan d'EVVAL sur l'évaluation d'impact réalisé en 2014</li> </ul>
<p>Amélioration des capacités et des pratiques d'évaluation des fonctionnaires du BIT et des mandants de l'OIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Au moins 75 mandants ont suivi une formation à l'évaluation et 50 fonctionnaires du BIT ont obtenu une certification en tant que responsables de l'évaluation ou évaluateurs internes.</li> <li>▪ Les activités d'évaluation des différents départements du BIT et des différentes régions, hors évaluations obligatoires, augmentent de 80 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de personnes formées indiqué dans le rapport annuel d'évaluation pour 2017</li> <li>▪ Nombre à déterminer sur la base des activités d'évaluation menées en 2016-17</li> </ul>

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

*Énoncé du résultat attendu: Le Bureau s'appuie sur des procédures administratives efficaces et fait un usage rationnel de toutes les ressources allouées à l'Organisation.*

### Question traitée

264. Les mandants souhaitent de plus en plus bénéficier de services de qualité, à mesure que les enjeux liés au monde du travail se complexifient et que leur responsabilité quant aux résultats et à l'utilisation optimale des ressources est soumise à un contrôle extérieur plus étroit. Pour pouvoir traiter ces questions d'une manière efficace, efficiente et réactive, il est indispensable d'améliorer sans cesse les processus opérationnels et les services d'appui essentiels, y compris les mesures de sécurité, au siège et dans les régions.

### Principaux enseignements tirés des activités antérieures

265. Les réformes menées dans le domaine de la gestion, en particulier l'examen des processus opérationnels, montrent que les améliorations ont un impact optimal lorsqu'elles sont soutenues par une culture organisationnelle saine et des pratiques de gestion solidement établies. Elles

montrent également que la participation de l'équipe de direction et une communication permanente en interne sont des facteurs essentiels. Pour être pérennes et obtenir l'adhésion des membres du personnel, ces améliorations doivent être introduites dans le cadre d'un processus participatif et consultatif. Il sera possible d'accroître les gains d'efficacité moyennant des investissements stratégiques dans des solutions informatiques.

### Changements attendus

266. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- une optimisation des ressources résultant de l'amélioration continue des services d'appui grâce à une plus grande efficacité des systèmes et pratiques de gestion et d'administration et du travail d'équipe à l'échelle du Bureau;
- le renforcement des cadres de programmation et des mécanismes d'affectation des ressources, fondé sur une meilleure application de la gestion axée sur les résultats à l'échelle du Bureau;
- la consolidation et la diversification des partenariats de développement;

- des améliorations au niveau du suivi du comportement professionnel, du perfectionnement du personnel et des capacités d'encadrement;
- le renforcement de la durabilité environnementale, moyennant notamment l'«écologisation» du Bureau;
- le renforcement de la sûreté et de la sécurité du personnel du BIT et des biens de l'Organisation.

## Moyens d'action

### □ Amélioration des processus opérationnels

267. Au siège comme dans les bureaux extérieurs, les efforts visant à améliorer l'efficacité des processus, à accroître le niveau des services et à accélérer la prise de décisions se poursuivront parallèlement à une gestion efficace des risques. Une équipe de spécialistes de la gestion du changement du BIT accompagnera les responsables et les membres du personnel tout au long de l'examen des processus opérationnels et de l'action menée à des fins d'améliorations permanentes et de suivi. S'il y a lieu, les systèmes informatiques pertinents seront perfectionnés de manière à appuyer les nouveaux processus opérationnels, la collaboration, la présentation de rapports et une prise de décisions efficace et rapide.

268. En conséquence de ces efforts, le Bureau sera en mesure d'accroître la qualité et l'efficacité de ses services d'appui et de réaffecter des ressources jusque-là consacrées à des tâches administratives au profit d'activités d'ordre stratégique, technique et analytique, et ce dans l'intérêt direct des mandants.

### □ Programmation stratégique et gestion axée sur les résultats

269. Le Bureau continuera d'appliquer la gestion axée sur les résultats à ses procédures et instruments de programmation. Ce travail consistera essentiellement à assurer la mise en place d'un cadre intégré de ressources grâce à une meilleure budgétisation stratégique ainsi qu'à des plans de travail axés sur les résultats et un contrôle de la qualité aux fins de la conception et de la mise en œuvre des PPTD. Il s'agira ainsi d'améliorer, à l'échelle du Bureau, le cadre prévu pour le suivi de la performance et la présentation de rapports à ce sujet.

270. Le Bureau va également poursuivre les efforts visant à accroître les ressources consacrées aux PPTD et à aligner ces derniers sur les nouveaux PNUAD ou cadres de

planification équivalents en place dans les pays, sur les stratégies nationales de développement durable et sur les ODD. Il va renforcer le travail de sensibilisation mené auprès des partenaires de développement et des autres parties prenantes, en vue de tirer pleinement parti du programme d'action de l'OIT et d'encourager les financements volontaires.

### □ Mobilisation des ressources et coopération pour le développement

271. L'OIT s'efforcera d'accroître le niveau des contributions volontaires à l'appui de son programme d'action en privilégiant, d'une part, les partenariats pluriannuels noués avec des acteurs du développement et, d'autre part, la diversification de ses partenaires grâce à la mobilisation de nouveaux acteurs et du secteur privé. Les partenariats établis au niveau mondial seront élargis et l'affectation préalable des fonds sera limitée. La mobilisation des ressources se fera aux niveaux national et régional ainsi que par le biais des mécanismes de financement des Nations Unies, en étroite collaboration avec les coordonnateurs résidents des Nations Unies.

### □ Ressources humaines

272. En s'appuyant sur les résultats des réformes qui ont déjà été menées dans le domaine des ressources humaines, le Bureau continuera de diversifier et d'élargir l'éventail des possibilités de perfectionnement professionnel et de mieux adapter les activités de formation aux besoins. La formation à la gestion des opérations et une participation accrue du personnel ouvriront la voie à l'amélioration constante et durable des processus, à un suivi du comportement professionnel plus efficace et à une meilleure compréhension des normes internes de gouvernance et de responsabilisation.

273. Le Bureau élaborera pour les services des ressources humaines un modèle fonctionnel conjuguant efficacité, souplesse et responsabilité. Des investissements ciblés renforceront la planification des effectifs et permettront d'attirer des personnes de talent à des postes clés; de nouvelles initiatives amélioreront le recrutement, y compris pour les programmes de coopération pour le développement, et la gestion des carrières; enfin, un travail de sensibilisation et d'information permettra d'améliorer la mobilité fonctionnelle et géographique, y compris la mobilité interinstitutions.

### □ Gestion des locaux de l'OIT

274. La rénovation du bâtiment du siège sera réalisée sur la base d'un contrôle minutieux des coûts et des délais. Elle contribuera à réduire la



consommation énergétique du Bureau et à améliorer l'entretien ainsi que la gestion des déchets.

275. Sur la base des résultats obtenus en 2016-17, les plans d'entretien de tous les bâtiments appartenant à l'Organisation seront mis à jour grâce à des mesures réalistes et rationnelles au regard des coûts, qui réduiront l'impact du Bureau sur l'environnement. Les pratiques efficaces de gestion des déchets, expérimentées dans certains bureaux en 2016-17, seront appliquées à tous les locaux de l'OIT. Le Bureau continuera de s'assurer que les normes minimales de sécurité opérationnelle sont dûment respectées et procédera à des mises à niveau, le cas échéant.

## Principaux produits

276. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- des procédures administratives plus efficaces, facilitées par des systèmes informatiques adéquats;
- des processus et des outils de budgétisation stratégique de meilleure qualité, qui faciliteront l'établissement des rapports sur les résultats et des rapports financiers;
- des efforts intégrés de mobilisation des ressources plus importants et un engagement

multipartite sur des ODD particuliers conformément aux recommandations relatives à l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies;

- des outils et pratiques de gestion plus efficaces au niveau des unités;
- la rénovation complète des espaces de bureaux du bâtiment du siège;
- le renforcement de la sûreté et de la sécurité du personnel du BIT et des biens de l'Organisation.

## Partenariats extérieurs

277. L'OIT continuera de coopérer avec d'autres organismes des Nations Unies dans les domaines où la fourniture de services communs permet de gagner en efficacité, en transparence et en réactivité. Au niveau des pays, cela impliquera une participation au financement des bureaux des coordonnateurs résidents des Nations Unies, des services et installations de sécurité communs et la passation de marchés conjoints. Au niveau du siège, les initiatives porteront sur des services communs de santé et de conférence, la passation de marchés conjoints, la mobilisation de l'investissement dans les systèmes informatiques et le partage de l'expertise.

## Indicateurs

Indicateur C.1: Efficience et efficacité des services d'appui du BIT		
Critère de réussite	Cible	Base de référence
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Niveau global de conformité avec le cadre de suivi du comportement professionnel pour la période biennale 2018-19	80 %	Suivi du comportement professionnel 2016-17 (voir document du Conseil d'administration)
Pourcentage des bureaux extérieurs de l'OIT dont les activités sont entièrement gérées via IRIS	100 % des PPTD et des bureaux de pays	Résultats prévus pour décembre 2017: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 100 % des bureaux régionaux</li> <li>▪ 38 % des PPTD et des bureaux de pays</li> </ul>
Pourcentage d'utilisateurs évaluant positivement l'efficacité des services d'appui du BIT	Augmentation de 10 %	Résultats de l'enquête 2017

<b>Indicateur C.2: Efficacité de la programmation au niveau des pays</b>		
<b>Critères de réussite</b>	<b>Cible</b>	<b>Base de référence</b>
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Pourcentage de documents relatifs aux PPTD qui satisfont aux critères de qualité établis conformément aux orientations révisées à la suite de l'adoption en 2016 de la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent	100 % des PPTD élaborés au cours de la période biennale	Sans objet (fin 2016)
Pourcentage de PPTD faisant l'objet d'un suivi par un comité de pilotage tripartite	100 % des PPTD en cours pendant la période biennale	79 % des PPTD en cours (fin 2016)
<b>Indicateur C.3: Niveau et flexibilité appropriés des contributions volontaires extrabudgétaires obtenues auprès d'une grande diversité de partenaires de développement</b>		
<b>Critère de réussite</b>	<b>Cible</b>	<b>Base de référence</b>
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Part de la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires et du CSBO en pourcentage du volume total de ressources à la disposition du Bureau	45 %	39 % (2014-15)
Part des ressources non préaffectées ou affectées de façon relativement souple en pourcentage du volume total des contributions volontaires	15 %	12 % (2014-15)
<b>Indicateur C.4: Développement efficace des compétences et de l'aptitude à diriger</b>		
<b>Critères de réussite</b>	<b>Cible</b>	<b>Base de référence</b>
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Nombre de fonctionnaires ayant changé de poste ou de lieu d'affectation pendant au moins un an	Augmentation de 10 %	Nombre de fonctionnaires ayant changé de poste ou de lieu d'affectation en 2016-17
Pourcentage de responsables considérés par leurs subordonnés comme suscitant des changements positifs et les aidant à comprendre les avantages du changement	75 %	Suivi du comportement professionnel 2016-17
<b>Indicateur C.5: Gestion efficace des locaux</b>		
<b>Critères de réussite</b>	<b>Cible</b>	<b>Base de référence</b>
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Meilleure performance environnementale des locaux du siège	Baisse de 16 % de la consommation annuelle d'énergie d'ici à la fin de 2019	Consommation d'énergie en 2015 (22,9 millions de Mwh)
Installation de technologies de gestion de l'eau	100 % des locaux rénovés sont équipés de technologies de gestion de l'eau	Sans objet
Amélioration des pratiques de gestion des déchets dans les bureaux appartenant à l'OIT	100 % des bureaux appartenant à l'OIT	45 % des bureaux appartenant à l'OIT en 2016-17

# Appendice I

## Récapitulatif des contributions aux cibles des ODD et liens avec les indicateurs des ODD par résultat stratégique

Résultat stratégique	Cibles ODD pertinentes	Indicateurs des ODD (l'OIT est l'organisme responsable/contributeur)
1. Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	1.b. Mettre en place aux niveaux national, régional et international des cadres d'action viables, fondés sur des stratégies de développement favorables aux pauvres et soucieuses de la problématique hommes-femmes, afin d'accélérer l'investissement dans des mesures d'élimination de la pauvreté.	
	4.3. D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les femmes et tous les hommes aient accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable.	
	4.4. D'ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.	
	4.5. D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.	
	8.1. Maintenir un taux de croissance économique par habitant adapté au contexte national et, en particulier, un taux de croissance annuelle du produit intérieur brut d'au moins 7 pour cent dans les pays les moins avancés.	
	8.2. Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.	8.2.1. Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne pourvue d'un emploi
	8.3. Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.	

