



► Résultats en matière de travail décent

Exécution du programme de l'OIT 2018-19



Rapport du Directeur général I (A)

Résultats en matière de travail décent

Exécution du programme de l'OIT 2018-19

Organisation internationale du Travail
109^e session, 2021

ILC.109/I(A)

ISBN 978-92-2-132418-8 (imprimé)

ISBN 978-92-2-132419-5 (pdf Web)

ISSN 0251-3218

Première édition 2021

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Mise en page: BIP, Genève, Suisse.

Impression: Bureau international du Travail, Genève, Suisse

► Table des matières

Préface	v
Sigles et acronymes	vi
Introduction	vii
Partie I. Activités menées par l'OIT en 2018-19	1
Évolution de la situation en matière de travail décent	2
Le centenaire de l'OIT: célébrer le passé et bâtir un meilleur avenir du travail	3
Déclaration du centenaire de l'OIT: une feuille de route pour un avenir du travail centré sur l'humain	4
Le travail décent au cœur du développement durable	5
Action normative de l'OIT: faits marquants	7
Budget et dépenses effectives: chiffres clés	8
D'où proviennent les ressources de l'OIT?	8
Comment sont utilisées les ressources de l'OIT?	10
Partie II. Performance organisationnelle	15
Résultats en matière de travail décent et contribution à la réalisation des ODD	16
Aperçu des résultats en matière de travail décent	16
Contribution aux objectifs de développement durable	19
Résultats stratégiques	22
Résultat 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	22
Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail	25
Résultat 3: Création et extension des socles de protection sociale	29
Résultat 4: Promouvoir les entreprises durables	32
Résultat 5: Le travail décent dans l'économie rurale	35
Résultat 6: La formalisation de l'économie informelle	38
Résultat 7: Promouvoir la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales	41
Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables	45
Résultat 9: Équité et efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre	49
Résultat 10: Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives	53
Éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques	60
Normes internationales du travail	60
Dialogue social	61
Égalité entre hommes et femmes et non-discrimination	61
Une transition juste vers la durabilité environnementale	62
Résultats facilitateurs	63
Résultat A: Gestion efficace des connaissances au service de la promotion du travail décent	64
Résultat B: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation	67
Résultat C: Services d'appui efficaces et utilisation efficace des ressources de l'OIT	70
Partie III. Enseignements et perspectives	77
Renforcer le leadership de l'OIT en s'appuyant sur des connaissances factuelles et des activités de sensibilisation	78
Favoriser la cohérence des politiques pour fonder l'avenir du travail sur la justice sociale	79
Utiliser les ressources de manière stratégique et intégrée pour améliorer les résultats	81
Renforcer la gestion axée sur les résultats la transparence et l'obligation de rendre compte	83
Annexes	87
Annexe I. Données financières détaillées	88
Annexe II. Bilan des résultats facilitateurs	94

► Liste des figures

Figure 1. Les 20 principaux donateurs de fonds extrabudgétaires en 2018-19 (dollars É.-U.)	9
Figure 2. Contributions des donateurs au CSBO, 2018-19 (dollars É.-U.)	9
Figure 3. Dépenses totales par résultat stratégique (en millions de dollars É.-U.)	11
Figure 4. Dépenses totales par région (en pourcentage)	12
Figure 5. Répartition des dépenses au titre de la CTBO, par résultat stratégique (en pourcentage)	13
Figure 6. Cibles et résultats par résultat stratégique	17
Figure 7. Cibles et résultats par région	17
Figure 8. Réalisation des ODD: contribution apportée par les résultats en matière de travail décent, 2018-19	20
Figure 9. Cibles et résultats au titre du résultat 1	24
Figure 10. Nombre de ratifications enregistrées en 2018 et en 2019, par mois	26
Figure 11. Cibles et résultats au titre du résultat 2	28
Figure 12. Cibles et résultats au titre du résultat 3	31
Figure 13. Cibles et résultats au titre du résultat 4	34
Figure 14. Cibles et résultats au titre du résultat 5	37
Figure 15. Cibles et résultats au titre du résultat 6	40
Figure 16. Cibles et résultats au titre du résultat 7	44
Figure 17. Cibles et résultats au titre du résultat 8	48
Figure 18. Cibles et résultats au titre du résultat 9	51
Figure 19. Cibles et résultats au titre du résultat 10 (organisations d'employeurs)	56
Figure 20. Cibles et résultats au titre du résultat 10 (organisations de travailleurs)	57
Figure 21. Normes internationales du travail: répartition des résultats en matière de travail décent, par marqueur	60
Figure 22. Dialogue social: répartition des résultats en matière de travail décent, par marqueur	61
Figure 23. Égalité entre hommes et femmes et non-discrimination: répartition des résultats en matière de travail décent, par marqueur	61
Figure 24. Transition juste vers la durabilité environnementale: répartition des résultats en matière de travail décent, par marqueur	62
Figure I.1 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 1	89
Figure I.2 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 2	89
Figure I.3 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 3	90
Figure I.4 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 4	90
Figure I.5 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 5	91
Figure I.6 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 6	91
Figure I.7 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 7	92
Figure I.8 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 8	92
Figure I.9 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 9	93
Figure I.10 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 10	93

► Préface

Le présent rapport sur l'exécution du programme est l'un des principaux moyens par lequel le Bureau rend compte aux mandants de l'Organisation de l'action qui a été menée. Complété par un tableau de bord en ligne des résultats en matière de travail décent et un contenu numérique interactif (info multimédia), il donne des informations sur les ressources mises à la disposition de l'Organisation, sur leur utilisation et sur les changements qu'elles ont permis d'opérer. Les avis des mandants sur ce rapport guideront le Bureau dans les efforts qu'il déploie pour améliorer en continu la communication de ce type d'information conformément à leurs attentes.

Le présent rapport porte aussi sur l'événement historique qui a marqué l'année 2019: le centenaire de l'Organisation. En adoptant la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail en juin 2019, la Conférence internationale du Travail a réaffirmé que le mandat de l'Organisation gardait toute sa pertinence et son importance au XXI^e siècle et qu'il était impératif de bâtir un avenir du travail juste, inclusif et sûr, qui aille de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous. L'Assemblée générale des Nations Unies a ensuite adopté une résolution à l'appui de la Déclaration du centenaire de l'OIT, par laquelle elle a reconnu que ces éléments clés du développement durable devaient constituer un objectif prioritaire des politiques nationales et de la coopération internationale.

La Déclaration du centenaire a servi de base à l'élaboration du programme de travail pour la période biennale 2020-21, et l'adoption de ce programme par le Conseil d'administration en novembre 2019 représente une première étape de la réalisation des objectifs qu'elle énonce.

Pendant cette période biennale, l'OIT a continué de soutenir les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs dans leurs efforts visant à promouvoir la justice sociale par le travail décent, tout en approfondissant son analyse des facteurs de transformation du monde du travail et en renforçant les partenariats avec d'autres acteurs du système multilatéral dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies. En outre, elle a continué à tirer parti des résultats des réformes qu'elle avait menées précédemment pour renforcer son efficacité et son efficacité en s'appuyant sur un mandat solide et universellement reconnu.

Il ressort du présent rapport et du tableau de bord des résultats en matière de travail décent que des progrès ont été enregistrés dans 135 pays: 844 résultats ont ainsi été obtenus au titre des dix résultats stratégiques définis dans le programme et budget pour la période biennale 2018-19. Les activités ont continué de s'articuler autour du tripartisme, des normes internationales du travail et du dialogue social tout en tenant compte de la nécessité de soutenir la capacité de développement des mandants tripartites. Les résultats obtenus ont également contribué à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

On observe aussi des progrès dans l'évolution de certains indicateurs des ODD liés au travail décent, comme la réduction du taux de travailleurs pauvres et l'augmentation de la population ayant une protection sociale. Pourtant, d'autres indicateurs présentent une évolution différente. L'augmentation du nombre de jeunes hommes, et surtout de jeunes femmes, non scolarisés et sans emploi ni formation ainsi que la réduction du taux de croissance annuel du PIB réel par salarié sont des signes préoccupants. En effet, ils sont révélateurs du grave déficit de travail décent qui touche les jeunes et de l'étendue, à l'échelle de la planète, des inégalités liées aux problématiques du monde du travail.

Le ralentissement actuel de la croissance économique et l'augmentation des conflits sociaux et politiques dans un monde du travail en mutation rapide rendent plus redoutables encore les défis en matière de travail décent. Une pensée novatrice et des approches créatives s'imposent dans cet environnement extrêmement compétitif et exigeant. Le message qui se dégage du présent rapport est qu'il est possible de changer la donne. Il faut pour cela forger des alliances inclusives et diverses axées sur la réalisation d'objectifs partagés en matière de travail décent, et il faut aussi des politiques cohérentes et des investissements accrus dans le potentiel humain, les institutions du travail et la création d'emplois.

► Sigles et acronymes

ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CSI	Confédération syndicale internationale
CTBO	Coopération technique financée par le budget ordinaire
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
EPIC	Coalition internationale pour l'égalité salariale
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FMI	Fonds monétaire international
GNUDD	Groupe des Nations Unies pour le développement durable
ILOSTAT	Base de données statistiques du BIT
IPSAS	Normes comptables internationales pour le secteur public
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectif de développement durable
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIM	Organisation internationale pour les migrations
PIB	Produit intérieur brut
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	Programme par pays de promotion du travail décent
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SCORE	Des entreprises durables, compétitives et responsables
SST	Sécurité et santé au travail

► Introduction

Le rapport sur l'exécution du programme est le principal moyen par lequel l'OIT rend compte de son action devant le Conseil d'administration, la Conférence internationale du Travail, ses mandants et ses partenaires de développement. Ce rapport fait ainsi le bilan des résultats obtenus par l'Organisation au regard des engagements pris dans le programme et budget pour 2018-19, présente les réalisations accomplies avec les ressources allouées à l'OIT et met en évidence les domaines appelant de nouvelles améliorations.

La présente édition du rapport traite aussi de la célébration du centenaire de l'OIT, qui a suscité une forte mobilisation autour du mandat et des priorités de l'Organisation et dont l'un des points d'orgue a été l'adoption de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail par la Conférence internationale du Travail en juin 2019.

La structure du rapport est la suivante:

- **La partie I** fait la synthèse des activités menées par l'OIT pendant la période biennale. Elle comporte une description des principales tendances en matière de travail décent ainsi que des temps forts de l'année du centenaire et de ses résultats, qui ne manqueront pas d'influer sur l'action de l'Organisation dans les années à venir. En outre, cette partie donne des informations sur la manière dont le travail décent a contribué au développement durable, passe en revue les grandes étapes de l'action normative de l'OIT au cours de la période biennale et présente le budget et les dépenses correspondant à cette période.
- **La partie II**, consacrée à la performance organisationnelle pendant la période biennale, décrit les résultats obtenus en matière de travail décent et l'exécution par l'OIT du budget alloué à la réalisation des résultats stratégiques. On y trouvera également des informations et des analyses concernant les éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques et les résultats facilitateurs définis dans le programme et budget pour 2018-19.
- **La partie III** porte sur les enseignements tirés de l'exécution du programme et des évaluations s'y rapportant. Ces enseignements ont joué un rôle essentiel dans l'élaboration du programme pour 2020-21 et seront utiles pour en guider la mise en œuvre.

Le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT est le fruit d'une collaboration entre tous les départements et bureaux. Compte tenu de leur volume, les informations recueillies ne sauraient être résumées dans un seul document. Par conséquent, le présent rapport s'inscrit dans un effort plus global de transparence et de communication, qui se décline aussi sous la forme d'un contenu numérique interactif ([info multimédia](#)) et d'une version actualisée du [tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#). Ces outils fournissent des informations détaillées par résultat stratégique, par région et par pays en s'appuyant sur toute une série de vidéos, de reportages et de témoignages qui illustrent comment, par son action, l'OIT influe sur la vie des gens et s'acquitte de son mandat de justice sociale.



Projection du logo du centenaire de l'OIT sur la façade du bâtiment du siège à Genève, Suisse, janvier 2019. © ILO

Activités menées par l'OIT en 2018-19

La période biennale 2018-19 a été tout à fait unique puisque sa deuxième année a coïncidé avec les célébrations du centenaire de l'OIT. Le programme de travail de l'Organisation a continué de placer le travail décent au centre de l'action menée en faveur du développement durable, en mettant l'accent sur l'optimisation des possibilités offertes par la commémoration du centenaire et sur la préparation de l'OIT à son deuxième siècle d'existence.

► Évolution de la situation en matière de travail décent

La faiblesse de la croissance économique mondiale, les contraintes de plus en plus lourdes qui pèsent sur le système multilatéral et les mutations du monde du travail n'ont fait qu'accroître les incertitudes et les difficultés auxquelles se sont heurtés les mandants de l'OIT à travers le monde au cours de la période biennale.

L'activité économique a considérablement ralenti pendant les trois derniers trimestres de 2018 et elle est restée faible en 2019, en particulier dans le secteur manufacturier. Le tableau ci-dessous présente les indicateurs liés au travail à partir desquels il est possible d'extrapoler les principales tendances en matière de travail décent. La plupart de ces indicateurs sont également utilisés pour mesurer les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

► Indicateurs du travail décent: principales tendances entre 2016 et 2019 (en pourcentage)

	2016 %	2017 %	2018 %	2019 %
Ratio emploi/population (Personnes âgées de 15 ans et plus, par sexe)	57,7	57,6	57,6	57,4
Femmes	44,8	44,8	44,8	44,6
Hommes	70,6	70,5	70,5	70,3
Taux de travailleurs pauvres Proportion de la population occupant un emploi et vivant au-dessous du seuil de pauvreté fixé au niveau international (relié à l'indicateur 1.1.1 des ODD)	8,0	7,7	7,4	7,1
Femmes	8,2	7,9	7,7	7,5
Hommes	8,0	7,6	7,2	6,9
Taux de croissance annuelle du PIB réel par salarié (relié à l'indicateur 8.2.1 des ODD)	2,2	2,5	2,2	1,9
Taux de chômage (indicateur 8.5.2 des ODD)	5,7	5,6	5,4	5,4
Femmes	5,9	5,8	5,6	5,6
Hommes	5,5	5,4	5,3	5,3
Jeunes (15-24 ans)	13,8	13,7	13,5	13,6
Proportion de jeunes (15-24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation (indicateur 8.6.1 des ODD)	21,6	21,7	21,9	22,2
Femmes	30,8	30,8	30,8	31,1
Hommes	12,0	13,2	13,5	13,8
Proportion de femmes occupant des postes de direction (indicateur 5.5.2 des ODD)	27,4	27,6	27,8	27,9
Proportion de la population bénéficiant de systèmes /socles de protection sociale (indicateur 1.3.1 des ODD)	45,2	-	-	49,1

Source: Estimations modélisées du BIT, novembre 2019

Le taux de chômage mondial est resté relativement stable, passant de 5,6 pour cent en 2017 à 5,4 pour cent en 2018 et 2019, ce qui représente environ 188 millions de chômeurs. Le chômage des jeunes est resté constamment supérieur à celui des adultes, atteignant 13,6 pour cent en 2019, soit environ 68 millions de jeunes des deux sexes au niveau mondial. Fait préoccupant, un jeune sur cinq était non scolarisé et sans emploi ni formation. Dans le cas des jeunes femmes, la proportion était de 30 pour cent.

La proportion de travailleurs pauvres a continué de diminuer, passant de 7,7 pour cent en 2017 à 7,1 pour cent en 2019. Toutefois, plus de 630 millions de travailleurs – pour la plupart dans des pays à faible revenu – ne gagnent toujours pas assez pour échapper à la pauvreté. Le travail indépendant et le travail informel restent très répandus. La croissance annuelle du PIB réel par salarié a baissé de 2,5 pour cent en 2017 à 1,9 pour cent en 2019. De nombreux pays continuent d'étendre la couverture sociale, qui a progressé au niveau mondial d'environ 4 points de pourcentage entre 2015 et 2019. Toutefois, pour atteindre la cible 1.3 des ODD, des efforts supplémentaires doivent être consentis, car plus de la moitié de la population mondiale reste encore dénuée de toute protection.

Les tensions sociales ont pris de l'ampleur dans de nombreux pays au cours de la période biennale. Les actions de protestation, les manifestations et les grèves se sont multipliées, signe d'un mécontentement face à la situation sociale, économique ou politique. Les problèmes en jeu ont souvent été révélateurs de la persistance des inégalités et de leurs conséquences et ont également montré que le mandat de l'OIT consistant à faire progresser la justice sociale par le travail décent restait d'actualité.

Le rapport du BIT intitulé *Il est temps d'agir pour l'ODD 8* a confirmé que les progrès vers une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous marquent le pas dans de nombreuses régions du monde, sauf rares exceptions. Il est urgent d'accélérer le changement, un changement en profondeur qui soit conforme à l'esprit des ODD et à l'Agenda du travail décent.

► Le centenaire de l'OIT: célébrer le passé et bâtir un meilleur avenir du travail

L'année 2019, année du centenaire de l'OIT, a été l'occasion de réfléchir sur le riche passé et les réalisations historiques de l'Organisation. Elle a surtout été l'occasion de se projeter dans l'avenir et d'évaluer le rôle de l'OIT dans un monde du travail qui connaît des mutations rapides sous l'effet de l'innovation technologique, des évolutions démographiques, de la mondialisation et des changements environnementaux et climatiques.

L'initiative sur l'avenir du travail a été lancée en 2015. Il s'agissait de disposer d'une base analytique sur laquelle s'appuyer pour construire un avenir du travail modelé par les valeurs de l'OIT. Plus de 110 dialogues tripartites sur l'avenir du travail se sont tenus aux niveaux national et supranational en 2016 et 2017 dans le cadre de cette initiative. En 2018, une Commission mondiale sur l'avenir du travail a été constituée; elle était présidée par le Premier ministre de la Suède et le Président de la République d'Afrique du Sud et composée de personnalités éminentes représentant le monde universitaire, les gouvernements et les partenaires sociaux. Le rapport de la commission mondiale, présenté en janvier 2019, a nourri la réflexion des mandants de l'OIT et d'autres parties prenantes, lesquels ont ensuite apporté une contribution importante aux négociations qui ont abouti à la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#).

► Travailler pour bâtir un avenir meilleur

Le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, intitulé *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, présente un programme centré sur l'humain pour l'avenir du travail qui repose sur l'investissement dans le potentiel humain, dans les institutions du travail et dans le travail décent et durable. Des recommandations y sont spécifiquement formulées à l'intention des gouvernements, des partenaires sociaux et d'autres parties prenantes et visent à améliorer la qualité de la vie professionnelle, à élargir pour tous les choix possibles, à éliminer les disparités de genre et à inverser la courbe des inégalités au niveau mondial. Il s'appuie sur une série de [documents de recherche](#) et sur un [rapport de synthèse des dialogues nationaux sur l'avenir du travail](#), qui ont apporté une contribution importante à l'état des connaissances concernant l'avenir du travail.

La [108e session de la Conférence internationale du Travail](#) a rassemblé plus de 6300 participants, dont 162 ministres, dirigeants d'organisations d'employeurs et de travailleurs et autres invités de marque. Trente-quatre chefs d'État et de gouvernement ainsi que le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) ont pris la parole devant la Conférence. La vision fondatrice de l'OIT et son mandat en matière de justice sociale ont été réaffirmés avec force à cette occasion, ce qui témoigne du large soutien politique accordé à l'Organisation et à ses activités. Outre la Déclaration du centenaire, la Conférence a adopté un deuxième document historique, à savoir la [convention \(no 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#).

En 2019, plus de 600 activités ont été menées aux niveaux mondial, régional et national pour célébrer le centenaire de l'OIT, souvent sous l'égide des mandants de l'Organisation. On citera notamment la ratification de conventions, des campagnes de promotion et de sensibilisation, des réunions et forums thématiques, ainsi que des manifestations sportives ou artistiques. Voici quelques exemples d'initiatives mondiales qui ont permis de mieux faire connaître au public le rôle joué par l'OIT:

- le lancement de l'année du centenaire de l'OIT le 22 janvier 2019;
- le Tour du monde de l'OIT en 24 heures, le 11 avril 2019, qui a relié les bureaux et les mandants de l'OIT dans le monde entier par la retransmission ininterrompue sur le Web d'événements illustrant la diversité des activités de l'Organisation et son rayonnement mondial;
- la campagne de communication mondiale ILO100 intitulée «L'OIT à la portée de tous», qui a su aller au-devant du public par des images et des messages simples et forts;
- la Journée portes ouvertes au BIT le 15 octobre 2019 à Genève, qui a attiré près de 1 600 visiteurs, dont 700 élèves d'écoles locales;
- la [Semaine mondiale de la protection sociale](#), qui s'est tenue à Genève du 25 au 28 novembre 2019 et qui a réuni plus de 500 participants pour débattre des retombées sociales et économiques de la protection sociale.

Le dernier événement majeur de l'année du centenaire a été la [quatorzième Réunion régionale africaine](#) qui a eu lieu en décembre 2019. Adoptée par les mandants à l'issue de cette réunion, la Déclaration d'Abidjan intitulée «Vers plus de justice sociale: façonner l'avenir du travail en Afrique», est alignée sur la Déclaration du centenaire et définit les priorités pour la région à l'horizon 2030.

Les célébrations du centenaire ont permis d'accroître la visibilité et l'impact de l'OIT et de renforcer l'adhésion au mandat de l'Organisation en matière de justice sociale et à l'Agenda du travail décent. Elles ont également été l'occasion pour l'OIT de jouer un rôle de premier plan dans les débats d'orientation menés à l'échelle mondiale sur l'avenir du travail.

► Déclaration du centenaire de l'OIT: une feuille de route pour un avenir du travail centré sur l'humain

La [Déclaration du centenaire de l'OIT](#) prône une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, qui place les droits des travailleurs ainsi que les besoins, les aspirations et les droits de tous les individus au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales.

La Déclaration du centenaire est la réponse politique et pratique des mandants de l'OIT aux problématiques relatives au travail décent, que celles-ci soient déjà anciennes ou nouvelles. Elle constitue à la fois une feuille de route et un appel s'adressant à tous les États Membres, en vue de bâtir un avenir du travail fondé sur le travail décent pour tous. Elle crée également un cadre de coopération pour la communauté internationale. Le Secrétaire général de l'ONU a estimé que la Déclaration proposait un

changement de paradigme quant à la manière dont nous concevons le développement et représentait une occasion historique d'accéder à un avenir meilleur pour tous les habitants du globe.

La Déclaration du centenaire appelle à agir dans trois domaines: 1) accroître l'investissement dans le potentiel humain afin que chacun puisse tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation; 2) accroître l'investissement dans les institutions du travail afin d'assurer une protection adéquate à tous les travailleurs; 3) accroître l'investissement dans le travail décent et durable afin de créer des emplois décents en plus grand nombre.

La déclaration réaffirme le rôle essentiel des normes internationales du travail, du dialogue social et du tripartisme dans l'avènement de la justice sociale. Elle encourage également l'OIT à jouer un rôle central dans le système multilatéral et à maintenir les normes les plus élevées en matière de recherche, de statistiques et de gestion des connaissances.