Résultat stratégique	Cibles ODD pertinentes	Indicateurs des ODD (l'OIT est l'organisme responsable/contributeur)
	8.5. D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.	8.5.1. Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, ventilée par profession, groupes d'âge et types de handicap 8.5.2. Taux de chômage, par sexe, groupes d'âge et types de handicap
	8.6. D'ici à 2020, réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.	8.6.1. Pourcentage de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation
	8.8. Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	
	8.b. D'ici à 2020, élaborer et mettre en œuvre une stratégie mondiale en faveur de l'emploi des jeunes et appliquer le Pacte mondial pour l'emploi de l'Organisation internationale du Travail.	8.b.1. Existence d'une stratégie nationale en faveur de l'emploi des jeunes élaborée et mise en œuvre en tant que stratégie distincte ou dans le cadre d'une stratégie nationale pour l'emploi
	10.4. Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité.	
2. Ratification et application des normes internationales du travail	8.5. D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.	
	8.8. Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	8.8.2. Degré de respect des droits des travailleurs (liberté syndicale et négociation collective) à l'échelle nationale, sur la base des textes émanant de l'Organisation internationale du Travail et de la législation nationale, ventilé par sexe et statut migratoire
	16.3. Promouvoir l'état de droit dans l'ordre interne et international et garantir à tous un égal accès à la justice.	

Résultat stratégique	Cibles ODD pertinentes	Indicateurs des ODD (l'OIT est l'organisme responsable/contributeur)
3. Création et extension des socles de protection sociale	1.3. Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient.	1.3.1. Pourcentage de la population bénéficiant de socles ou systèmes de protection sociale, ventilé par sexe et par groupes de population (enfants, chômeurs, personnes âgées, personnes handicapées, femmes enceintes et nouveau-nés, victimes d'un accident du travail, pauvres et personnes vulnérables)  1.a.2. Dépenses au titre des services essentiels (éducation, santé et protection sociale) en pourcentage des dépenses publiques totales
	3.8. Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable.	
	5.4. Prendre en compte et valoriser les soins et travaux domestiques non rémunérés par la mise en place de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et par la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national.	
	8.5. D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.	8.b.1. Existence d'une stratégie nationale en faveur de l'emploi des jeunes élaborée et mise en œuvre en tant que stratégie distincte ou dans le cadre d'une stratégie nationale pour l'emploi
	10.4. Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité.	10.4.1. Part du travail dans le PIB, y compris les salaires et les transferts sociaux
4. Promouvoir les entreprises durables	8.3. Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.	8.3.1. Part de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles, par sexe
	8.4. Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales dans les modes de consommation et de production et s'attacher à dissocier croissance économique et dégradation de l'environnement, comme prévu dans le Cadre décennal de programmation concernant les modes de consommation et de production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière.	



Résultat stratégique	Cibles ODD pertinentes	Indicateurs des ODD (l'OIT est l'organisme responsable/contributeur)
	8.10. Renforcer la capacité des institutions financières nationales de favoriser et généraliser l'accès de tous aux services bancaires et financiers et aux services d'assurance.	
	9.3. Accroître, en particulier dans les pays en développement, l'accès des entreprises, notamment des petites entreprises industrielles, aux services financiers, y compris aux prêts consentis à des conditions abordables, et leur intégration aux chaînes de valeur et aux marchés.	
5. Le travail décent dans l'économie rurale	1.2. D'ici à 2030, réduire de moitié au moins la proportion d'hommes, de femmes et d'enfants de tous âges qui souffrent d'une forme ou l'autre de pauvreté, telle que définie par chaque pays.	1.1.1. Proportion de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté fixé au niveau international, ventilée par sexe, groupes d'âge, situation dans l'emploi et lieu de résidence (zone urbaine/zone rurale)
	2.3. D'ici à 2030, doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires, en particulier des femmes, des autochtones, des exploitants familiaux, des éleveurs et des pêcheurs, y compris en assurant l'égalité d'accès aux terres, aux autres ressources productives et facteurs de production, au savoir, aux services financiers, aux marchés et aux possibilités d'ajout de valeur et d'emplois autres qu'agricoles.	
	8.2. Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.	
6. La formalisation de l'économie informelle	1.4. D'ici à 2030, faire en sorte que tous les hommes et les femmes, en particulier les pauvres et les personnes vulnérables, aient les mêmes droits aux ressources économiques et qu'ils aient accès aux services de base, à la propriété foncière, au contrôle des terres et à d'autres formes de propriété, à l'héritage, aux ressources naturelles et à des nouvelles technologies et des services financiers adaptés à leurs besoins, y compris la microfinance.	
	5.a. Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi que l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect de la législation interne.	
	8.3. Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.	8.3.1. Part de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles, par sexe

Résultat stratégique	Cibles ODD pertinentes	Indicateurs des ODD (l'OIT est l'organisme responsable/contributeur)
	10.2. D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.	
7. Promouvoir la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales	3.9. D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses et à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol.	
	8.8. Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	8.8.1. Fréquence des accidents du travail mortels et non mortels, par sexe et statut au regard de l'immigration
	16.6. Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux.	
8. Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables	5.2. Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation.	5.5.2. Proportion de femmes occupant des postes de direction
	8.5. D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.	8.5.1. Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, ventilée par profession, groupes d'âge et types de handicap
		8.5.2. Taux de chômage, par sexe, groupes d'âge et types de handicap
	8.7. Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.	8.7.1. Pourcentage et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent, par sexe et groupes d'âge
	8.8. Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	8.8.2. Degré de respect des droits des travailleurs (liberté syndicale et négociation collective) à l'échelle nationale, sur la base des textes émanant de l'Organisation internationale du Travail et de la législation nationale, ventilé par sexe et statut migratoire
10.3. Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en encourageant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.		

Résultat stratégique	Cibles ODD pertinentes	Indicateurs des ODD (l'OIT est l'organisme responsable/contributeur)	
9. Équité et efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre	8.8. Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.		
	10.7. Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées.	10.7.1. Dépenses de recrutement à la charge du salarié en pourcentage de son revenu annuel dans le pays de destination	
10. Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives			
	<i>Organisations d'employeurs et organisations d'entreprises</i>	5.5. Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité.	5.5.2. Proportion de femmes occupant des postes de direction
		8.2. Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.	8.8.2. Degré de respect des droits des travailleurs (liberté syndicale et négociation collective) à l'échelle nationale, sur la base des textes émanant de l'Organisation internationale du Travail et de la législation nationale, ventilé par sexe et statut migratoire
		8.3. Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.	
		8.5. D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.	
		9.3. Accroître, en particulier dans les pays en développement, l'accès des entreprises, notamment des petites entreprises industrielles, aux services financiers, y compris aux prêts consentis à des conditions abordables, et leur intégration aux chaînes de valeur et aux marchés.	

Résultat stratégique	Cibles ODD pertinentes	Indicateurs des ODD (l'OIT est l'organisme responsable/contributeur)
	<p>9.5. Renforcer la recherche scientifique, perfectionner les capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays, en particulier des pays en développement, notamment en encourageant l'innovation et en augmentant nettement le nombre de personnes travaillant dans le secteur de la recherche-développement pour 1 million d'habitants et en accroissant les dépenses publiques et privées consacrées à la recherche-développement d'ici à 2030.</p> <p>16.6. Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux.</p>	
<i>Organisations de travailleurs</i>	8.5. D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.	
	8.8. Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	8.8.2. Degré de respect des droits des travailleurs (liberté syndicale et négociation collective) à l'échelle nationale, sur la base des textes émanant de l'Organisation internationale du Travail et de la législation nationale, ventilé par sexe et statut migratoire
	16.7. Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions.	
	16.10. Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux.	16.10.1. Nombre de cas avérés de meurtres, d'enlèvements, de disparitions forcées, de détentions arbitraires et d'actes de torture dont ont été victimes des journalistes, des personnes travaillant dans les médias, des syndicalistes et des défenseurs des droits de l'homme au cours des douze derniers mois

## Appendice II

### Projet de budget des dépenses et des recettes pour 2018-19

278. Après la prise en compte des variations de coûts, les Propositions de programme et de budget pour 2018-19, au taux de change budgétaire pour 2016-17 de 0,95 franc suisse pour 1 dollar E.-U., s'élèvent à 793 331 474 dollars E.-U., soit un montant égal en termes réels à celui de la période biennale précédente.

279. Après une analyse détaillée des facteurs de coûts, tant au siège que dans les bureaux extérieurs, les diminutions de coûts ont été comptabilisées à un taux global de -0,5 pour cent pour la période biennale. Des informations sur les variations des facteurs de coûts sont fournies dans l'annexe documentaire 2.

280. Le taux de change budgétaire pour la période biennale 2018-19 sera fixé au taux du marché lorsque le budget sera examiné par la Commission des finances des représentants gouvernementaux à la 106<sup>e</sup> session (juin 2017) de la Conférence. Les présentes propositions ont donc été établies au même taux de change budgétaire (0,95 franc suisse pour 1 dollar E.-U.) que le programme et budget pour 2016-17, à la fois pour faciliter les

comparaisons et parce que le coût des propositions en dollars comme en francs suisses continuera d'évoluer avec le taux de change jusqu'à ce que le budget soit définitivement arrêté.

281. A titre indicatif cependant, au moment où les présentes propositions ont été établies, début 2017, le taux de change du marché était de 1,00 franc suisse pour 1 dollar E.-U. Dans l'hypothèse où ce taux serait encore valable en juin 2017, le montant du budget proposé en dollars serait de quelque 771,0 millions de dollars, et le montant correspondant des contributions des Etats Membres serait d'environ 771,0 millions de francs suisses.

282. Ainsi, les contributions payables par les Etats Membres en 2018-19 dépendront du montant global du budget, du taux de change budgétaire qui sera finalement fixé et du barème des contributions approuvé par la Conférence.

283. Le projet de budget des dépenses et des recettes, présenté sous la forme requise pour son adoption par la Conférence, avec les chiffres correspondants pour 2016-17, figure ci-après.