La Déclaration du centenaire a inspiré le [Programme de travail de l'OIT pour 2020-21](#) adopté par le Conseil d'administration en novembre 2019. Ce programme définit à la fois une approche ciblée en vue d'une action immédiate et jette les bases d'un processus à plus long terme qui visera à transformer les ambitions de la déclaration en mesures concrètes.

La déclaration a déjà reçu un large soutien de la part d'autres organisations internationales, notamment l'ONU, le G20 et le Conseil de l'Union européenne, qui ont toutes appelé à sa mise en œuvre immédiate.



L'Assemblée générale des Nations Unies s'est félicitée de l'adoption de la Déclaration du centenaire et a encouragé sa mise en œuvre. Elle a demandé aux «fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies et aux institutions financières de continuer à intégrer les objectifs de plein emploi productif et de travail décent pour tous dans leurs politiques, ainsi que d'envisager d'intégrer la teneur de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, afin d'éclairer les travaux des équipes de pays des Nations Unies, selon qu'il convient et conformément aux priorités nationales». L'Assemblée générale a également encouragé ses États membres «à envisager d'appliquer, au niveau national, les principes énoncés dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, en vue de promouvoir la cohérence des politiques en faveur des objectifs de plein emploi productif et de travail décent pour tous».

Source: Assemblée générale des Nations Unies, 2019. [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#). Résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies, [A/RES/73/342](#) (New York).

► Le travail décent au cœur du développement durable

La Déclaration du centenaire réaffirme le rôle central du travail décent dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) et l'importance de cet objectif pour l'ensemble des Nations Unies.

En 2018-19, l'ONU a fait des progrès importants dans la mise en œuvre de la stratégie de son Secrétaire général visant à repositionner le système des Nations Unies pour le développement et à améliorer l'exécution du Programme 2030. Elle a notamment créé une nouvelle génération d'équipes de pays et révisé les fonctions et les mécanismes de responsabilisation des coordonnateurs résidents (à partir de janvier 2019). Ces progrès se sont également traduits par le lancement de nouvelles directives (publiées en juin 2019) visant à faire des Plans-cadres de coopération pour le développement durable le principal

instrument de planification des Nations Unies dans les pays, reflétant la participation collective de toutes les institutions du système à la réalisation des ODD.

Sur la base des orientations fournies par le Conseil d'administration, l'OIT a activement contribué à ces processus. Elle est restée membre du groupe restreint du Groupe des Nations Unies pour le développement durable (GNUDD), ainsi que des quatre groupes de résultats du GNUDD sur la mise en œuvre des objectifs de développement durable, le financement stratégique, l'innovation commerciale et les partenariats stratégiques. Les bureaux extérieurs de l'OIT ont également participé activement à la conception et à la mise en place des mesures de réforme, aux niveaux régional et national.

En juillet 2019, l'OIT a officiellement appuyé la demande présentée par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et par la Confédération syndicale internationale (CSI) en vue d'obtenir le statut d'observateur à l'Assemblée générale des Nations Unies.

► ODD 8 – Il est temps d'agir

En 2019, l'OIT a apporté une contribution significative à l'examen thématique de la mise en œuvre des ODD relatifs à l'autonomisation, à l'inclusion et à l'égalité. Cet examen a été réalisé par le Forum politique de haut niveau des Nations Unies pour le développement durable, sous les auspices du Conseil économique et social.

Le rapport du BIT intitulé *Il est temps d'agir pour l'ODD 8* conclut qu'il est essentiel d'accélérer les progrès vers la réalisation de l'ODD 8. Il faut un programme d'action global et intégré qui tienne compte des liens dynamiques entre cet objectif et les autres ODD. Il est également urgent de s'engager davantage en faveur de l'approche multilatérale, si l'on veut que les ambitions portées par l'ODD 8 se concrétisent. Des efforts devront être déployés tant au niveau national qu'au niveau international pour concevoir, financer et mettre en œuvre des politiques novatrices à l'appui de cette approche.

Au cours de la période biennale, l'OIT a intensifié ses activités de renforcement des capacités, notamment par l'intermédiaire du Centre international de formation de Turin (Centre de Turin), afin de donner aux mandants les moyens de participer aux processus liés aux ODD. Ce travail s'est accompagné de mesures visant à renforcer le dialogue et la collaboration entre le personnel du BIT et les coordonnateurs résidents des Nations Unies dans les régions. Dans ce cadre, une réunion régionale a été organisée dans la région Amérique latine et Caraïbes en septembre 2019, en vue d'échanger des connaissances et des informations, en particulier sur l'avenir du travail, avec des représentants des coordonnateurs résidents de la région et du Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies.

De même, l'OIT a collaboré plus étroitement avec les dirigeants des alliances multipartites établies pour soutenir la réalisation des ODD, notamment l'[Alliance 8.7](#) sur l'éradication du travail des enfants et du travail forcé, la [Coalition internationale pour l'égalité salariale](#) (EPIC), l'initiative [Universal Social Protection 2030](#) (Partenariat mondial pour une protection sociale universelle en vue d'atteindre les objectifs de développement durable), le [Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte](#), le [Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth](#) et l'[Initiative mondiale des Nations Unies pour l'emploi décent des jeunes](#).

En outre, l'OIT a continué de promouvoir le travail décent au niveau mondial en s'engageant davantage dans des partenariats stratégiques et opérationnels avec le G20, le G7, les pays du groupe des BRICS (Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud) et d'autres institutions régionales, forums multilatéraux, partenaires de développement et entités du secteur privé. [Dans une déclaration commune publiée en 2018](#), les ministres du Travail et de l'Emploi des pays du groupe des BRICS ont souligné leur détermination à promouvoir le dialogue social en vue de répondre aux défis liés à l'avenir du travail. L'OIT a participé activement aux réunions des ministres du Travail et de l'Emploi du G20 et aux sommets du G20, tenus en Argentine (2018) et au Japon (2019), et a contribué à l'élaboration des documents finaux de ces réunions par un apport technique sur des questions telles que l'informalité, les compétences, les inégalités hommes-femmes, le vieillissement, les plateformes numériques et l'avenir du travail.

► Pour bâtir un avenir du travail centré sur l'humain, nous cherchons à assurer la cohérence entre les politiques en faveur d'une croissance économique forte, durable, équilibrée et inclusive, de l'inclusion sociale, du plein emploi productif et du travail décent. Nous reconnaissons que l'action et la coopération avec les partenaires sociaux sont essentielles pour faire en sorte que l'avenir du travail repose sur des réponses appropriées aux transitions démographiques, sur de nouveaux progrès en matière d'égalité entre hommes et femmes et sur le développement rationnel de nouvelles formes de travail. Nous continuerons également à honorer les engagements que nous avons pris en vue de relever les défis du marché du travail et les défis sociaux.

Source: *Shaping a Human-Centered Future of Work*, «Déclaration ministérielle, réunion des ministres du Travail et de l'Emploi du G20», Matsuyama, Japon, septembre 2019.

► Action normative de l'OIT: faits marquants

L'OIT a poursuivi ses activités normatives en 2018-19, et la Déclaration du centenaire a confirmé que l'OIT devait disposer d'un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour qui permette de répondre aux mutations du monde du travail aux fins de la protection des travailleurs et compte tenu des besoins des entreprises durables. Au cours de la période biennale, le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes s'est réuni à deux reprises et a mené à bien l'examen de 35 instruments portant sur la sécurité et la santé au travail (SST), l'inspection du travail, les statistiques du travail et la politique de l'emploi.

La [convention \(no 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), est le tout premier texte ayant valeur de traité mondial à être consacré à la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et la première convention adoptée par la Conférence internationale du Travail depuis 2011. L'accueil favorable rencontré à l'échelle mondiale par cette convention et la recommandation qui l'accompagne témoigne de la pertinence et de l'opportunité de ces instruments.

► Vers un monde du travail exempt de violence et de harcèlement

Le 21 juin 2019, la Conférence internationale du Travail a adopté la convention no 190 sur la violence et le harcèlement et la recommandation no 206 qui l'accompagne. Ces instruments établissent un cadre général visant à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

En vertu de la convention, les États Membres sont tenus de respecter, de promouvoir et de réaliser le droit de toutes les femmes et de tous les hommes à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Cet instrument fournit la première définition commune de l'expression «violence et harcèlement». La convention et la recommandation prévoient que la mise en œuvre se fera au moyen d'un programme d'action intégré comprenant des mécanismes de protection, de prévention, de contrôle, de réparation, d'orientation, de formation et de sensibilisation. La convention entrera en vigueur douze mois après sa ratification par deux États Membres.

En 2019, l'OIT a lancé la [campagne de ratification du centenaire](#), qui invitait les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs de ses 187 États Membres à ratifier au moins une convention ou un protocole pendant l'année du centenaire. Bien que cet objectif ambitieux n'ait pas été atteint, les 70 ratifications enregistrées en 2019 représentent un très net progrès par rapport aux 45 et aux 44 ratifications enregistrées respectivement en 2018 et en 2017.

Fait significatif, cinq États Membres ont ratifié la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, au cours de la période biennale. Cette convention fondamentale n'a plus besoin que d'une seule ratification pour devenir la première norme internationale du travail universellement ratifiée. Autre résultat important, 11 États Membres ont ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, pendant la période biennale, soit autant qu'au cours des sept années précédentes.

► Budget et dépenses effectives: chiffres clés

Le budget total de l'OIT pour 2018-19 était de 1 270,5 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.), dont 62 pour cent correspondaient aux contributions des États Membres (budget ordinaire) et 38 pour cent au montant estimatif des contributions volontaires. Les dépenses totales pour la période biennale se sont élevées à 1 277,7 millions de dollars É.-U., cet écart étant dû à des dépenses supplémentaires financées par les contributions volontaires.

D'où proviennent les ressources de l'OIT?