#### Projet de budget

Dépenses	Recettes	
	Budget 2016-17	Estimations 2018-19
	(dollars E.-U.)	(dollars E.-U.)
<b>Partie I</b>		
Budget courant	793 061 135	788 963 645
<b>Partie II</b>		
Dépenses imprévues	875 000	875 000
<b>Partie III</b>		
Fonds de roulement	–	–
<b>Partie IV</b>		
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	3 453 865	3 492 829
<b>Budget total</b>	<b>797 390 000</b>	<b>793 331 474</b>
	Budget 2016-17	Estimations 2018-19
	(dollars E.-U.)	(dollars E.-U.)
	(francs suisses)	(francs suisses)
Contributions des Etats Membres	797 390 000	757 520 500
	793 331 474	753 664 900



**284.** Lorsqu'il aura terminé l'examen des estimations budgétaires figurant dans le présent document, le Conseil d'administration voudra proposer à la Conférence internationale du Travail un projet de résolution concernant l'adoption du programme et budget du 76<sup>e</sup> exercice (2018-19) et la répartition des dépenses entre les Etats Membres pour 2018-19. Le texte proposé pour ce projet de résolution est le suivant:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

En application du Règlement financier, approuve, pour le 76<sup>e</sup> exercice prenant fin le 31 décembre 2019, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail, qui s'élève à ..... dollars des Etats-Unis, ainsi que le budget des recettes d'un montant de ..... dollars des Etats-Unis, qui, au taux de change budgétaire de ..... franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis, correspond à ..... francs suisses, et décide que le budget des recettes, libellé en francs suisses, sera réparti entre les Etats Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances des représentants gouvernementaux.

## **Annexes documentaires**

- 1. Budget opérationnel**
- 2. Détail des augmentations de coûts**
- 3. Budget opérationnel proposé, par rubrique et objet de dépense**
- 4. Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire**

## Budget opérationnel

285. La présente annexe documentaire donne un complément d'information sur le budget opérationnel de l'OIT, qui se divise en quatre parties: la Partie I «Budget courant» relative aux principales fonctions et ressources des programmes de l'OIT et à d'autres crédits budgétaires; la Partie II «Dépenses imprévues»; la Partie III «Fonds de roulement»; et la Partie IV

«Investissements institutionnels et éléments extraordinaires».

286. Comme indiqué dans la vue d'ensemble, les affectations proposées traduisent un redéploiement des ressources jusque-là dévolues aux fonctions administratives et d'appui au profit des services analytiques et techniques de première ligne, au siège et dans les régions.

### Partie I: Budget courant

#### Organes de gouvernance

287. Les ressources budgétées pour la **Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration et les réunions régionales** représentent les coûts directs (tels que les frais d'interprétation, d'élaboration et d'impression des rapports, de location des locaux, de voyage des membres du Conseil d'administration et certaines dépenses de personnel) liés à la tenue de deux sessions de la Conférence et de six sessions du Conseil d'administration, ainsi que de deux réunions régionales pendant la période biennale, à savoir la dix-neuvième Réunion régionale américaine en 2018 et la quatorzième Réunion régionale africaine en 2019. Certains coûts directs liés à

l'appui fourni par le Département des relations, des réunions et des documents officiels et le Département des services internes et de l'administration à ces organes de gouvernance sont également pris en considération sous cette rubrique afin de donner une estimation plus complète des coûts des réunions susmentionnées.

288. **Le Bureau du Conseiller juridique** est chargé de dispenser des conseils et d'autres services juridiques à l'Organisation, notamment des avis concernant la Constitution, la qualité de Membre, les règles et les activités de l'OIT. Il fournit également des avis juridiques sur les questions de personnel, sur des questions d'ordre commercial ou technique et sur les contrats.

## Budget opérationnel pour 2018-19

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)				
<b>Partie I</b>					
<b>Organes de gouvernance</b>					
Conférence internationale du Travail	26 / 6	36 / 0	22 772 578	5 054 864	27 827 442
Conseil d'administration	23 / 4	34 / 11	14 613 731	4 419 255	19 032 986
Principales réunions régionales	2 / 6	3 / 9	1 835 912	808 274	2 644 186
Bureau du Conseiller juridique	13 / 4	2 / 0	3 640 586	121 895	3 762 481
	<b>65 / 8</b>	<b>76 / 8</b>	<b>42 862 807</b>	<b>10 404 288</b>	<b>53 267 095</b>
<b>Politiques</b>					
Normes internationales du travail	87 / 3	25 / 7	23 922 226	2 046 301	25 968 527
Politique de l'emploi	64 / 3	21 / 0	18 833 612	3 250 698	22 084 310
Entreprises	50 / 0	15 / 0	13 941 960	2 968 900	16 910 860
Politiques sectorielles	36 / 0	11 / 0	10 472 560	2 832 344	13 304 904
Gouvernance et tripartisme	88 / 0	28 / 0	25 489 624	3 770 190	29 259 814
Conditions de travail et égalité	73 / 2	20 / 0	20 360 834	2 290 779	22 651 613
Protection sociale	44 / 0	7 / 0	10 942 692	310 972	11 253 664
Recherche et connaissances	70 / 0	19 / 0	18 788 651	1 539 132	20 327 783
Statistiques	46 / 0	16 / 0	12 786 665	1 180 900	13 967 565
Réserve pour les réunions techniques	0 / 0	0 / 0	0	637 642	637 642
Bureau du Directeur général adjoint	10 / 0	2 / 0	3 170 017	298 290	3 468 307
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0	0	6 444 736	6 444 736
	<b>568 / 8</b>	<b>164 / 7</b>	<b>158 708 841</b>	<b>27 570 884</b>	<b>186 279 725</b>
<b>Programmes extérieurs et partenariats</b>					
Coopération multilatérale	20 / 0	8 / 0	6 293 525	1 666 183	7 959 708
Partenariats et appui aux programmes extérieurs	15 / 6	7 / 5	5 094 620	305 205	5 399 825
Programmes en Afrique	233 / 1	258 / 0	53 310 312	27 283 943	80 594 255
Programmes dans les Amériques	186 / 2	147 / 0	45 347 362	19 258 291	64 605 653
Programmes dans les Etats arabes	48 / 0	37 / 3	13 686 222	5 125 116	18 811 338
Programmes en Asie et dans le Pacifique	229 / 7	246 / 0	51 124 112	19 913 155	71 037 267
Programmes en Europe et en Asie centrale	93 / 11	66 / 0	20 486 612	5 152 459	25 639 071
Centre international de formation de l'OIT, Turin	0 / 0	0 / 0	0	8 240 286	8 240 286
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	0 / 0	0 / 0	0	1 771 790	1 771 790
Bureau du Directeur général adjoint	6 / 4	3 / 5	2 346 290	167 278	2 513 568
	<b>832 / 7</b>	<b>773 / 1</b>	<b>197 689 055</b>	<b>88 883 706</b>	<b>286 572 761</b>
<b>Organisations d'employeurs et de travailleurs</b>					
Activités pour les employeurs	25 / 0	5 / 6	7 032 395	3 402 669	10 435 064
Activités pour les travailleurs	46 / 0	14 / 0	13 446 960	8 031 557	21 478 517
	<b>71 / 0</b>	<b>19 / 6</b>	<b>20 479 355</b>	<b>11 434 226</b>	<b>31 913 581</b>

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)				
<b>Gestion et réforme</b>					
<b>Services d'appui</b>					
Administration et services internes	33 / 8	136 / 2	26 796 115	21 476 250	48 272 365
Gestion de l'information et des technologies	87 / 0	62 / 1	28 059 470	19 822 667	47 882 137
Relations, réunions et documents officiels	36 / 5	45 / 9	17 175 451	1 172 954	18 348 405
Communications et information du public	41 / 0	20 / 0	12 641 353	1 674 276	14 315 629
Achats	10 / 3	3 / 5	2 797 412	124 082	2 921 494
	<b>208 / 4</b>	<b>267 / 5</b>	<b>87 469 801</b>	<b>44 270 229</b>	<b>131 740 030</b>
<b>Services de management</b>					
Développement des ressources humaines	44 / 4	59 / 0	19 721 396	4 913 581	24 634 977
Gestion financière	42 / 10	38 / 10	15 438 336	509 838	15 948 174
Programmation et gestion stratégiques	15 / 5	6 / 0	4 679 550	126 977	4 806 527
Bureau du Directeur général adjoint	6 / 0	2 / 0	2 171 742	292 714	2 464 456
	<b>108 / 7</b>	<b>105 / 10</b>	<b>42 011 024</b>	<b>5 843 110</b>	<b>47 854 134</b>
<b>Cabinet du Directeur général</b>	10 / 0	16 / 0	5 743 825	1 449 043	7 192 868
<b>Contrôle et évaluation</b>					
Audit interne et contrôle	8 / 3	3 / 0	2 848 735	252 923	3 101 658
Comité consultatif de contrôle indépendant	1 / 0	0 / 2	319 139	319 623	638 762
Frais de vérification externe des comptes	0 / 0	0 / 0	0	1 067 400	1 067 400
Fonction éthique	0 / 6	0 / 3	162 450	142 537	304 987
Evaluation	8 / 0	2 / 0	2 313 600	770 701	3 084 301
	<b>17 / 9</b>	<b>5 / 5</b>	<b>5 643 924</b>	<b>2 553 184</b>	<b>8 197 108</b>
<b>Autres crédits budgétaires</b>	9 / 0	9 / 10	3 895 519	42 671 440	46 566 959
<b>Ajustements pour mouvements de personnel</b>	0 / 0	0 / 0	-6 523 126	0	-6 523 126
<b>Total PARTIE I</b>	<b>1 891 / 7</b>	<b>1 438 / 4</b>	<b>557 981 025</b>	<b>235 080 110</b>	<b>793 061 135</b>
<b>PARTIE II. DEPENSES IMPREVUES</b>	<b>0 / 0</b>	<b>0 / 0</b>	<b>0</b>	<b>875 000</b>	<b>875 000</b>
<b>PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT</b>	<b>0 / 0</b>	<b>0 / 0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>PARTIE IV INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ELEMENTS EXTRAORDINAIRES</b>	<b>0 / 0</b>	<b>0 / 0</b>	<b>0</b>	<b>3 453 865</b>	<b>3 453 865</b>
<b>Total (PARTIES I-IV)</b>	<b>1 891 / 7</b>	<b>1 438 / 4</b>	<b>557 981 025</b>	<b>239 408 975</b>	<b>797 390 000</b>



## Politiques

**289.** Les ressources allouées aux politiques renforceront la capacité de l'OIT à concevoir et offrir des services de qualité, pertinents et utiles en matière de conseils pour l'élaboration des politiques, de sensibilisation et de coopération pour le développement. Les affectations proposées prévoient le déploiement de 14 postes techniques supplémentaires. Les principales fonctions des départements concernés sont indiquées ci-après.

**290. Normes internationales du travail:** Fonction normative et de contrôle, et examen de la politique normative.

**291. Politique de l'emploi:** Analyses et conseils sur un ensemble intégré de politiques axées sur l'emploi, le développement et l'acquisition de compétences, qui visent à optimiser les retombées de la croissance économique et des investissements sur l'emploi en vue d'un développement inclusif et durable.

**292. Entreprises:** Analyses et conseils visant à promouvoir des entreprises durables, y compris des coopératives et des entreprises multinationales.

**293. Politiques sectorielles:** Analyse des nouvelles tendances en matière d'emploi et de travail dans une série de secteurs économiques, et organisation du dialogue aux niveaux national et mondial sur les lignes directrices, les politiques et les stratégies sectorielles.

**294. Gouvernance et tripartisme:** Analyses et conseils sur le droit du travail et la réalisation des droits fondamentaux au travail, fourniture d'un appui technique et de services de renforcement des capacités aux ministères du travail et aux services d'inspection du travail, notamment en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail et la conformité des lieux de travail.