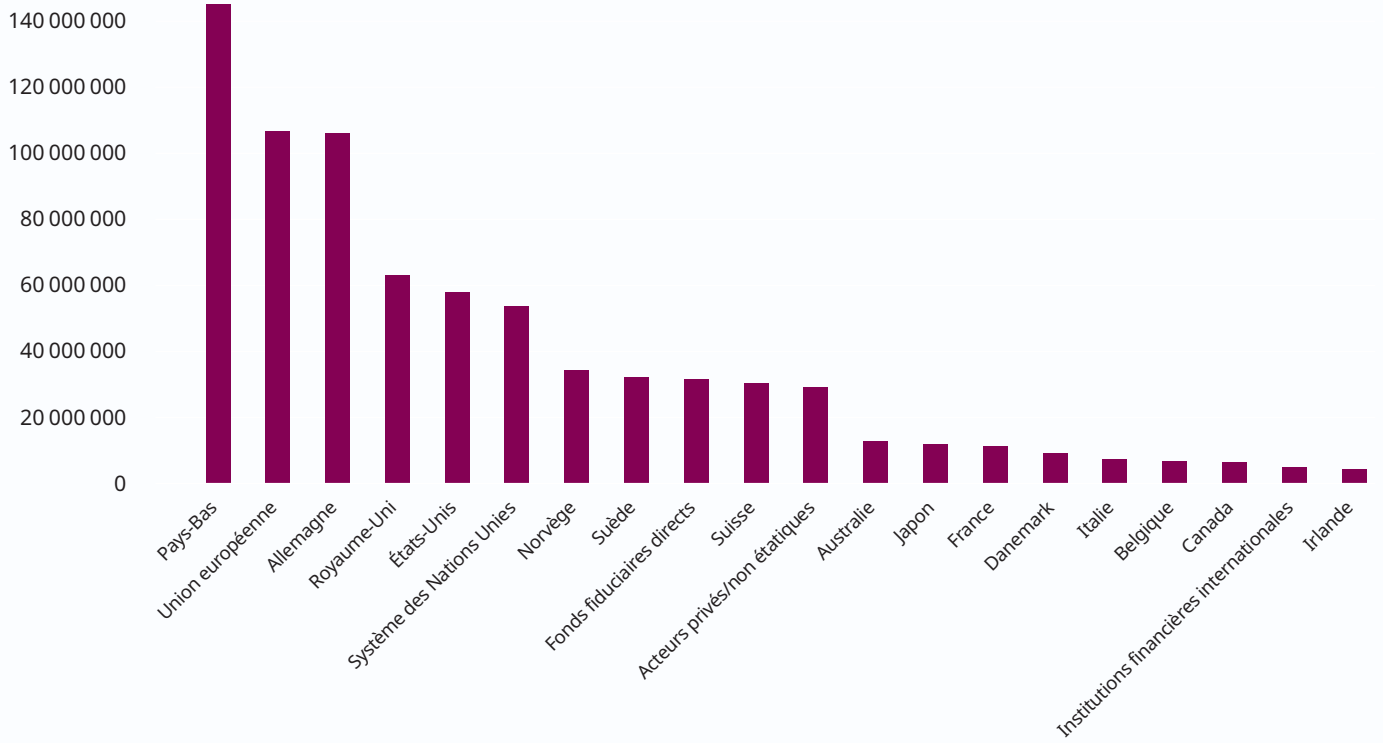
L'exécution du programme de l'OIT est financée par les contributions des États Membres au budget ordinaire de l'Organisation et par les contributions volontaires de donateurs. Le montant des contributions mises en recouvrement est fixé par la Conférence internationale du Travail lors de l'adoption du budget de la période biennale (784,1 millions de dollars É. U. pour 2018-19). La pratique établie consiste à harmoniser les taux de contribution des États Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies.

Les contributions volontaires sont destinées à des projets de coopération pour le développement ou versées, sans affectation préalable, au Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Elles proviennent des partenaires de développement, notamment des gouvernements, d'organisations multilatérales et d'organismes privés. Une partie des contributions volontaires provient en outre des ressources que les États Membres qui sollicitent une assistance du BIT mobilisent par le biais de fonds fiduciaires directs ou dans le cadre d'accords de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire.

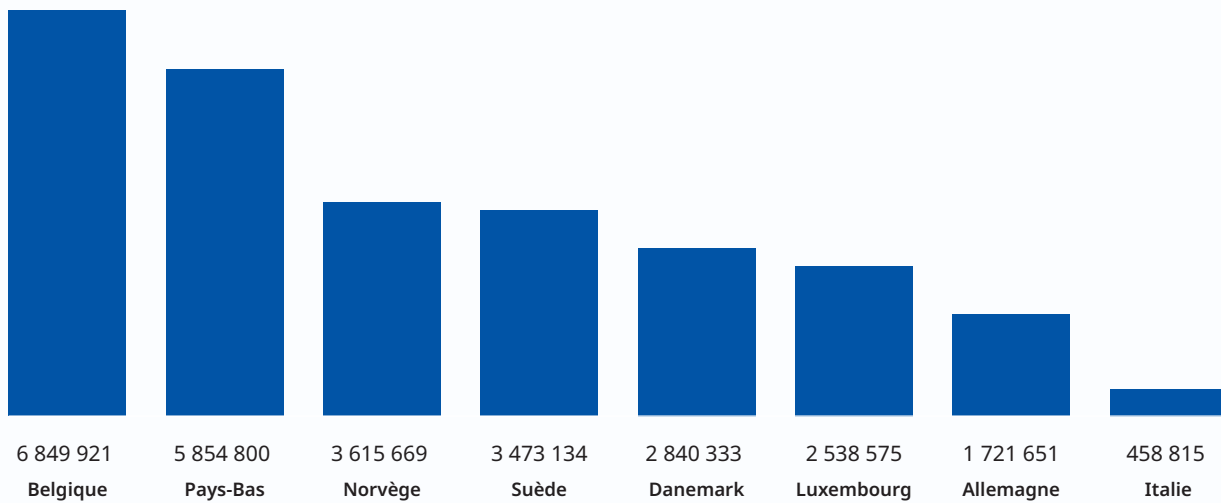
Le montant des nouvelles contributions volontaires approuvées en 2018-19 s'élève à 791 millions de dollars É.-U., soit une augmentation de 29 pour cent par rapport à 2016-17. Les 20 principaux donateurs ont versé 97 pour cent des contributions volontaires. En 2018 19, huit donateurs ont versé des fonds sans affectation préalable au titre du CSBO, pour un montant total de 27,4 millions de dollars É.-U., soit une diminution de 6 pour cent par rapport à la période 2016-17.¹

¹ De plus amples informations sur la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement et les ressources y afférentes figurent dans le chapitre concernant le résultat facilitateur C.

► **Figure 1. Les 20 principaux donateurs de fonds extrabudgétaires en 2018-19 (dollars É.-U.)**



► **Figure 2. Contributions des donateurs au CSBO, 2018-19 (dollars É.-U.)**

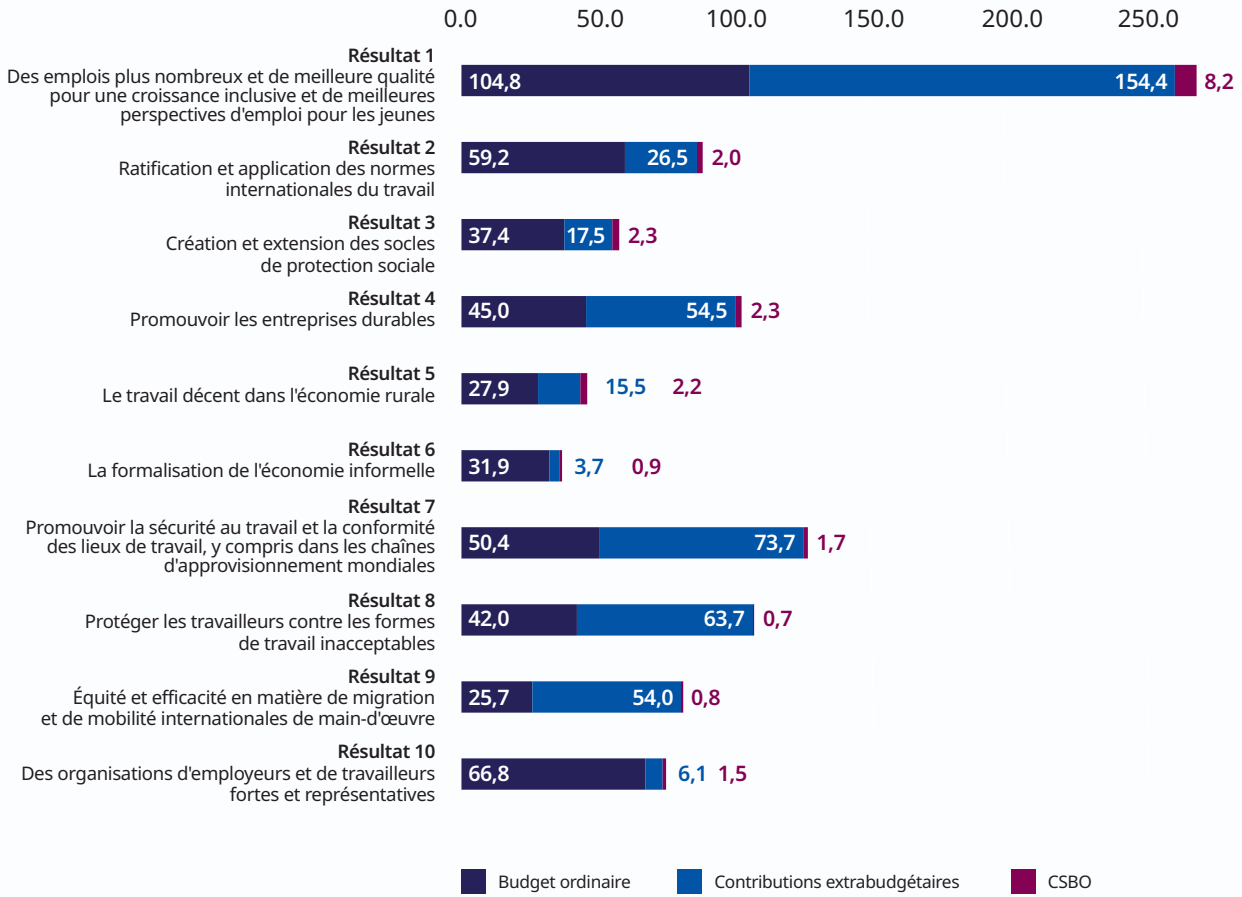


Comment sont utilisées les ressources de l'OIT?

En 2018-19, l'OIT a dépensé 983,3 millions de dollars É.-U. au titre de la réalisation des 10 résultats stratégiques définis dans son programme (hors services d'appui). Sur ce montant, 491,1 millions de dollars É.-U. provenaient du budget ordinaire, 469,6 millions de dollars des contributions volontaires et 22,6 millions de dollars du CSBO. Les dépenses financées par les contributions volontaires ont représenté 50,1 pour cent du total des dépenses consacrées à la réalisation des résultats stratégiques. Les dépenses financées par le budget ordinaire ont été globalement conformes au budget fixé au début de la période biennale (taux d'exécution de 99,1 pour cent), avec de légères variations d'un résultat stratégique à l'autre. La plus grande part des dépenses financées par les contributions volontaires a été affectée à la réalisation du résultat stratégique 1 (32,9 pour cent) et la plus petite à la réalisation du résultat stratégique 6 (0,8 pour cent). Les dépenses financées par les contributions volontaires consacrées à la réalisation des résultats stratégiques 1, 2, 5 et 9 ont été supérieures aux prévisions établies au début de la période biennale. La plus grande part des dépenses financées par le CSBO a été destinée à la réalisation du résultat stratégique 1 (36,3 pour cent) et la plus petite à la réalisation du résultat stratégique 8 (3,1 pour cent). La part des dépenses financées par le CSBO consacrée à la réalisation du résultat stratégique 2 est passée à 8,9 pour cent, contre 4,2 pour cent en 2016-17. On trouvera dans la partie II et dans l'annexe I des données complémentaires sur les dépenses de l'OIT pour la période 2018-19, ventilées par résultat stratégique.

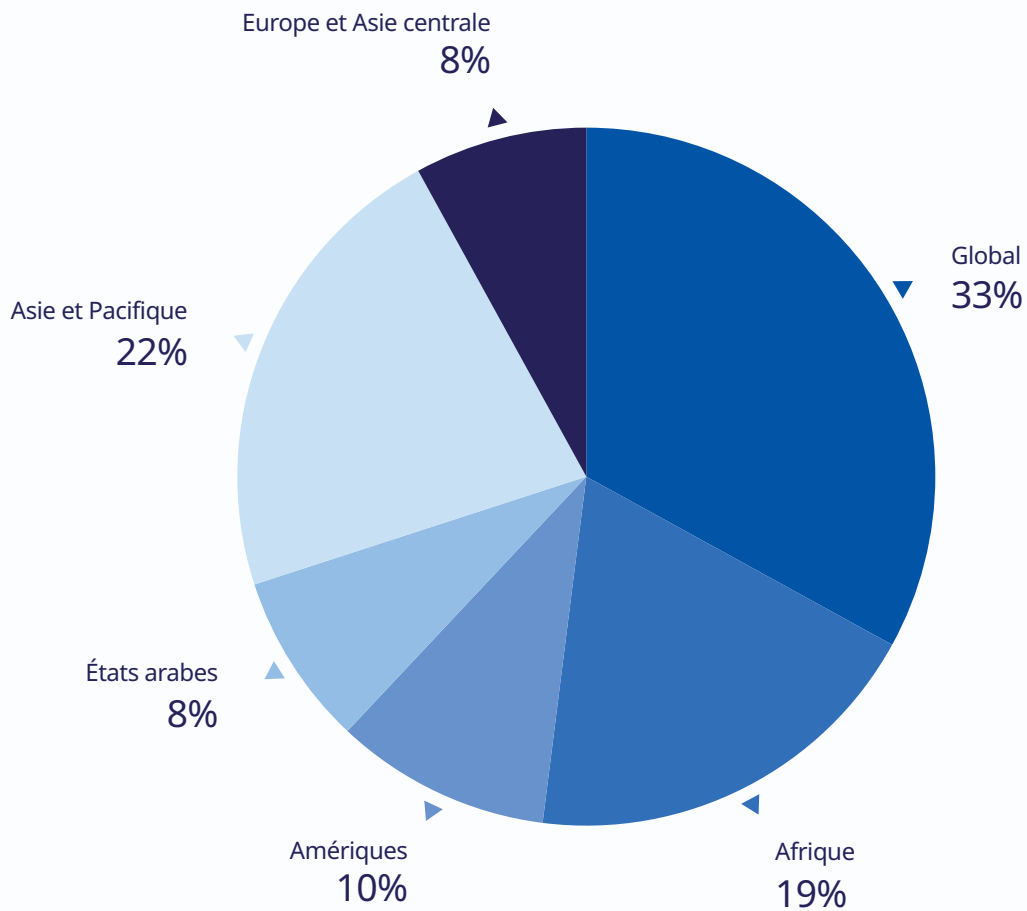


► **Figure 3. Dépenses totales par résultat stratégique (en millions de dollars É.-U.)**



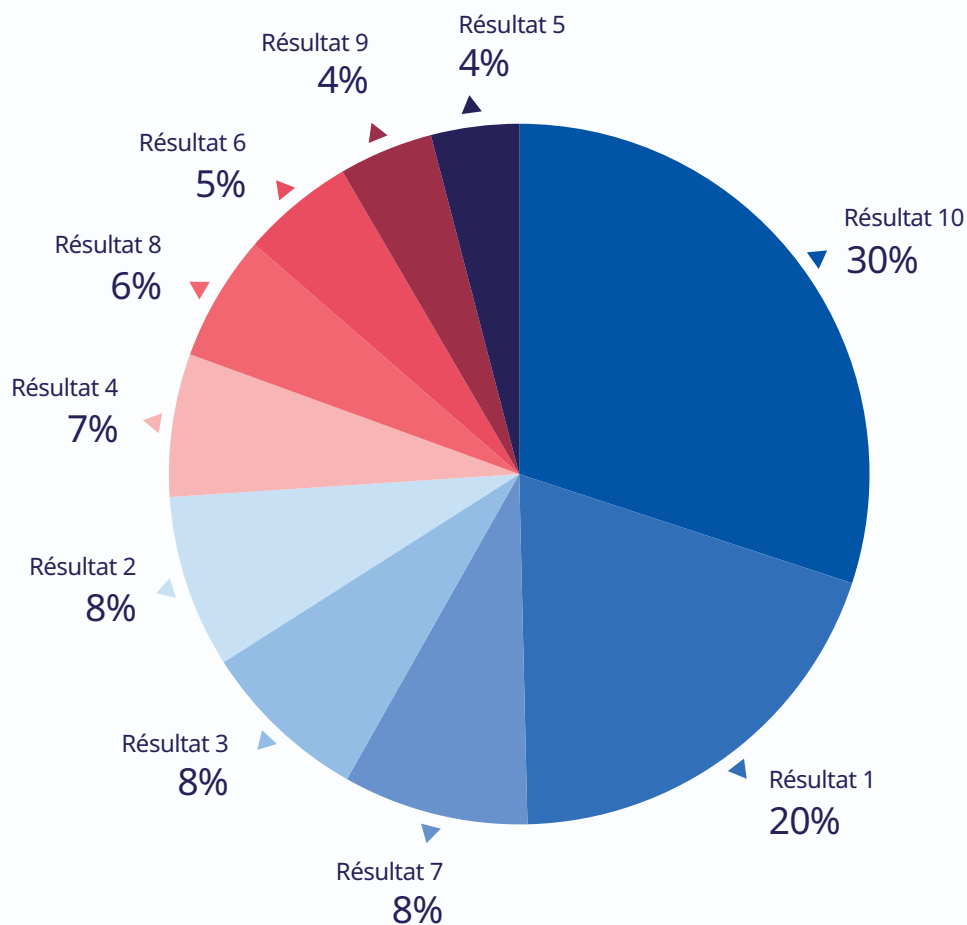
Soixante-sept pour cent des dépenses consacrées à la réalisation des résultats stratégiques ont été engagés dans les régions, les 33 pour cent restants ayant été alloués à des activités menées à l'échelle mondiale (renforcement des connaissances et des capacités et activités de conseil en matière de normes et d'élaboration des politiques).

► **Figure 4. Dépenses totales par région (en pourcentage)**



Dans le cadre du budget ordinaire, un montant de 38,5 millions de dollars É.-U. a été dépensé au titre de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) pour appuyer la réalisation des résultats stratégiques ainsi que des activités de sensibilisation en matière de travail décent et des activités de renforcement des capacités institutionnelles menées par l'intermédiaire du Centre de Turin et dans le cadre de la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. La plus grande part des dépenses au titre de la CTBO a été consacrée à la réalisation du résultat stratégique 10 (30 pour cent).

► **Figure 5. Répartition des dépenses au titre de la CTBO, par résultat stratégique (en pourcentage)**



- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes 2. Ratification et application des normes internationales du travail 3. Création et extension des socles de protection sociale 4. Promouvoir les entreprises durables 5. Le travail décent dans l'économie rurale | <ol style="list-style-type: none"> 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 |
|---|--|



Performance organisationnelle

Cette partie du rapport donne un aperçu des résultats obtenus par l'OIT au regard des cibles et engagements définis dans le programme et budget pour la période biennale 2018-19. Cette analyse est fondée sur une évaluation quantitative et qualitative des réalisations accomplies au titre des dix résultats stratégiques, des quatre éléments transversaux déterminants et des trois résultats facilitateurs. L'annexe I présente des informations complémentaires sur les dépenses de l'OIT au cours de la période 2018-19, par résultat stratégique et par source de financement, et l'annexe II contient des informations détaillées sur les résultats facilitateurs.

► Résultats en matière de travail décent et contribution à la réalisation des ODD

Aperçu des résultats en matière de travail décent

En 2018-19, l'OIT a contribué à la réalisation de 844 résultats en matière de travail décent dans 135 pays et territoires pour les dix résultats stratégiques, alors que le programme et budget pour la période biennale visait 850 résultats, soit un taux d'efficacité de 99,3 pour cent.

► Résultats en matière de travail décent

Grâce à son réseau de plus de 50 bureaux extérieurs et à son siège à Genève, l'OIT fournit des services à ses mandants dans le monde entier. L'objectif immédiat est de renforcer la capacité institutionnelle des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'instaurer un cadre normatif et stratégique plus propice au travail décent.

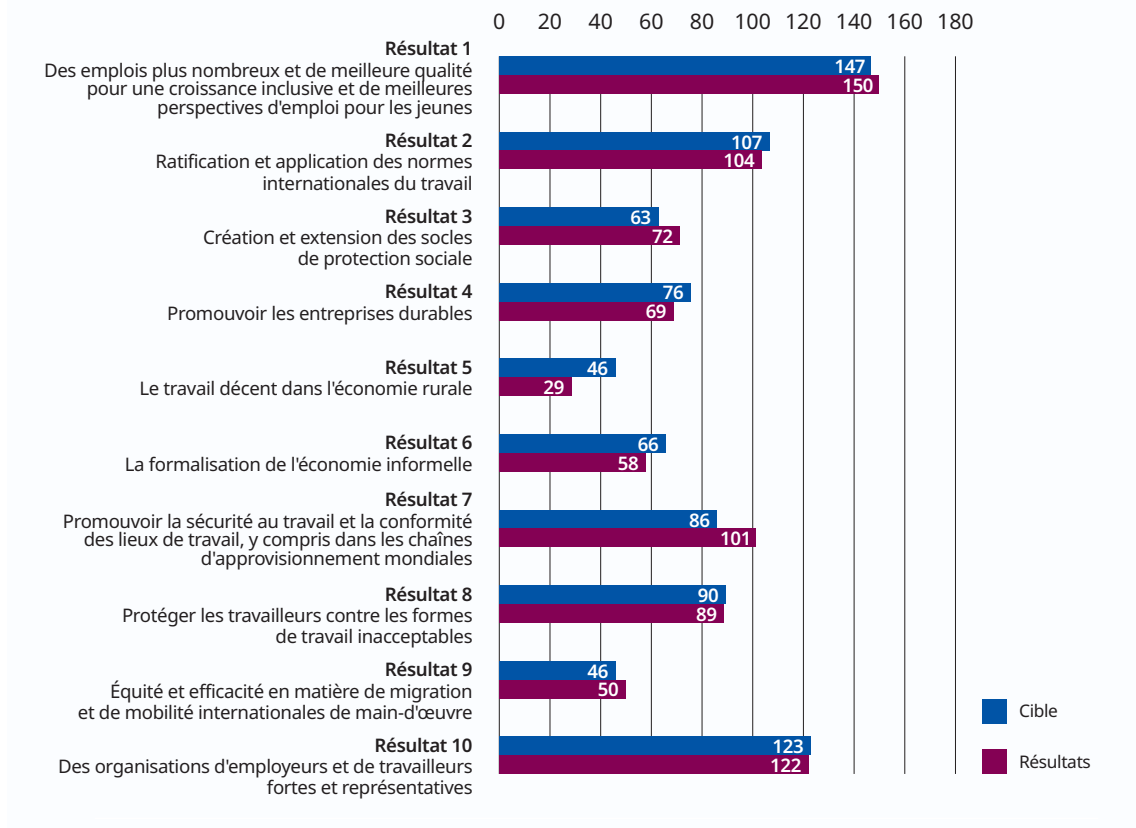
Le programme et budget pour la période 2018-19 comprend dix résultats stratégiques et 36 indicateurs permettant de mesurer l'effet immédiat des efforts menés par l'OIT au niveau des pays sur la base de critères de réussite spécifiques. On entend donc par résultat en matière de travail décent un changement sur le plan des capacités, de la législation ou des politiques qui s'est produit au cours de la période biennale dans un pays donné avec l'appui du BIT et qui satisfait aux critères de réussite associés à l'indicateur correspondant.

Le [tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#) présente des informations détaillées sur les résultats obtenus en matière de travail décent pendant la période biennale, par pays et par résultat stratégique.

Chaque réalisation en matière de travail décent est présentée au regard d'un résultat stratégique, et chaque résultat stratégique offre des réponses intégrées aux problématiques contemporaines du monde du travail. Chaque réalisation en matière de travail décent reflète donc généralement des aspects des quatre objectifs stratégiques constitutifs de l'Agenda du travail décent: emploi; protection sociale; dialogue social et tripartisme; principes et droits fondamentaux au travail. Certaines de ces réalisations enregistrées au cours de la période biennale ont contribué à l'obtention de différents résultats stratégiques et auraient donc pu être présentées au regard de plusieurs d'entre eux. Dans de tels cas, il a été décidé d'en rendre compte au titre du résultat stratégique pour lequel les progrès mesurés par l'indicateur correspondant ont été les plus significatifs. C'est ce qui explique que, dans certains domaines d'action recoupant la plupart des résultats stratégiques (par exemple, la formalisation et le travail décent dans l'économie rurale), les réalisations présentées aient été moins nombreuses qu'escompté.