**295. Conditions de travail et égalité:** Analyses et conseils concernant les salaires, la durée du travail, la négociation collective, la sécurité de l'emploi, les conditions de travail, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, les migrations et la mobilité internationales de main-d'œuvre, le VIH/sida, le handicap et les peuples autochtones.

**296. Protection sociale:** Analyses et conseils stratégiques aux fins de l'instauration et de l'extension de socles de protection sociale et de politiques de protection sociale.

**297. Recherche:** Mise en place d'un programme de recherche de l'OIT sur les problématiques actuelles et futures du monde du travail au sujet desquelles l'Organisation doit avoir une position

crédible, incontestable et fondée sur des données probantes.

**298. Statistiques:** Gestion et coordination au niveau central de la collecte, du contrôle de la qualité et de la diffusion des informations statistiques de l'OIT sur le travail décent, y compris en ce qui concerne les cibles pertinentes des ODD.

**299. La réserve pour les réunions techniques** financera la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail et la troisième réunion de la Commission tripartite spéciale instituée pour traiter des questions relevant de la convention du travail maritime, 2006.

## Programmes extérieurs et partenariats

**300.** Les ressources allouées aux programmes extérieurs et aux partenariats contribueront à améliorer l'efficacité et l'efficacités ainsi que l'impact des activités de l'Organisation dans les régions, à renforcer la capacité des mandants tripartites de l'OIT, à aider les Etats Membres à mettre en œuvre le Programme 2030, à établir et appuyer les partenariats extérieurs et à gérer les relations avec les Nations Unies et le système multilatéral. Les principales fonctions visées sont décrites ci-après.

**301. Coopération multilatérale:** Promotion et coordination de la coopération de l'OIT avec les Nations Unies, les institutions financières internationales et d'autres organisations multilatérales.

**302. Partenariats et appui aux programmes extérieurs:** Gestion globale du programme de coopération pour le développement de l'OIT, et partenariats avec un large éventail d'organisations et institutions, y compris les partenariats public-privé et le programme de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire.

**303.** Les crédits proposés pour les **programmes régionaux** reflètent le déploiement de dix postes techniques supplémentaires dans les cinq régions et une augmentation des ressources allouées au titre de la coopération technique financée par le budget ordinaire.

**304. Le Centre international de formation de l'OIT** (Centre de Turin) élabore et dispense des cours de formation répondant aux priorités de l'OIT et de ses mandants. Les cours peuvent être suivis au Centre, dans les régions et à distance. Les cours de formation dispensés par le Centre restent étroitement alignés sur les programmes de l'OIT. L'affectation proposée représente une contribution directe aux frais de fonctionnement du Centre.

## Organisations d'employeurs et de travailleurs

**305. Le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs** coordonnent toutes les relations du BIT avec, respectivement, les organisations d'employeurs et de travailleurs, tant au siège que sur le terrain. Ils sont chargés en outre de favoriser la participation de ces organisations aux activités de l'OIT, de faire en sorte que les stratégies et programmes de l'OIT traitent des préoccupations et des priorités respectives de ces organisations et de leurs membres, et de veiller à ce que le tripartisme et le dialogue social soient intégrés dans tous les travaux techniques de l'Organisation. Les crédits proposés reflètent le déploiement de 2,5 postes techniques supplémentaires et une augmentation des ressources allouées au titre de la coopération technique financée par le budget ordinaire.

## Gestion et réforme

**306.** Les ressources allouées à la gestion et à la réforme permettront d'améliorer la fourniture des services d'appui, et en particulier d'accroître l'efficacité des pratiques managériales et administratives. Les principales fonctions des départements concernés sont indiquées ci-après.

**307. Administration et services internes:** Gestion générale des locaux, des biens et de l'inventaire, de la sûreté et de la sécurité, de l'impression, de la publication et de la distribution, des privilèges diplomatiques, des voyages et des transports, de l'utilisation des espaces ouverts au public et des services internes généraux.

**308. Gestion de l'information et des technologies:** Gestion globale des systèmes informatiques et de l'information ainsi que de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie de gestion de l'information.

**309. Relations, réunions et documents officiels:** Appui aux réunions des organes directeurs et à d'autres réunions officielles de l'Organisation, relations officielles avec les mandants, documents officiels (services de traduction, de révision, d'édition et de formatage) et service des réunions (notamment services d'interprétation, de planification, de programmation et services d'appui technique).

**310. Communications et information du public:** Organisation de la communication de l'OIT par le biais des relations avec les médias, d'initiatives en matière d'information du public et de la gestion des sites Web publics et internes de l'OIT.

**311. Développement des ressources humaines:** Mise en œuvre de la politique des ressources humaines, mise en valeur du personnel, administration de l'assurance santé et relations avec les représentants du personnel.

**312. Gestion financière:** Gouvernance financière et contrôle de la bonne exécution des tâches et des obligations financières et de la conformité au Règlement financier et aux Règles de gestion financière.

**313. Achats:** Administration des procédures d'achat, de l'achat de matériel et de services, et de la sous-traitance.

**314. Programmation et gestion stratégiques:** Fourniture au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail des analyses et des propositions nécessaires pour définir le programme d'activités de l'OIT et pour rendre compte de son exécution.

## Contrôle et évaluation

**315.** Les ressources allouées au contrôle et à l'évaluation contribueront à renforcer l'efficacité du suivi et du contrôle de l'utilisation des ressources allouées à l'OIT et à faire en sorte que le Bureau rende compte de l'exécution de son programme en toute transparence. Les affectations proposées reflètent une augmentation des ressources allouées aux activités de contrôle. Les principales fonctions concernées sont indiquées ci-après.

**316. Bureau de l'audit interne et du contrôle:** Assume la responsabilité de la fonction d'audit interne conformément aux dispositions du chapitre XIV des Règles de gestion financière du Bureau; relève directement du Directeur général.

**317. Comité consultatif de contrôle indépendant:** Donne des avis au Conseil d'administration et au Directeur général sur l'efficacité du contrôle interne, de la gestion financière, de l'établissement des états financiers et de l'évaluation des risques, ainsi que sur les résultats des audits interne et externe.

**318. Vérification externe des comptes:** Couverture des frais de vérification de tous les fonds commis à la garde du Directeur général (budget ordinaire, projets du PNUD, fonds fiduciaires, comptes extrabudgétaires et tous les autres comptes), y compris les frais liés aux évaluations indépendantes du terrain et des bâtiments, ainsi que les charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, conformément aux IPSAS.

**319. Fonction Ethique:** Assure le respect des normes de conduite et d'intégrité par l'ensemble du personnel de l'Organisation.

**320. Evaluation:** programme chargé de fournir au BIT des services d'évaluation indépendants et de qualité; relève directement du Directeur général.

## Autres crédits budgétaires

**321.** Cette rubrique comprend les crédits budgétaires correspondant aux contributions à plusieurs fonds de l'OIT, aux organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions, ainsi que des financements destinés à des dépenses qui ne relèvent spécifiquement d'aucun autre titre du programme et budget.

**322. Annuités dues pour le bâtiment du BIT:** Une provision est constituée pour le versement de deux annuités de 3 702 300 francs suisses en 2018 et 2019 (soit environ 7 794 000 dollars pour l'exercice biennal) en remboursement du prêt accordé pour la construction du bâtiment initial du BIT par la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI). Le prêt sera entièrement remboursé en 2025.

**323. Caisse des pensions du personnel du BIT:** La provision, qui reste la même en valeur réelle (environ 308 000 dollars), est destinée au financement du dernier bénéficiaire de cette caisse.

**324. Caisse de versements spéciaux:** Cette caisse a pour objet d'effectuer périodiquement des versements à titre gracieux à d'anciens fonctionnaires ou à leurs conjoints, conformément aux critères approuvés par le Conseil d'administration. Il est proposé de maintenir à 232 000 francs suisses (environ 244 000 dollars) la contribution à cette caisse, financée par le budget ordinaire, soit le même niveau en valeur réelle que celui de la période biennale précédente.

**325. Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS):** Contribution au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités. Cette provision, qui s'élève à quelque 30,9 millions de dollars, correspond à la contribution de l'OIT à la CAPS au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités, des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, des conjoints survivants et des orphelins. Le montant prévu pour 2018-19 pour les fonctionnaires retraités est le même en valeur réelle que celui de la période biennale précédente.

**326. Contribution au Fonds pour le bâtiment et le logement:** La contribution du budget ordinaire à ce fonds est d'environ 393 000 francs suisses par période biennale (environ 414 000 dollars). Un crédit de 3,43 millions de dollars a été inscrit dans la Partie IV du présent programme et budget (Investissements institutionnels et éléments

extraordinaires) pour alimenter le fonds et financer les travaux périodiques futurs de remise en état et de rénovation des bâtiments de l'OIT.

**327. Contributions versées à divers organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions:** La provision totale est d'environ 1,6 million de dollars, soit le même niveau en valeur réelle que celui de la période biennale précédente. Elle couvre les contributions de l'OIT à diverses entités du régime commun des Nations Unies, notamment le Corps commun d'inspection, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Groupe des opérations communes d'achat, la Commission de la fonction publique internationale, l'Ecole des cadres des Nations Unies et les activités au titre des enquêtes communes sur les conditions d'emploi.

**328. Services médicaux:** L'OIT gère une unité de sécurité et de santé au travail qui fait partie intégrante du Bureau et qui est chargée de fournir des services et des avis d'ordre médical. Le montant prévu pour cette unité (environ 2,1 millions de dollars) est le même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

**329. Tribunal administratif:** Les ressources sous cette rubrique couvrent les coûts afférents au greffier du Tribunal administratif, les services d'un secrétariat à temps partiel et une partie des autres dépenses de fonctionnement. Les autres dépenses de fonctionnement sont les dépenses afférentes au greffier adjoint, aux services de secrétariat, aux frais de mission, aux travaux de traduction et à la mise à jour de la base de données sur la jurisprudence du Tribunal, aux honoraires et aux frais de voyage des juges. Elles sont réparties en fonction du nombre des fonctionnaires du BIT rapporté au total des effectifs des organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal et du nombre de cas dans lesquels le BIT est mis en cause par rapport au nombre total des cas soumis au Tribunal pendant la période biennale. Le montant prévu est le même en valeur réelle (environ 1,3 million de dollars) que pour la période biennale précédente.

**330. Représentation du personnel:** L'article 10.1 du Statut du personnel accorde aux membres du Comité du Syndicat du personnel le temps qui leur est nécessaire pour représenter le personnel du Bureau lors de consultations portant sur les conditions de travail et d'emploi. Comme lors des périodes biennales précédentes, une dotation de 4/00 années de travail des services organiques et 1/00 année de travail des services généraux est prévue pour financer en partie le remplacement des membres du Comité du Syndicat du personnel dans les services où ils travaillent habituellement. Une dotation complémentaire de

2/00 années de travail des services généraux est prévue pour le financement d'un secrétaire pour le Syndicat du personnel. Au total, le montant affecté à la représentation du personnel s'élève à 1,4 million de dollars environ.

**331. Services de crèche et de garderie:** Le montant total alloué à ces services s'élève à environ 568 000 francs suisses (environ 598 000

dollars) et reste le même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

**332. Dettes non soldées:** Un montant de 2 000 dollars est alloué, conformément à l'article 17 du Règlement financier, pour les paiements à effectuer en 2018-19 au titre d'opérations prévues au budget d'exercices antérieurs qui ne peuvent être imputées à aucun autre poste du budget.