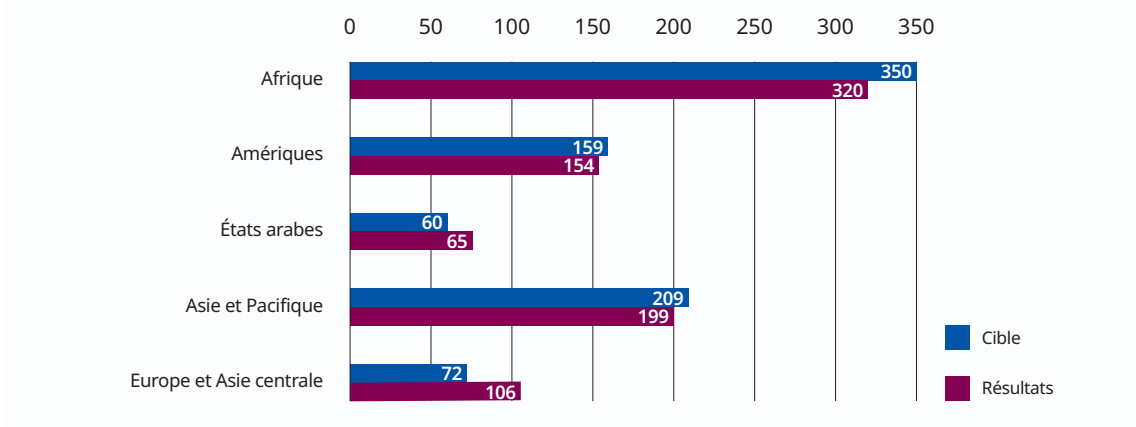
La répartition des résultats entre tous les domaines couverts par les résultats stratégiques montre que les progrès ont été en deçà des cibles visées au titre du résultat stratégique 2 sur les normes internationales du travail, du résultat stratégique 4 (entreprises durables), du résultat stratégique 5 (travail décent dans l'économie rurale) et du résultat stratégique 6 (formalisation de l'économie informelle). En revanche, pour tous les autres résultats stratégiques, les réalisations obtenues ont pratiquement toutes atteint, voire dépassé, les cibles fixées pour la période biennale. Certains écarts pourraient être imputables à la conception du cadre de résultats, à la capacité d'exécution ou à des facteurs externes imprévus qui ont eu une incidence sur la mise en œuvre du programme. On trouvera plus loin dans les parties consacrées à chaque résultat stratégique une analyse plus détaillée de ces raisons.

► **Figure 6. Cibles et résultats par résultat stratégique**



La répartition par région des résultats en matière de travail décent montre que ceux-ci ont atteint ou dépassé les cibles fixées pour la période 2018-19 dans les États arabes et en Europe et Asie centrale. Le nombre de résultats atteints a été très proche de la cible fixée dans les Amériques et en Asie et dans le Pacifique, tandis que les progrès sont restés en deçà de la cible en Afrique. Dans tous les cas, l'écart par rapport à la cible se situait dans une fourchette de 10 pour cent, à l'exception de l'Europe et de l'Asie centrale, qui ont dépassé de 47 pour cent la cible fixée.

► **Figure 7. Cibles et résultats par région**



Dans les États arabes, l'obtention d'un nombre de résultats supérieur à la cible est la conséquence directe de l'élargissement du portefeuille des activités de coopération pour le développement de l'OIT en 2016-17 et de l'augmentation des dépenses qui en a résulté en 2018-19, lesquelles ont doublé par rapport à la période biennale précédente. Cela a également été le cas en Europe et en Asie centrale, où les dépenses de coopération pour le développement ont augmenté de plus de 50 pour cent. Dans les trois autres régions, à savoir l'Afrique, les Amériques et l'Asie et le Pacifique, les dépenses de coopération pour le développement sont restées au même niveau ou ont fléchi par rapport à 2016-17.

Plusieurs pays ont progressé au regard des quatre objectifs stratégiques de l'OIT au cours de la période biennale. En particulier, l'Organisation a contribué à la réalisation d'au moins 12 résultats en matière de travail décent dans 21 États Membres et territoires – huit en Afrique, huit en Asie et dans le Pacifique, deux dans les Amériques, deux dans les États arabes et un en Europe et Asie centrale.

Dans bon nombre de ces pays, comme la Colombie, la Jordanie, la Tunisie, la Turquie et le Viet Nam, les résultats obtenus sont dus en grande partie à un portefeuille important et diversifié de projets de coopération pour le développement. Toutefois, dans d'autres pays et territoires, par exemple l'Argentine, le Cameroun, l'Inde ou le territoire palestinien occupé, la réalisation d'un grand nombre de résultats a été la conséquence d'une utilisation stratégique de ressources limitées qui a permis de tirer parti des possibilités de progrès.

► Planification stratégique et intégration des ressources consacrées aux résultats en matière de travail décent au Viet Nam

L'OIT a poursuivi sa coopération avec les mandants tripartites du Viet Nam en vue de la mise en œuvre du [Programme par pays de promotion du travail décent \(PPTD\) 2017-2021](#) autour de trois priorités: i) promouvoir l'emploi décent et un environnement favorable aux entreprises durables; ii) étendre la protection sociale et réduire les formes de travail inacceptables; iii) mettre en place une gouvernance efficace du marché du travail qui soit conforme aux principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT a mis en œuvre 24 projets de coopération pour le développement au cours de la période biennale, pour un coût total supérieur à 17 millions de dollars É.-U. Ces interventions, qui intègrent des ressources provenant du budget ordinaire de l'OIT, du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) et des équipes d'appui au travail décent, sous la forme d'expertise technique, ont contribué à l'obtention de résultats importants. Au cours de la période biennale, les principaux partenaires de développement ont été les gouvernements de l'Irlande, du Japon, du Luxembourg, de la Norvège, de la Fédération de Russie, des États-Unis d'Amérique et de la Suisse ainsi que l'Union européenne.

L'examen indépendant à mi-parcours du PPTD mené en 2019 a montré que des progrès notables avaient été réalisés dans tous les domaines prioritaires. Les résultats en matière de travail décent obtenus pendant la période biennale concernent huit des dix résultats stratégiques de l'OIT, notamment ceux relatifs aux politiques salariales, à la négociation collective, au travail des enfants, au travail forcé, aux migrations de main-d'œuvre et, dans le contexte du programme phare [Better Work](#) de l'OIT, à la coopération sur le lieu de travail. Plus important encore, le Viet Nam a ratifié en juin 2019 la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et a adopté en novembre un code du travail révisé qui est plus conforme aux normes internationales du travail, car il ouvre la voie à la liberté syndicale dans les entreprises et étend la protection juridique aux travailleurs ne disposant pas d'un contrat écrit. Pour parvenir à ces résultats, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les organismes publics ont été dotés des connaissances et des compétences nécessaires pour influencer sur la conception des politiques et mettre en œuvre des politiques sociales et du travail destinées à assurer un travail décent, préoccupation qui est au cœur de la stratégie nationale de développement économique et social.

► Élargir les activités de conseil sur les politiques et les normes au Cameroun grâce aux ressources extrabudgétaires et au CSBO

En 2018-19, le gouvernement du Cameroun a réalisé des progrès significatifs au regard des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent. Dans le cadre du [PPTD tripartite de la République du Cameroun 2014-2017](#) (prolongé jusqu'en 2019), le BIT a aidé le gouvernement et les partenaires sociaux à:

- renforcer l'inspection du travail;
- élargir la couverture sociale et étendre les systèmes de protection sociale à l'économie informelle;
- protéger les droits des travailleurs domestiques;
- inclure des considérations relatives à l'emploi dans les marchés publics;
- évaluer l'environnement dans lequel opèrent les entreprises;
- fournir aux entreprises de l'agro-industrie les compétences nécessaires pour devenir des entreprises durables.

L'appui du BIT a permis aux mandants d'élaborer un programme national d'emplois verts, de mettre en place des systèmes de suivi de la formalisation des unités économiques et de renforcer la capacité des syndicats à donner suite aux observations des organes de contrôle de l'OIT.

La clé du succès de l'action du BIT au Cameroun est une approche intégrée qui s'appuie sur les apports et les ressources des projets de coopération pour le développement relatifs à des programmes à forte intensité d'emploi et à l'entrepreneuriat financés par la Banque africaine de développement et le Fonds international de développement agricole (FIDA). Le BIT a en outre financé des interventions en matière de protection sociale moyennant des fonds du CSBO et investi des ressources du budget ordinaire pour fournir des conseils techniques et normatifs dans des domaines tels que le développement des compétences et la formalisation.

Contribution aux objectifs de développement durable

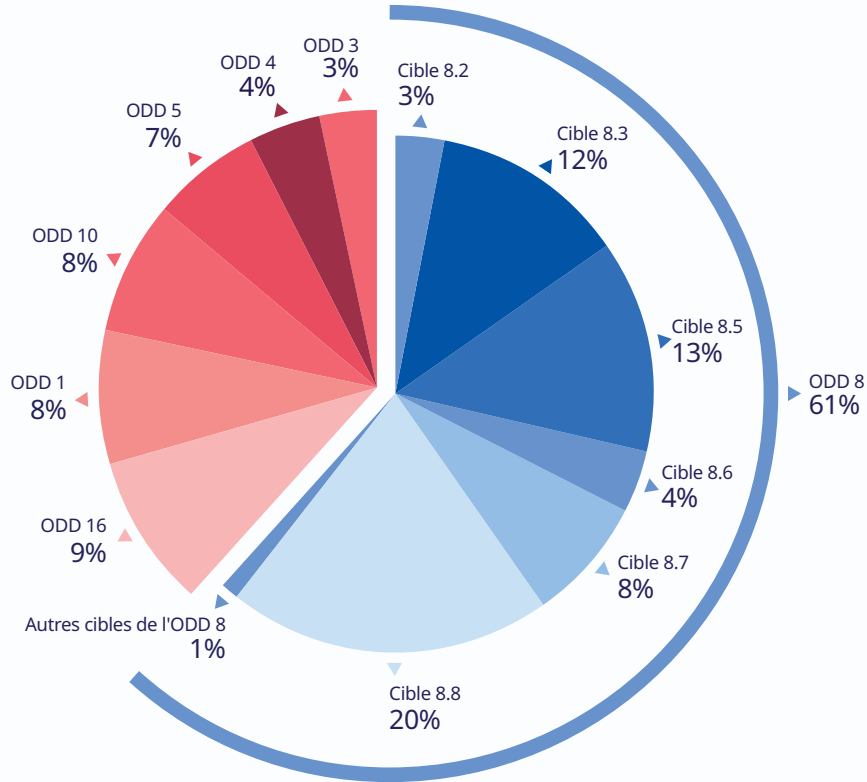
Le cadre de résultats pour 2018-19 reflète clairement la contribution de chaque résultat stratégique à un nombre limité de cibles des ODD étroitement liées aux domaines dans lesquels l'OIT dispose d'un avantage comparatif. Ces cibles ont servi de base à la mise en œuvre des stratégies de résultat au niveau des pays. Les résultats en matière de travail décent obtenus au cours de la période biennale avec l'appui de l'OIT rendent compte de la contribution de l'Organisation à la réalisation des ODD.

Dans l'ensemble, la plupart des résultats obtenus par l'OIT ont contribué à la réalisation de l'ODD 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous). L'accent a été mis sur trois cibles principales:

- 1) 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) 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);
- 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).