## Partie II: Dépenses imprévues

**333.** Des crédits sont inscrits sous cette rubrique pour couvrir les dépenses imprévues ou exceptionnelles, à savoir celles qui peuvent devoir être engagées lorsque, par suite de décisions du Conseil d'administration postérieures à l'adoption du budget, ou pour toute autre raison, un crédit budgétaire approuvé s'avère insuffisant pour atteindre les objectifs envisagés, ou lorsque le Conseil approuve une catégorie de travaux ou une activité pour lesquelles aucun crédit n'a été inscrit au budget.

**334.** Conformément à l'article 15 du Règlement financier, aucune fraction des ressources prévues sous cette rubrique ne peut être utilisée à d'autres fins sans l'autorisation préalable expresse du Conseil d'administration.

**335.** Les dépenses additionnelles totales autorisées par le Conseil d'administration pour les exercices récents ont atteint les montants suivants:

Exercice	Dollars E.-U.
2004-05	1 473 500
2006-07	1 013 700
2008-09	1 244 900
2010-11	808 930
2012-13	1 796 400
2014-15	1 895 200

**336.** En principe, ces autorisations de dépenses prévoient que le financement doit être assuré en premier lieu, et dans la mesure du possible, moyennant des économies budgétaires ou, à défaut, par les crédits inscrits sous cette rubrique et, enfin, une fois ces crédits épuisés, par prélèvement sur le Fonds de roulement.

## Partie III: Fonds de roulement

**337.** Le Fonds de roulement a été créé pour servir les objectifs définis à l'article 19.1 du Règlement financier, à savoir:

- a) pour financer les dépenses budgétaires en attendant le versement de contributions ou d'autres recettes;
- b) dans des cas très particuliers, et avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration, pour fournir des avances en vue de faire face à des besoins imprévus et à des circonstances exceptionnelles.

**338. Montant du Fonds de roulement:** A sa 80<sup>e</sup> session (juin 1993), la Conférence internationale du Travail a fixé le montant du Fonds de roulement à 35 millions de francs suisses au 1<sup>er</sup> janvier 1993.

**339. Remboursement des prélèvements:** En vertu des dispositions de l'article 21.2 du Règlement financier, toute somme prélevée sur le Fonds de roulement pour financer des dépenses budgétaires en attendant le versement des contributions sera remboursée en utilisant des arriérés de contributions reçus. Toutefois, les sommes prélevées pour financer des dépenses engagées pour faire face à des besoins imprévus ou des circonstances exceptionnelles avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration seront remboursées en mettant en recouvrement une contribution supplémentaire auprès des Etats Membres. Il ne devrait pas être nécessaire d'ouvrir des crédits dans cette partie du budget en 2018-19.

## Partie IV: Investissements institutionnels et éléments extraordinaires

**340.** Des crédits sont prévus sous cette rubrique pour financer les investissements institutionnels pour lesquels aucune affectation n'est prévue dans la Partie I du budget.

**341.** En application de la stratégie à long terme, approuvée par le Conseil d'administration à sa 310<sup>e</sup> session (mars 2011), pour le financement

des futurs travaux périodiques de remise en état et de rénovation des bâtiments du BIT, une provision d'environ 3,4 millions de dollars a été constituée pour alimenter le Fonds pour le bâtiment et le logement en vue des travaux périodiques futurs de remise en état et de rénovation des bâtiments du BIT.



## Détail des augmentations de coûts

	2016-17	2018-19	Augmentations du programme		Augmentations de coûts		2018-19	% du
	Dollars E.-U.	Estimations en dollars E.-U. constants de 2016-17 Dollars E.-U.	(diminutions) Dollars E.-U.	%	(diminutions) Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	budget total %
<b>PARTIE I. BUDGET COURANT</b>								
<b>Organes de gouvernance</b>								
Conférence internationale du Travail	28 703 343	27 827 442	-875 901	-3,1%	162 410	0,6%	27 989 852	3,5%
Conseil d'administration	19 882 761	19 032 986	-849 775	-4,3%	-53 375	-0,3%	18 979 611	2,4%
Principales réunions régionales	2 408 573	2 644 186	235 613	9,8%	-3 486	-0,1%	2 640 700	0,3%
Bureau du Conseiller juridique	3 762 601	3 762 481	-120	0,0%	-18 549	-0,5%	3 743 932	0,5%
	<b>54 757 278</b>	<b>53 267 095</b>	<b>-1 490 183</b>	<b>-2,7%</b>	<b>87 000</b>	<b>0,2%</b>	<b>53 354 095</b>	<b>6,7%</b>
<b>Politiques</b>								
Normes internationales du travail	25 578 578	25 968 527	389 949	1,5%	166 735	0,6%	26 135 262	3,3%
Politique de l'emploi	22 012 485	22 084 310	71 825	0,3%	-152 953	-0,7%	21 931 357	2,8%
Entreprises	16 815 269	16 910 860	95 591	0,6%	-32 493	-0,2%	16 878 367	2,1%
Politiques sectorielles	12 895 395	13 304 904	409 509	3,2%	-63 758	-0,5%	13 241 146	1,7%
Gouvernance et tripartisme	29 120 803	29 259 814	139 011	0,5%	-217 878	-0,7%	29 041 936	3,7%
Conditions de travail et égalité	22 592 470	22 651 613	59 143	0,3%	-63 509	-0,3%	22 588 104	2,8%
Protection sociale	11 051 155	11 253 664	202 509	1,8%	-3 575	0,0%	11 250 089	1,4%
Recherche et connaissances	19 641 522	20 327 783	686 261	3,5%	52 079	0,3%	20 379 862	2,6%
Statistiques	13 315 322	13 967 565	652 243	4,9%	87 952	0,6%	14 055 517	1,8%
Réserve pour les réunions techniques	398 642	637 642	239 000	60,0%	-43 094	-6,8%	594 548	0,1%
Bureau du Directeur général adjoint	3 467 987	3 468 307	320	0,0%	-15 445	-0,4%	3 452 862	0,4%
Coopération technique financée par le budget ordinaire	6 444 736	6 444 736	0	0,0%	51 108	0,8%	6 495 844	0,8%
	<b>183 334 364</b>	<b>186 279 725</b>	<b>2 945 361</b>	<b>1,6%</b>	<b>-234 831</b>	<b>-0,1%</b>	<b>186 044 894</b>	<b>23,5%</b>

	2016-17	2018-19	Augmentations du programme		Augmentations de coûts		2018-19	% du
	Dollars E.-U.	Estimations en dollars E.-U. constants de 2016-17 Dollars E.-U.	(diminutions) Dollars E.-U.	%	(diminutions) Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	budget total %
<b>Programmes extérieurs et partenariats</b>								
Coopération multilatérale	8 377 252	7 959 708	-417 544	-5,0%	-196 694	-2,5%	7 763 014	1,0%
Partenariats et appui aux programmes extérieurs	5 653 933	5 399 825	-254 108	-4,5%	-38 354	-0,7%	5 361 471	0,7%
Programmes en Afrique	80 234 346	80 594 255	359 909	0,4%	-2 603 081	-3,2%	77 991 174	9,8%
Programmes dans les Amériques	64 466 157	64 605 653	139 496	0,2%	-535 480	-0,8%	64 070 173	8,1%
Programmes dans les États arabes	18 682 864	18 811 338	128 474	0,7%	-147 804	-0,8%	18 663 534	2,4%
Programmes en Asie et dans le Pacifique	70 793 922	71 037 267	243 345	0,3%	-549 978	-0,8%	70 487 289	8,9%
Programmes en Europe et en Asie centrale	25 080 002	25 639 071	559 069	2,2%	-917 737	-3,6%	24 721 334	3,1%
Centre international de formation de l'OIT, Turin	8 240 286	8 240 286	0	0,0%	190 079	2,3%	8 430 365	1,1%
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	1 771 790	1 771 790	0	0,0%	14 051	0,8%	1 785 841	0,2%
Bureau du Directeur général adjoint	2 197 168	2 513 568	316 400	14,4%	10 909	0,4%	2 524 477	0,3%
	<b>285 497 720</b>	<b>286 572 761</b>	<b>1 075 041</b>	<b>0,4%</b>	<b>-4 774 089</b>	<b>-1,7%</b>	<b>281 798 672</b>	<b>35,5%</b>
<b>Organisations d'employeurs et de travailleurs</b>								
Activités pour les employeurs	9 435 064	10 435 064	1 000 000	10,6%	-61 413	-0,6%	10 373 651	1,3%
Activités pour les travailleurs	21 478 517	21 478 517	0	0,0%	-118 548	-0,6%	21 359 969	2,7%
	<b>30 913 581</b>	<b>31 913 581</b>	<b>1 000 000</b>	<b>3,2%</b>	<b>-179 961</b>	<b>-0,6%</b>	<b>31 733 620</b>	<b>4,0%</b>
<b>Gestion et réforme</b>								
<b>Services d'appui</b>								
Administration et services internes	49 625 017	48 272 365	-1 352 652	-2,7%	464 195	1,0%	48 736 560	6,1%
Gestion de l'information et des technologies	47 879 466	47 882 137	2 671	0,0%	551 427	1,2%	48 433 564	6,1%
Relations, réunions et documents officiels	18 761 176	18 348 405	-412 771	-2,2%	146 118	0,8%	18 494 523	2,3%
Communications et information du public	15 896 359	14 315 629	-1 580 730	-9,9%	109 022	0,8%	14 424 651	1,8%
Achats	2 921 130	2 921 494	364	0,0%	19 691	0,7%	2 941 185	0,4%
	<b>135 083 148</b>	<b>131 740 030</b>	<b>-3 343 118</b>	<b>-2,5%</b>	<b>1 290 453</b>	<b>1,0%</b>	<b>133 030 483</b>	<b>16,8%</b>