Les résultats obtenus au cours de la période biennale ont également contribué de manière significative à l'élimination du travail des enfants et du travail forcé (8.7), à l'emploi et au développement des compétences des jeunes (8.6) et à la productivité (8.2).

► **Figure 8. Réalisation des ODD: contribution apportée par les résultats en matière de travail décent, 2018-19**



- ODD 1: Pas de pauvreté
- ODD 3: Bonne santé et bien-être
- ODD 4: Éducation de qualité
- ODD 5: Égalité entre les sexes
- ODD 8: Travail décent et croissance économique
- ODD 10: Inégalités réduites
- ODD 16: Paix, justice et institutions efficaces
- ODD 8: Travail décent et croissance économique
- Cible 8.2: Parvenir à un niveau élevé de productivité économique
- Cible 8.3: Création d'emplois décents, entrepreneuriat et formalisation
- Cible 8.5: Plein emploi productif et travail décent pour tous
- Cible 8.6: Réduire la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation
- Cible 8.7: Éradication du travail forcé et du travail des enfants
- Cible 8.8: Droits des travailleurs et environnements de travail sains et sans danger

Une part importante des résultats en matière de travail décent obtenus pendant la période biennale a contribué à la réalisation de l'ODD 16 (Paix, justice et institutions efficaces), en particulier par la promotion des normes internationales du travail comme moyen de garantir l'état de droit (16.3) et par le développement institutionnel d'organisations d'employeurs et de travailleurs efficaces et de mécanismes de dialogue social (16.6). Les contributions à l'ODD 1 (Éradication de la pauvreté) sont principalement à mettre au compte des résultats obtenus grâce à l'action de l'OIT dans le domaine des systèmes de protection sociale, notamment les socles de protection sociale (1.3).

En ce qui concerne l'ODD 10 (Réduction des inégalités), les résultats obtenus au cours de la période biennale ont surtout contribué à des migrations et à une mobilité des travailleurs sûres, régulières et responsables (10.7) et à l'adoption de politiques salariales et de protection sociale (10.4). Les résultats de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes tiennent en grande partie aux progrès réalisés en vue de mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail (5.1) et de veiller à ce que les femmes participent effectivement aux fonctions de direction et y accèdent sur un pied d'égalité (5.5). Les résultats qui ont contribué à la réalisation de l'ODD 4 (Éducation de qualité) ont été principalement liés au développement des compétences nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat (4.4) et ceux qui ont contribué à la réalisation de l'ODD 3 (Santé et

bien-être) ont porté essentiellement sur les mesures de SST visant à réduire le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses et à la pollution (3.9) ainsi que sur l'extension de la couverture sanitaire (3.8). Un certain nombre de résultats en matière de travail décent ont également contribué à l'ODD 17 (Partenariats), notamment en ce qui concerne la promotion de politiques et de structures institutionnelles cohérentes favorables au travail décent en tant que moyen de parvenir au développement durable.

► Exemples de résultats en matière de travail décent ayant permis de progresser vers la réalisation de l'ODD 8

- **Cible 8.8 des ODD (Droits des travailleurs et sécurité sur le lieu de travail).** Avec le soutien des gouvernements du Canada, des Pays-Bas et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, le BIT a aidé le gouvernement du Bangladesh à mettre en place un système de gestion informatisée pour l'inspection du travail. Au cours du premier semestre de 2019, ce système a facilité plus d'un millier d'inspections portant sur les conditions de travail dans 23 districts, notamment ceux où se trouvent la majorité des usines de confection.
- **Cible 8.3 des ODD (Création d'emplois décents, entrepreneuriat et formalisation).** En 2019, avec le soutien du gouvernement de la France, le BIT a aidé les mandants tripartites de la Côte d'Ivoire à concevoir une stratégie nationale de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Cette stratégie couvre des domaines tels que la réglementation, la productivité, la représentation, le dialogue social, les conditions de travail et la protection sociale. Elle vise en particulier à valoriser le potentiel productif des femmes en transition vers le secteur formel par le développement des compétences, l'organisation et la sécurité et santé au travail (SST).
- **Cible 8.5 des ODD (Plein emploi productif et travail décent pour tous).** Au Myanmar, en coopération avec des organisations communautaires et en concertation avec le «New Mon State Party», le BIT a contribué à la mise en œuvre d'un programme d'investissement à forte intensité d'emploi dans 13 villages de la municipalité de Ye touchés par le conflit. Ce programme a permis de créer l'équivalent de 3000 emplois journaliers décents pour les jeunes hommes et les jeunes femmes de l'État de Mon et de former 100 jeunes, dont plus de 50 pour cent de femmes, à la direction d'une communauté et à la création de leur propre entreprise. Toutes les activités ont été conçues sur la base de la recommandation (no 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, et s'inscrivent dans une approche tenant compte des séquelles du conflit et visant à ne laisser personne de côté.
- **Cible 8.7 des ODD (Élimination du travail des enfants et du travail forcé).** En République arabe syrienne, moyennant des ressources du CSBO, le BIT a lancé un projet en vue de développer les capacités institutionnelles à prévenir et traiter les cas de travail des enfants et de renforcer la sensibilisation à cette problématique. Ce projet, qui a abouti à la mise en œuvre d'un programme national de retrait, de réadaptation et de réinsertion d'enfants astreints au travail, comprenait la formation d'inspecteurs du travail et de 500 directeurs d'école pour assurer le repérage précoce des cas de travail des enfants.
- **Cible 8.6 des ODD (Emploi des jeunes).** En 2018 et 2019, avec l'appui technique du BIT, le gouvernement de la Macédoine du Nord a mis en œuvre dans trois municipalités un programme pilote de garantie pour la jeunesse calqué sur le modèle mis en place par l'Union européenne. En vertu de ce programme, les institutions publiques sont tenues de veiller à ce que, dans les quatre mois suivant leur sortie de l'enseignement formel ou la perte de leur emploi, les personnes de moins de 29 ans se voient proposer une offre sérieuse d'emploi, de formation continue, d'apprentissage ou de stage. Le ministère du Travail et de la Politique sociale est chargé de suivre le plan de mise en œuvre du programme de garantie pour la jeunesse.
- **Cible 8.2 des ODD (Productivité économique).** En janvier 2018, la Confédération des employeurs privés de Bolivie a commencé à proposer le programme SCORE de l'OIT (Des entreprises durables, compétitives et responsables) dans le cadre de ses services aux entreprises. En 2018 et 2019, le programme SCORE a été appliqué dans 78 entreprises de La Paz, de Cochabamba, de Santa Cruz et de Potosí et a bénéficié à environ 17 000 travailleurs.

► Résultats stratégiques

Résultat 1.

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

Aperçu des résultats en matière de travail décent

- Trente États Membres ont conçu ou lancé de nouvelles politiques nationales de l'emploi ou mis en place des programmes et des mécanismes de coordination pour leur mise en œuvre. Au Mozambique, la politique nationale de l'emploi soutenue par l'OIT a généré 457 667 emplois, selon les rapports nationaux.
- Vingt-sept États Membres ont élaboré des stratégies pour l'emploi des jeunes ou ont inclus les jeunes comme groupe cible dans leurs politiques nationales de l'emploi ou leurs plans de développement durable. En République d'Azerbaïdjan, l'emploi des jeunes a été intégré à la stratégie pour l'emploi 2019-2030, notamment en ce qui concerne le développement des compétences, l'orientation professionnelle et l'entrepreneuriat. En outre, l'OIT a organisé un forum mondial sur l'emploi des jeunes au Nigéria (Abuja, août 2019) et a soutenu les mesures nationales pour l'entrée ou le retour des jeunes sur le marché du travail.
- Trente-quatre États Membres ont obtenu des résultats en matière de travail décent au titre du développement des compétences, en se dotant par exemple de stratégies d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) pour mieux anticiper les besoins de compétences et adapter la formation à l'évolution du marché du travail. Dans sept de ces pays, l'OIT a appuyé la mise en œuvre de programmes de développement des compétences, en mettant l'accent sur des secteurs spécifiques et en ciblant les femmes et les jeunes en situation de vulnérabilité, notamment dans l'économie rurale.
- Vingt-deux États Membres se sont dotés de stratégies favorables à l'emploi, dont des programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre qui sont écologiquement viables et favorisent l'égalité entre les sexes et d'autres formes de non-discrimination. Guidé par la recommandation (no 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, le «Programme en faveur d'emplois au service de la paix et de la résilience» de l'OIT a été lancé ou élargi dans un certain nombre de pays en situation de fragilité, de conflit ou de catastrophe naturelle. En Jordanie, un programme d'infrastructure à forte intensité de travail appuyé par l'OIT a créé des emplois à court terme pour plus de 4 000 Jordaniens et réfugiés syriens entre janvier 2018 et juin 2019.
- Seize États Membres ont adopté des politiques et des programmes visant à améliorer les relations professionnelles, les institutions du marché du travail et les conditions de travail, notamment par la mise en œuvre effective de mesures relatives aux salaires minimums légaux ou aux conventions collectives. Les nouvelles conventions collectives signées au cours de l'exercice biennal ont bénéficié à environ 50 000 travailleurs en Indonésie et 40 000 agents de sécurité au Sénégal. Le Guatemala a adopté en 2019 une politique salariale nationale tripartite inspirée de la convention (n° 131) et de la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970.
- Vingt et un États Membres ont adopté des cadres juridiques et stratégiques pour renforcer l'efficacité et le caractère inclusif des services de l'emploi et des politiques actives du marché du travail.

► **La formation professionnelle donne aux jeunes de Madagascar un moyen de sortir de la délinquance**

Avec le soutien de l'OIT, le ministère du Travail a lancé en août 2019 un programme visant à promouvoir le développement des compétences et l'employabilité des jeunes hommes et femmes défavorisés dans la ville portuaire de Diego-Suarez, dans le nord de Madagascar. Ce programme permet aux jeunes d'apprendre un métier et de laisser derrière eux une vie de criminalité, contribuant ainsi à la paix et au développement durable.

► [Regarder la vidéo](#) – Voir [Tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#)

► **Pleins feux sur les salaires et les écarts de rémunération entre les sexes**

L'OIT poursuit ses efforts pour constituer une base de connaissances mondiale sur les salaires. Le [Rapport mondial sur les salaires 2018/19](#) du BIT fait état d'un déclin de la croissance mondiale des salaires en 2017, qui se poursuivait en 2018. Il présente un nouveau mode de calcul, novateur et plus précis, de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, qui montre que, en moyenne, les femmes continuent d'être payées environ 20 pour cent de moins que les hommes. Les données empiriques du rapport montrent que les explications traditionnelles, telles que les différences de niveau d'instruction, jouent un rôle limité dans l'explication de l'écart de rémunération entre les sexes. Le rapport préconise de réduire cet écart par des mesures visant notamment à remédier à la dévalorisation du travail des femmes, à promouvoir un partage plus équitable des tâches familiales entre les hommes et les femmes et à lutter contre les stéréotypes et la discrimination au point d'entrée sur le marché du travail.