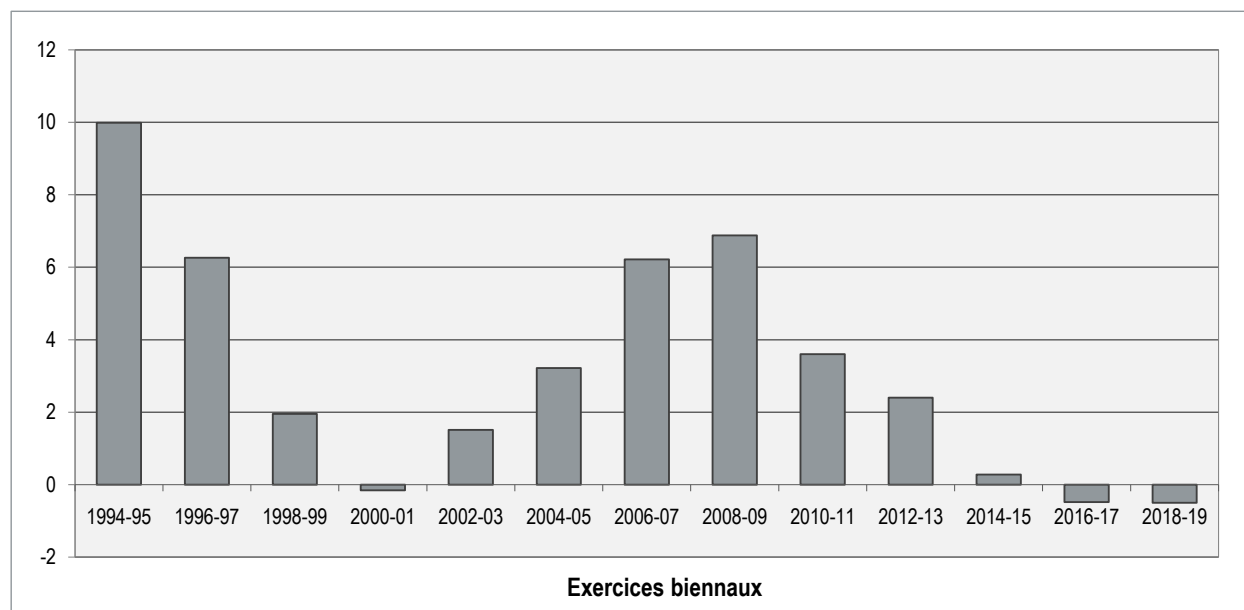
	2016-17	2018-19	Augmentations du programme		Augmentations de coûts		2018-19	% du
	Dollars E.-U.	Estimations en dollars E.-U. constants de 2016-17 Dollars E.-U.	(diminutions)	%	(diminutions)	%	Dollars E.-U.	budget total
<b>Services de management</b>								
Développement des ressources humaines	24 163 112	24 634 977	471 865	2,0%	147 339	0,6%	24 782 316	3,1%
Gestion financière	16 745 039	15 948 174	-796 865	-4,8%	228 777	1,4%	16 176 951	2,0%
Programmation et gestion stratégiques	4 874 183	4 806 527	-67 656	-1,4%	2 914	0,1%	4 809 441	0,6%
Bureau du Directeur général adjoint	2 464 242	2 464 456	214	0,0%	-8 898	-0,4%	2 455 558	0,3%
	<b>48 246 576</b>	<b>47 854 134</b>	<b>-392 442</b>	<b>-0,8%</b>	<b>370 132</b>	<b>0,8%</b>	<b>48 224 266</b>	<b>6,1%</b>
<b>Cabinet du Directeur général</b>	7 192 173	7 192 868	695	0,0%	-48 142	-0,7%	7 144 726	0,9%
<b>Contrôle et évaluation</b>								
Audit interne et contrôle	2 783 755	3 101 658	317 903	11,4%	-18 025	-0,6%	3 083 633	0,4%
Comité consultatif de contrôle indépendant	514 707	638 762	124 055	24,1%	-16 468	-2,6%	622 294	0,1%
Frais de vérification externe des comptes	1 385 000	1 067 400	-317 600	-22,9%	0	0,0%	1 067 400	0,1%
Fonction éthique	224 968	304 987	80 019	35,6%	-1 797	-0,6%	303 190	0,0%
Evaluation	3 084 032	3 084 301	269	0,0%	-34 326	-1,1%	3 049 975	0,4%
	<b>7 992 462</b>	<b>8 197 108</b>	<b>204 646</b>	<b>2,6%</b>	<b>-70 616</b>	<b>-0,9%</b>	<b>8 126 492</b>	<b>1,0%</b>
<b>Autres crédits budgétaires</b>	46 566 959	46 566 959	0	0,0%	-550 824	-1,2%	46 016 135	5,8%
<b>Ajustement pour mouvements de personnel</b>	-6 523 126	-6 523 126	0	0,0%	13 388	-0,2%	-6 509 738	-0,8%
<b>TOTAL PARTIE I.</b>	<b>793 061 135</b>	<b>793 061 135</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>-4 097 490</b>	<b>-0,5%</b>	<b>788 963 645</b>	<b>99,4%</b>

	2016-17	2018-19	Augmentations du programme (diminutions)		Augmentations de coûts (diminutions)		2018-19	% du budget total
	Dollars E.-U.	Estimations en dollars E.-U. constants de 2016-17 Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%
<b>PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES</b>								
Dépenses imprévues	875 000	875 000	0	0,0%	0	0,0%	875 000	0,1%
<b>PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT</b>								
Fonds de roulement	0	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>TOTAL (PARTIES I-III)</b>	<b>793 936 135</b>	<b>793 936 135</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>-4 097 490</b>	<b>-0,5%</b>	<b>789 838 645</b>	<b>99,6%</b>
<b>PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES</b>								
Locaux	3 453 865	3 453 865	0	0,0%	38 964	1,1%	3 492 829	0,4%
<b>TOTAL PARTIE IV.</b>	<b>3 453 865</b>	<b>3 453 865</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>38 964</b>	<b>1,1%</b>	<b>3 492 829</b>	<b>0,4%</b>
<b>TOTAL (PARTIES I-IV)</b>	<b>797 390 000</b>	<b>797 390 000</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>-4 058 526</b>	<b>-0,5%</b>	<b>793 331 474</b>	<b>100,0%</b>

342. La présente annexe documentaire donne des détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les augmentations de coûts prévues en 2018-19. Lors de l'approbation des programmes et budgets successifs, la Conférence internationale du Travail a reconnu la nécessité d'apporter des ajustements (augmentations ou

diminutions) au budget établi en dollars constants afin de garantir la disponibilité de fonds suffisants pour maintenir les services fournis aux mandants au niveau souhaité. La figure A2-1 récapitule les augmentations de coûts approuvées, en pourcentage, pour les exercices biennaux récents.

Figure A2-1. Pourcentage des augmentations de coûts incluses dans les budgets biennaux



## Base de calcul des augmentations de coûts

343. Pour chaque cycle budgétaire, le BIT utilise un budget base zéro comme niveau de référence pour l'ensemble des coûts opérationnels prévus pour la période biennale suivante. Les budgets stratégique et opérationnel sont initialement élaborés sur la base de taux constants pour les coûts afin d'assurer la comparabilité du budget approuvé pour 2016-17 avec le budget pour 2018-19.

344. Il est procédé à une analyse par poste des dépenses supportées pendant la période biennale en cours, y compris un examen des augmentations de coûts prévues antérieurement, des structures des coûts et de l'évolution prévue des déterminants des coûts. Une autre analyse, effectuée en parallèle, porte sur la répartition géographique des dépenses actuelles et des dépenses prévues, compte tenu des fortes variations de l'inflation dans et entre les régions où l'OIT mène ses activités. Les augmentations prévues (en pourcentage) sont appliquées au budget de 2018-19 pour chaque objet de dépense correspondant et pour chacun des lieux d'affectation.

345. Les projections budgétaires sont établies pour l'essentiel sur la base de prévisions vérifiables et indépendantes d'indices des prix à la consommation ainsi qu'à partir de données publiées par des organismes faisant autorité comme la CFPI, le FMI et les banques centrales. Lorsqu'elles ne couvrent pas la totalité de la période budgétaire, les prévisions d'inflation sont extrapolées pour l'exercice 2018-19 en fonction des dernières données et tendances publiées par les institutions économiques. Une étude est également effectuée pour déterminer l'équivalent en dollars de l'évolution des coûts et des prix en monnaies locales depuis l'adoption du dernier budget.

346. Pour les éléments des dépenses supportées en Suisse, le BIT a utilisé les prévisions moyennes de l'inflation annuelle publiées par la Banque nationale suisse pour 2017, 2018 et 2019, soit, respectivement, 0,1 pour cent, 0,5 pour cent et 1,25 pour cent. Sauf indication contraire, les taux d'inflation annuels moyens ont été utilisés pour calculer les augmentations de coûts pour 2017-2019.

347. Les données du FMI constituent la principale source d'estimations en matière d'inflation pour les bureaux extérieurs. Pour ces bureaux, les coûts de 2016 les plus récents sont ajustés en



fonction du taux d'inflation prévu pour 2017, 2018 et 2019, et il est tenu compte, dans le calcul, des variations du taux de change entre la monnaie locale et le dollar E.-U. Les taux annuels d'augmentation des coûts varient considérablement d'une région à l'autre et à l'intérieur d'une même région. Le tableau A2-1 indique le taux annuel moyen prévu par région en dollars.

**Tableau A2-1. Projection des taux d'inflation annuels moyens par région pour 2018-19**

Région	Augmentation en %
Afrique	2,4
Amériques	2,9
Etats arabes	3,5
Asie et Pacifique	2,4
Europe	1,9

**348.** L'application de la technique du budget base zéro pour le calcul des augmentations de coûts permet de comparer les augmentations de coûts initialement prévues avec les dépenses effectives, afin de réaligner le budget de chaque lieu d'affectation et de chaque type de dépenses pour la nouvelle période. Il a généralement été possible d'absorber l'inflation prévue pour 2017, 2018 et 2019, car les taux effectifs ont été inférieurs aux prévisions prises en compte dans le programme et budget pour 2016-17.

**349.** Le tableau A2-2 récapitule les ajustements de coûts prévus pour 2018-19 par objet de dépense pour l'ensemble du Bureau. Ces ajustements représentent une réduction nette d'environ 4,1 millions de dollars, soit une baisse moyenne de 0,5 pour cent pour la période biennale 2018-19.

**Tableau A2-2. Ajustements de coûts par objet de dépense pour 2018-19 (en dollars E.-U.)**

Objet de dépense	Budget (en dollars E.-U. constants)	Ajustements de coûts	Ajustement en % pour l'exercice biennal
Dépenses de personnel	557 981 025	-4 205 626	-0.8
Voyages en mission	17 050 818	-1 276 877	-7.5
Services contractuels	29 061 956	149 821	0.5
Dépenses générales de fonctionnement	63 795 300	1 125 002	1.8
Fournitures et accessoires	2 999 767	-42 475	-1.4
Mobilier et matériel	4 350 428	19 604	0.5
Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	7 794 316	0	0.0
Bourses d'études, allocations et CTBO	75 794 091	560 807	0.7
Autres dépenses	38 562 299	-388 782	-1.0
<b>Total</b>	<b>797 390 000</b>	<b>-4 058 526</b>	<b>-0.5</b>

## Dépenses de personnel

**350.** Les dépenses de personnel représentent quelque 71 pour cent du budget total des dépenses, et la diminution de 4,2 millions de dollars E.-U. (-0,8 pour cent) de ce poste est la plus forte variation en chiffres absolus. La diminution des dépenses de personnel pour 2018-19 correspond au réajustement de ces coûts aux niveaux actuels.

**351.** Les dépenses de personnel recouvrent:

- l'ensemble des dépenses afférentes aux fonctionnaires, budgétisées aux coûts standard différenciés et décrites plus amplement ci-après;
- la rémunération des interprètes, secrétaires de commission et autre personnel de conférence recrutés pour une courte durée, étant entendu que l'augmentation des coûts dans ce domaine correspond à ce qui est prévu en ce qui concerne le personnel des services organiques et des services généraux au siège et aux

accords conclus avec l'Association internationale des interprètes de conférence.

## Dépenses de personnel calculées aux coûts standard

**352.** Les variations des composantes des coûts standard sont fondées sur les dernières politiques et décisions en matière de traitements qui ont été approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies sur la recommandation de la CFPI et en vue de leur application à l'ensemble du régime commun des Nations Unies. Etant donné que l'OIT participe au régime commun, le Bureau est tenu d'appliquer ces augmentations obligatoires.

**353.** Les coûts standard pour 2018-19 sont calculés sur la base des coûts effectifs supportés en 2016 par chaque grade, sur la base d'estimations appropriées des tendances prévisibles de l'inflation, de l'évolution des droits statutaires du personnel ainsi que des mouvements et de la composition générale pour le personnel. En moyenne, il est prévu une réduction de 0,8 pour cent des coûts standard pour 2018-19.

**354. Catégorie des services organiques:** Le Bureau a mis en œuvre l'ensemble de réformes approuvé par l'Assemblée générale des Nations Unies pour le personnel de la catégorie des services organiques, ce qui a abouti à la diminution des coûts qui avait été précédemment annoncée au Conseil d'administration. La variation des traitements du personnel de la catégorie des services organiques résulte en partie des fluctuations du taux de change et de l'évolution du coût de la vie, telles que déterminées par la CFPI et reflétées dans l'ajustement de poste. Une provision a été constituée pour tenir compte des augmentations appliquées à l'ajustement de poste au taux général de l'inflation pour les fonctionnaires en poste à Genève. Les taux d'ajustement de poste pour les autres lieux d'affectation sont déterminés par la CFPI et correspondent au coût de la vie sur place et au taux de change entre la monnaie locale et le dollar.

**355. Catégorie des services généraux:** Il a été tenu compte du taux d'inflation prévu pour Genève, indiqué au paragraphe 346, dans la projection des traitements du personnel des services généraux. L'inflation était faible en 2015-16, mais les provisions destinées à couvrir les ajustements statutaires avaient été sous-estimées.

**356.** En ce qui concerne les agents des services généraux en poste dans les bureaux extérieurs, on a utilisé le barème des traitements le plus récent pour chaque lieu d'affectation et procédé

aux ajustements nécessaires pour tenir compte du taux d'inflation prévu en dollars.

## Autres dépenses

### Voyages en mission

**357.** Des réductions nettes en dollars ont été appliquées au coût des billets d'avion et aux taux de l'indemnité journalière de subsistance afin de tenir compte de l'évolution des tarifs aériens sur les liaisons très fréquentées et des changements apportés par la CFPI aux taux de l'indemnité journalière de subsistance dans les différents lieux d'affectation de l'OIT.

### Dépenses générales de fonctionnement

**358. Services collectifs:** Bien que les prix du pétrole restent instables et incertains, les estimations budgétaires pour 2018-19 intègrent une diminution d'environ 24 pour cent. S'agissant de Genève, il est prévu une augmentation de 1,3 pour cent pour l'eau et une baisse d'environ 9 pour cent pour l'électricité. Pour les bureaux extérieurs, on a pris comme hypothèse que les prix de l'eau et de l'électricité augmenteront au même rythme que le taux d'inflation du lieu d'affectation, conformément aux prévisions du FMI.

**359. Loyer:** Des provisions ont été constituées pour faire face aux augmentations contractuelles des loyers et aux coûts supplémentaires résultant de déménagements pour raisons de sécurité ou autres.

### Fournitures et accessoires

**360.** Les dépenses afférentes aux livres, aux périodiques et à d'autres abonnements ont été majorées de 0,6 pour cent par an en moyenne.

### Bourses d'études, allocations et projets de coopération technique inscrits au budget ordinaire

**361.** La coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) a des composantes qui relèvent à la fois du terrain et du siège. La prévision des augmentations de coûts a été effectuée sur la base du taux d'inflation du lieu d'affectation, ce qui a donné une augmentation moyenne de 0,8 pour cent. La contribution au Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) a été augmentée de 9 pour cent par an pour tenir compte des prévisions d'inflation en Uruguay exprimées en dollars. La contribution biennale au Centre de Turin a été augmentée de

1,53 pour cent pour tenir compte des prévisions d'inflation en Italie exprimées en dollars.

### Autres dépenses non afférentes au personnel

**362.** Toutes les autres dépenses non afférentes au personnel ont été ajustées en fonction des taux d'inflation annuels moyens s'appliquant à la zone géographique concernée.

### Autres postes budgétaires

**363.** Les autres postes budgétaires comprennent les contributions aux fonctions administratives exécutées conjointement avec d'autres organismes du système des Nations Unies (par exemple, avec la CFPI, le Comité de haut niveau sur la gestion, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Corps commun d'inspection, le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies) et l'assurance maladie après la cessation de service. Les estimations budgétaires sont fondées sur les informations les plus récentes fournies par les divers organismes, ainsi que sur le taux général d'inflation supposé du lieu où ils se trouvent, et ajustées en fonction des éventuelles variations du barème de répartition des coûts entre les institutions participantes.

# Budget opérationnel proposé, par rubrique et objet de dépense

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fourniture et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
<b>PARTIE I. BUDGET COURANT</b>											
<b>Organes de gouvernance</b>											
Conférence internationale du Travail	2016-17	23 572 334	57 292	1 630 493	3 280 232	75 579	77 097	-	10 316	-	28 703 343
	2018-19	22 772 578	57 292	1 363 595	3 530 122	82 207	11 332	-	10 316	-	27 827 442
Conseil d'administration	2016-17	15 389 632	2 734 573	615 638	1 040 976	27 145	74 797	-	-	-	19 882 761
	2018-19	14 613 731	2 734 573	356 701	1 283 411	33 575	10 995	-	-	-	19 032 986
Principales réunions régionales	2016-17	1 732 145	217 576	229 202	219 044	2 825	7 781	-	-	-	2 408 573
	2018-19	1 835 912	352 576	203 490	247 462	3 575	1 171	-	-	-	2 644 186
Bureau du Conseiller juridique	2016-17	3 700 705	11 154	1 830	-	-	-	-	48 912	-	3 762 601
	2018-19	3 640 586	21 154	48 949	3 000	-	-	-	48 792	-	3 762 481
<b>Total, organes de gouvernance</b>	<b>2016-17</b>	<b>44 394 816</b>	<b>3 020 595</b>	<b>2 477 163</b>	<b>4 540 252</b>	<b>105 549</b>	<b>159 675</b>	<b>-</b>	<b>59 228</b>	<b>-</b>	<b>54 757 278</b>
	<b>2018-19</b>	<b>42 862 807</b>	<b>3 165 595</b>	<b>1 972 735</b>	<b>5 063 995</b>	<b>119 357</b>	<b>23 498</b>	<b>-</b>	<b>59 108</b>	<b>-</b>	<b>53 267 095</b>
<b>Politiques</b>											
Normes internationales du travail	2016-17	23 456 136	716 315	1 033 107	1 856	-	22 348	-	348 816	-	25 578 578
	2018-19	23 922 226	685 521	901 451	1 856	-	22 348	-	435 125	-	25 968 527
Politique de l'emploi	2016-17	18 968 892	565 750	1 893 717	78 704	18 355	62 317	-	424 750	-	22 012 485
	2018-19	18 833 612	608 435	1 627 581	85 704	19 854	68 418	-	840 706	-	22 084 310
Entreprises	2016-17	13 601 160	545 652	2 469 139	-	-	1 074	-	198 244	-	16 815 269
	2018-19	13 941 960	555 648	1 975 903	-	-	1 074	-	436 275	-	16 910 860
Politiques sectorielles	2016-17	9 484 800	152 385	440 675	2 675 931	-	-	-	141 604	-	12 895 395
	2018-19	10 472 560	87 385	572 632	36 174	-	-	-	2 136 153	-	13 304 904

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fourniture et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
Gouvernance et tripartisme	2016-17	25 173 669	841 101	1 857 064	95 622	39 348	72 495	-	1 041 504	-	29 120 803
	2018-19	25 489 624	1 361 168	1 164 390	116 579	39 268	72 495	-	1 016 290	-	29 259 814
Conditions de travail et égalité	2016-17	20 259 234	431 342	1 209 895	26 762	14 972	16 416	-	633 849	-	22 592 470
	2018-19	20 360 834	403 661	1 050 288	30 970	16 507	14 420	-	774 933	-	22 651 613
Protection sociale	2016-17	10 747 752	41 790	82 378	-	-	-	-	179 235	-	11 051 155
	2018-19	10 942 692	41 790	82 606	-	-	-	-	186 576	-	11 253 664
Recherche et connaissances	2016-17	18 131 271	266 049	643 961	29 317	129 303	64 776	-	376 845	-	19 641 522
	2018-19	18 788 651	266 049	660 501	29 317	129 303	64 776	-	389 186	-	20 327 783
Statistiques	2016-17	11 861 885	508 883	446 006	16 784	7 498	30 000	-	444 266	-	13 315 322
	2018-19	12 786 665	344 097	334 011	16 784	7 498	20 000	-	458 510	-	13 967 565
Réserve pour les réunions techniques	2016-17	-	394 769	3 873	-	-	-	-	-	-	398 642
	2018-19	-	633 769	3 873	-	-	-	-	-	-	637 642
Bureau du Directeur général adjoint	2016-17	3 181 753	110 164	35 845	5 691	6 169	34 460	-	93 905	-	3 467 987
	2018-19	3 170 017	195 000	30 000	13 000	2 000	8 341	-	49 949	-	3 468 307
Coopération technique financée par le budget ordinaire	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	6 444 736	-	6 444 736
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	6 444 736	-	6 444 736
<b>Total, politiques</b>	<b>2016-17</b>	<b>154 866 552</b>	<b>4 574 200</b>	<b>10 115 660</b>	<b>2 930 667</b>	<b>215 645</b>	<b>303 886</b>	<b>-</b>	<b>10 327 754</b>	<b>-</b>	<b>183 334 364</b>
	<b>2018-19</b>	<b>158 708 841</b>	<b>5 182 523</b>	<b>8 403 236</b>	<b>330 384</b>	<b>214 430</b>	<b>271 872</b>	<b>-</b>	<b>13 168 439</b>	<b>-</b>	<b>186 279 725</b>
<b>Programmes extérieurs et partenariats</b>											
Coopération multilatérale	2016-17	6 693 358	195 577	324 920	857 102	15 368	14 242	-	276 685	-	8 377 252
	2018-19	6 293 525	204 728	304 916	857 102	15 368	14 242	-	269 827	-	7 959 708
Appui aux partenariats et programmes extérieurs	2016-17	5 241 554	116 598	165 795	15 118	-	5 647	-	109 221	-	5 653 933
	2018-19	5 094 620	70 480	90 000	15 000	-	12 000	-	117 725	-	5 399 825
Programmes en Afrique	2016-17	52 360 156	1 552 184	1 465 954	12 358 687	368 343	576 238	-	10 009 111	1 543 673	80 234 346
	2018-19	53 310 312	1 576 051	1 668 796	11 261 755	361 434	497 917	-	10 282 188	1 635 802	80 594 255



		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fourniture et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
Programmes dans les Amériques	2016-17	44 865 342	1 876 652	891 827	6 888 901	191 390	184 615	-	8 838 389	729 041	64 466 157
	2018-19	45 347 362	1 657 564	1 191 192	6 348 278	203 772	208 005	-	8 920 439	729 041	64 605 653
Programmes dans les Etats arabes	2016-17	13 278 462	416 924	356 990	1 366 405	188 525	74 488	-	2 720 670	280 400	18 682 864
	2018-19	13 686 222	380 436	274 175	1 246 336	112 400	33 400	-	2 797 969	280 400	18 811 338
Programmes en Asie et dans le Pacifique	2016-17	50 870 652	1 074 038	1 816 382	7 486 203	562 872	612 264	-	7 670 510	701 001	70 793 922
	2018-19	51 124 112	1 358 426	1 938 908	7 654 987	297 478	175 664	-	7 786 691	701 001	71 037 267
Programmes en Europe et en Asie centrale	2016-17	20 008 112	324 974	314 760	1 371 915	-	25 460	-	2 305 740	729 041	25 080 002
	2018-19	20 486 612	353 470	294 693	1 490 475	-	43 651	-	2 241 129	729 041	25 639 071
Centre international de formation de l'OIT, Turin	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	8 240 286	-	8 240 286
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	8 240 286	-	8 240 286
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	1 771 790	-	1 771 790
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	1 771 790	-	1 771 790
Bureau du Directeur général adjoint	2016-17	2 034 870	97 698	12 524	16 103	3 012	7 000	-	25 961	-	2 197 168
	2018-19	2 346 290	97 698	12 525	16 103	3 011	7 000	-	30 941	-	2 513 568
<b>Total, programmes extérieurs et partenariats</b>	<b>2016-17</b>	<b>195 352 506</b>	<b>5 654 645</b>	<b>5 349 152</b>	<b>30 360 434</b>	<b>1 329 510</b>	<b>1 499 954</b>	<b>-</b>	<b>41 968 363</b>	<b>3 983 156</b>	<b>285 497 720</b>
	<b>2018-19</b>	<b>197 689 055</b>	<b>5 698 853</b>	<b>5 775 205</b>	<b>28 890 036</b>	<b>993 463</b>	<b>991 879</b>	<b>-</b>	<b>42 458 985</b>	<b>4 075 285</b>	<b>286 572 761</b>
<b>Organisations d'employeurs et de travailleurs</b>											
Activités pour les employeurs	2016-17	6 651 755	308 627	94 499	-	-	11 106	-	2 369 077	-	9 435 064
	2018-19	7 032 395	308 627	94 499	-	-	11 106	-	2 988 437	-	10 435 064
Activités pour les travailleurs	2016-17	13 423 960	747 662	569 878	-	-	4 251	-	6 732 766	-	21 478 517
	2018-19	13 446 960	747 662	546 878	-	-	4 251	-	6 732 766	-	21 478 517
<b>Total, organisations d'employeurs et de travailleurs</b>	<b>2016-17</b>	<b>20 075 715</b>	<b>1 056 289</b>	<b>664 377</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>15 357</b>	<b>-</b>	<b>9 101 843</b>	<b>-</b>	<b>30 913 581</b>
	<b>2018-19</b>	<b>20 479 355</b>	<b>1 056 289</b>	<b>641 377</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>15 357</b>	<b>-</b>	<b>9 721 203</b>	<b>-</b>	<b>31 913 581</b>

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fourniture et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
<b>Gestion et réforme</b>											
<b>Services d'appui</b>											
Administration et services internes	2016-17	27 464 310	192 250	808 963	19 845 014	341 250	127 473	-	845 757	-	49 625 017
	2018-19	26 796 115	191 997	1 495 521	18 402 516	525 602	114 588	-	746 026	-	48 272 365
Gestion de l'information et des technologies	2016-17	28 137 018	280 000	5 156 462	8 796 656	930 976	4 057 760	-	520 594	-	47 879 466
	2018-19	28 059 470	240 000	6 166 647	9 153 837	936 000	2 823 073	-	503 110	-	47 882 137
Relations, réunions et documents officiels	2016-17	17 547 246	19 352	444 092	7 618	8 965	55 432	-	678 471	-	18 761 176
	2018-19	17 175 451	40 000	436 813	84 343	2 178	6 531	-	603 089	-	18 348 405
Communications et information du public	2016-17	14 140 613	219 072	1 044 997	93 978	118 335	57 727	-	221 637	-	15 896 359
	2018-19	12 641 353	210 594	997 854	88 978	118 335	57 727	-	200 788	-	14 315 629
Achats	2016-17	2 797 412	23 895	-	14 509	-	3 626	-	81 688	-	2 921 130
	2018-19	2 797 412	23 895	-	14 508	-	3 626	-	82 053	-	2 921 494
<b>Total, services d'appui</b>	<b>2016-17</b>	<b>90 086 599</b>	<b>734 569</b>	<b>7 454 514</b>	<b>28 757 775</b>	<b>1 399 526</b>	<b>4 302 018</b>	<b>-</b>	<b>2 348 147</b>	<b>-</b>	<b>135 083 148</b>
	<b>2018-19</b>	<b>87 469 801</b>	<b>706 486</b>	<b>9 096 835</b>	<b>27 744 182</b>	<b>1 582 115</b>	<b>3 005 545</b>	<b>-</b>	<b>2 135 066</b>	<b>-</b>	<b>131 740 030</b>
<b>Services de management</b>											
Développement des ressources humaines	2016-17	19 175 877	162 656	645 538	957 797	7 615	8 767	-	3 204 862	-	24 163 112
	2018-19	19 721 396	162 656	556 538	957 796	7 615	8 767	-	3 220 209	-	24 634 977
Gestion financière	2016-17	16 231 926	74 955	112 366	62 583	403	-	-	262 806	-	16 745 039
	2018-19	15 438 336	74 955	112 996	62 583	403	-	-	258 901	-	15 948 174
Programmation et gestion stratégiques	2016-17	4 694 516	46 744	26 335	11 029	-	27 904	-	67 655	-	4 874 183
	2018-19	4 679 550	31 744	16 335	3 029	-	7 904	-	67 965	-	4 806 527
Bureau du Directeur général adjoint	2016-17	2 171 742	117 203	136 033	14 090	-	-	-	25 174	-	2 464 242
	2018-19	2 171 742	117 203	136 033	14 090	-	-	-	25 388	-	2 464 456
<b>Total, services de management</b>	<b>2016-17</b>	<b>42 274 061</b>	<b>401 558</b>	<b>920 272</b>	<b>1 045 499</b>	<b>8 018</b>	<b>36 671</b>	<b>-</b>	<b>3 560 497</b>	<b>-</b>	<b>48 246 576</b>
	<b>2018-19</b>	<b>42 011 024</b>	<b>386 558</b>	<b>821 902</b>	<b>1 037 498</b>	<b>8 018</b>	<b>16 671</b>	<b>-</b>	<b>3 572 463</b>	<b>-</b>	<b>47 854 134</b>

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fourniture et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
<b>Cabinet du Directeur général</b>	2016–17	5 941 585	375 545	59 011	698 315	18 721	17 181	-	81 815	-	7 192 173
	2018–19	5 743 825	573 305	59 010	698 315	18 721	17 182	-	82 510	-	7 192 868
<b>Contrôle et évaluation</b>											
Audit interne et contrôle	2016–17	2 531 135	33 169	149 054	26 441	-	8 424	-	35 532	-	2 783 755
	2018–19	2 848 735	33 169	149 055	26 441	-	8 424	-	35 834	-	3 101 658
Comité consultatif de contrôle indépendant	2016–17	351 148	147 064	16 495	-	-	-	-	-	-	514 707
	2018–19	319 139	167 936	147 879	-	-	-	-	3 808	-	638 762
Frais de vérification externe des comptes	2016–17	-	-	1 385 000	-	-	-	-	-	-	1 385 000
	2018–19	-	-	1 067 400	-	-	-	-	-	-	1 067 400
Fonction éthique	2016–17	162 450	-	60 158	-	-	-	-	2 360	-	224 968
	2018–19	162 450	-	140 158	-	-	-	-	2 379	-	304 987
Evaluation	2016–17	2 313 600	75 000	663 965	-	-	-	-	31 467	-	3 084 032
	2018–19	2 313 600	75 000	663 966	-	-	-	-	31 735	-	3 084 301
<b>Total, contrôle et évaluation</b>	<b>2016–17</b>	<b>5 358 333</b>	<b>255 233</b>	<b>2 274 672</b>	<b>26 441</b>	<b>-</b>	<b>8 424</b>	<b>-</b>	<b>69 359</b>	<b>-</b>	<b>7 992 462</b>
	<b>2018–19</b>	<b>5 643 924</b>	<b>276 105</b>	<b>2 168 458</b>	<b>26 441</b>	<b>-</b>	<b>8 424</b>	<b>-</b>	<b>73 756</b>	<b>-</b>	<b>8 197 108</b>
<b>Autres crédits budgétaires</b>	2016–17	3 895 519	5 104	123 198	4 449	63 663	-	7 794 316	1 068 696	33 612 014	46 566 959
	2018–19	3 895 519	5 104	123 198	4 449	63 663	-	7 794 316	1 068 696	33 612 014	46 566 959
<b>Ajustement pour mouvements de personnel</b>	2016–17	-6 523 126	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 523 126
	2018–19	-6 523 126	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 523 126
<b>TOTAL PARTIE I</b>	<b>2016–17</b>	<b>555 722 560</b>	<b>16 077 738</b>	<b>29 438 019</b>	<b>68 363 832</b>	<b>3 140 632</b>	<b>6 343 166</b>	<b>7 794 316</b>	<b>68 585 702</b>	<b>37 595 170</b>	<b>793 061 135</b>
	<b>2018–19</b>	<b>557 981 025</b>	<b>17 050 818</b>	<b>29 061 956</b>	<b>63 795 300</b>	<b>2 999 767</b>	<b>4 350 428</b>	<b>7 794 316</b>	<b>72 340 226</b>	<b>37 687 299</b>	<b>793 061 135</b>

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fourniture et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
<b>PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES</b>											
Dépenses imprévues	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
<b>PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT</b>											
Fonds de roulement	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL PARTIES I-III</b>	<b>2016-17</b>	<b>555 722 560</b>	<b>16 077 738</b>	<b>29 438 019</b>	<b>68 363 832</b>	<b>3 140 632</b>	<b>6 343 166</b>	<b>7 794 316</b>	<b>68 585 702</b>	<b>38 470 170</b>	<b>793 936 135</b>
	<b>2018-19</b>	<b>557 981 025</b>	<b>17 050 818</b>	<b>29 061 956</b>	<b>63 795 300</b>	<b>2 999 767</b>	<b>4 350 428</b>	<b>7 794 316</b>	<b>72 340 226</b>	<b>38 562 299</b>	<b>793 936 135</b>
<b>PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES</b>											
Locaux	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
<b>TOTAL PARTIE IV</b>	<b>2016-17</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3 453 865</b>	<b>-</b>	<b>3 453 865</b>
	<b>2018-19</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3 453 865</b>	<b>-</b>	<b>3 453 865</b>
<b>TOTAL (PARTIES I-IV)</b>	<b>2016-17</b>	<b>555 722 560</b>	<b>16 077 738</b>	<b>29 438 019</b>	<b>68 363 832</b>	<b>3 140 632</b>	<b>6 343 166</b>	<b>7 794 316</b>	<b>72 039 567</b>	<b>38 470 170</b>	<b>797 390 000</b>
	<b>2018-19</b>	<b>557 981 025</b>	<b>17 050 818</b>	<b>29 061 956</b>	<b>63 795 300</b>	<b>2 999 767</b>	<b>4 350 428</b>	<b>7 794 316</b>	<b>75 794 091</b>	<b>38 562 299</b>	<b>797 390 000</b>
	Recalculé	553 775 399	15 773 941	29 211 777	64 920 302	2 957 292	4 370 032	7 794 316	76 354 898	38 173 517	793 331 474

## Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire

	2018-19	2018-19
	(en dollars E.-U. constants 2016-17)	(recalculé en dollars E.-U.)
Politiques	6 444 736	6 495 844
Programmes en Afrique	9 018 240	9 089 758
Programmes dans les Amériques	5 495 875	5 539 459
Programmes dans les Etats arabes	2 493 902	2 513 679
Programmes en Asie et dans le Pacifique	6 493 678	6 545 175
Programmes en Europe et en Asie centrale	1 645 153	1 658 200
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	1 771 790	1 785 841
Activités pour les employeurs	2 896 705	2 919 677
Activités pour les travailleurs	5 739 381	5 784 896
	<b>41 999 460</b>	<b>42 332 529</b>