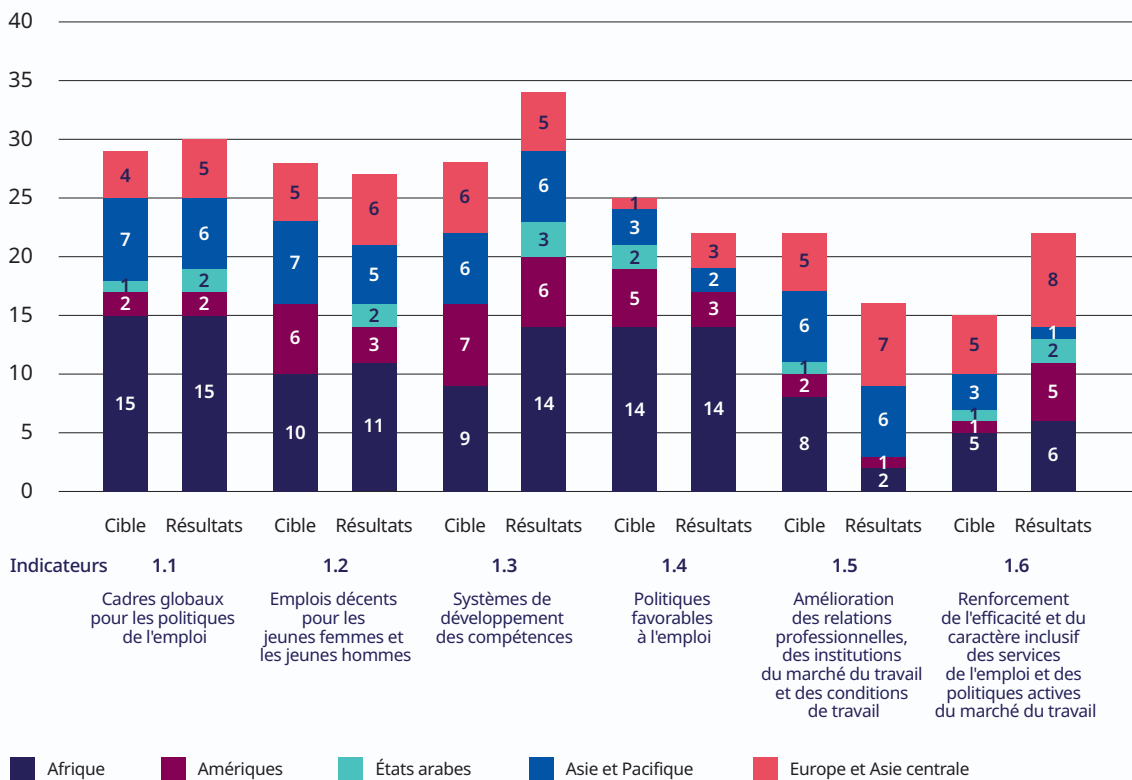
Cibles et résultats

Les résultats obtenus en matière de travail décent au titre du résultat stratégique 1 ont dépassé les cibles de la période biennale pour trois des six indicateurs retenus. Ils ont été meilleurs que prévu en ce qui concerne notamment l'adoption de politiques de développement des compétences et le renforcement des établissements de formation technique et professionnelle (indicateur 1.3), ainsi que l'élaboration de cadres globaux pour les politiques de l'emploi (indicateur 1.1).

Comme lors des précédentes périodes biennales, la plupart des résultats en matière de travail décent correspondant à ce résultat stratégique (40 pour cent) ont été obtenus en Afrique, du fait principalement que les services du BIT à l'appui des politiques de l'emploi, des programmes en faveur de l'emploi des jeunes et de l'EFTP y sont régulièrement sollicités. Les résultats obtenus en Europe et en Asie centrale ont également été supérieurs aux cibles fixées, notamment dans des domaines tels que les institutions du marché du travail, les conditions de travail, les services de l'emploi et les politiques du marché du travail.

Dans certains domaines, cependant, les résultats ont été légèrement inférieurs à l'objectif visé. Dans le cas des politiques favorables à l'emploi (indicateur 1.4), la faiblesse des résultats obtenus dans les Amériques et en Europe-Asie centrale s'explique principalement par le ralentissement de la croissance économique qui a parfois conduit à privilégier l'austérité budgétaire. En ce qui concerne les relations professionnelles, les institutions du marché du travail et les conditions de travail (indicateur 1.5), le BIT a réalisé des investissements importants dans les conseils techniques qu'il dispense en Afrique, en particulier sur les politiques salariales, ce qui a donné de bons résultats en Éthiopie et en Afrique du Sud, mais, dans plusieurs autres pays, les discussions politiques sur les conséquences attendues de l'introduction de systèmes de salaires minima se sont révélées plus difficiles que prévu, et les cibles fixées pour la période biennale n'ont donc pas été atteintes.

► Figure 9. Cibles et résultats au titre du résultat 1, par indicateur et par région



Budget et dépenses

En 2018-19, les dépenses engagées par l'OIT au titre du résultat 1 se sont élevées à 267,4 millions de dollars É.-U., financés à hauteur de 39 pour cent par le budget ordinaire et de 61 pour cent par des contributions volontaires de partenaires de développement, en particulier l'Allemagne et l'Union européenne. Ces dépenses ont dépassé de 14,7 pour cent le budget stratégique fixé pour l'exercice biennal, ce qui s'explique principalement par la mise en œuvre d'un plus grand nombre de projets extrabudgétaires et par l'utilisation stratégique du CSBO pour appuyer des interventions en faveur de la création d'emplois dans le cadre des stratégies de reconstruction de pays sortant de crises tels que la République centrafricaine, Haïti, le Myanmar et la Somalie. Le programme phare de l'OIT «Des emplois au service de la paix et de la résilience» a joué un rôle important dans la stratégie de mobilisation des ressources adoptée par le Bureau pour concrétiser ce résultat.

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses effectives (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	102,2	104,8
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	131,0	154,4
Compte supplémentaire du budget ordinaire	Non précisé	8,2
Total	233,2	267,4

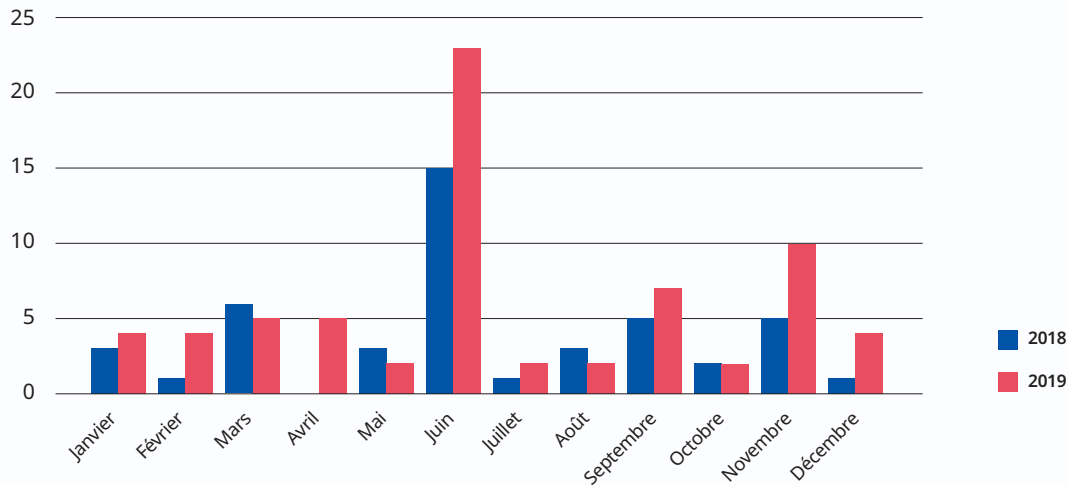
► Les partenariats en action: des emplois décents pour les jeunes au Nigéria

Le rôle moteur de l'OIT dans le cadre de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes lancée par l'ONU a été l'occasion pour l'Organisation de développer ses services de conseil et son action auprès des pays en Afrique. En novembre 2018, le Nigéria est devenu partenaire de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes et s'est engagé à appliquer un plan d'action dans ce domaine (le NIYEAP). L'OIT a alors décidé, avec le soutien du gouvernement de l'Espagne, de renforcer ses conseils techniques au pays et de l'accompagner pendant un an pour soutenir le NIYEAP, en favorisant une coordination tripartite et multipartite et en veillant à associer les jeunes Nigériens à la mise en œuvre et à la révision du plan.

Résultat 2. Ratification et application des normes internationales du travail

Aperçu des résultats en matière de travail décent

- Soixante-dix États Membres ont enregistré 115 nouvelles ratifications, dont 31 correspondent à des conventions fondamentales, y compris 21 ratifications du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (P029), 18 à des conventions sur la gouvernance, dont une ratification du protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947 (P081), et 66 à des conventions techniques.
- Avec les nouvelles ratifications enregistrées au cours de la période biennale, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, est devenue, à la fin de 2019, la convention fondamentale la plus largement ratifiée (186 États Membres) et n'est plus qu'à une ratification près de devenir la première convention de l'OIT universellement ratifiée. La convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, est devenue la convention sur la gouvernance la plus largement ratifiée (150 États Membres).
- Le BIT a lancé la campagne de ratification du centenaire pour inviter les 187 États Membres à ratifier au moins une convention internationale du travail dans le courant de 2019. Entre janvier et décembre, 70 ratifications ont eu lieu, le plus grand nombre en une seule année depuis 2006, avec un pic lors de la session du centenaire de la Conférence internationale du Travail en juin. Certains pays tels que Madagascar, le Malawi, la Namibie, l'Ouzbékistan et le Rwanda ont ratifié quatre conventions ou plus durant la période biennale.
- Cinquante-quatre États Membres ont pris des mesures pour appliquer les normes internationales du travail, en particulier dans le cadre des réponses apportées aux questions soulevées par les organes de contrôle. Cela comprend la création ou le renforcement de mécanismes tripartites pour la prévention et la résolution des conflits au niveau national dans 8 États Membres et l'application des normes internationales du travail par les tribunaux nationaux dans 5 États Membres. Les organes de contrôle de l'OIT ont noté avec satisfaction que des progrès tangibles avaient été accomplis dans l'application des conventions ratifiées dans 13 États Membres, notamment grâce aux réformes réglementaires entreprises avec l'appui de l'OIT.
- Avec l'appui du BIT, 12 États Membres ont répondu au questionnaire soumis pour la préparation de la convention (no 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et 26 États Membres ont présenté en temps voulu les rapports requis sur les conventions ratifiées.

► **Figure 10. Nombre de ratifications enregistrées en 2018 et en 2019, par mois**► **Vers la fin du système de la kafala au Qatar**

Au début de 2018, le gouvernement du Qatar et le BIT ont commencé à mettre en œuvre un programme de coopération technique pour soutenir les efforts du pays en vue de mener à bien plusieurs grandes réformes du travail et d'améliorer la protection des droits des travailleurs migrants. Cinq domaines d'action ont été définis: salaires, inspection du travail et sécurité et santé au travail, promotion des moyens d'action des travailleurs, élimination du travail forcé et élaboration d'un système de contrats de travail pour remplacer le système de la kafala, comme suite à une décision du Conseil d'administration relative à la plainte déposée contre le gouvernement du Qatar en vertu de l'article 26 et aux demandes répétées de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

Parmi les résultats décrits dans le [rapport annuel sur le Qatar](#) présenté au Conseil d'administration du BIT en octobre 2019, le Conseil des ministres de l'État du Qatar a annoncé l'adoption d'une réforme législative historique qui entrera en vigueur en 2020 et garantira la mobilité des travailleurs migrants sur le marché du travail en supprimant le certificat de non-objection de leur employeur dont ils ont actuellement besoin pour changer d'emploi. Le programme a également contribué à l'élaboration de la loi no 13 de 2018 et de la décision ministérielle de 2019 qui, ensemble, suppriment l'obligation de permis de sortie pour tous les travailleurs, à l'exception du personnel militaire. Dorénavant, les travailleurs migrants auront donc le droit de quitter le pays de manière temporaire ou permanente pendant la durée de leur contrat. Ces réformes, et d'autres initiatives telles que l'établissement d'un salaire minimum non discriminatoire applicable à tous les travailleurs, constituent des mesures importantes pour faire respecter les droits des travailleurs migrants au Qatar.

► [En savoir plus](#) – Voir [Tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#)

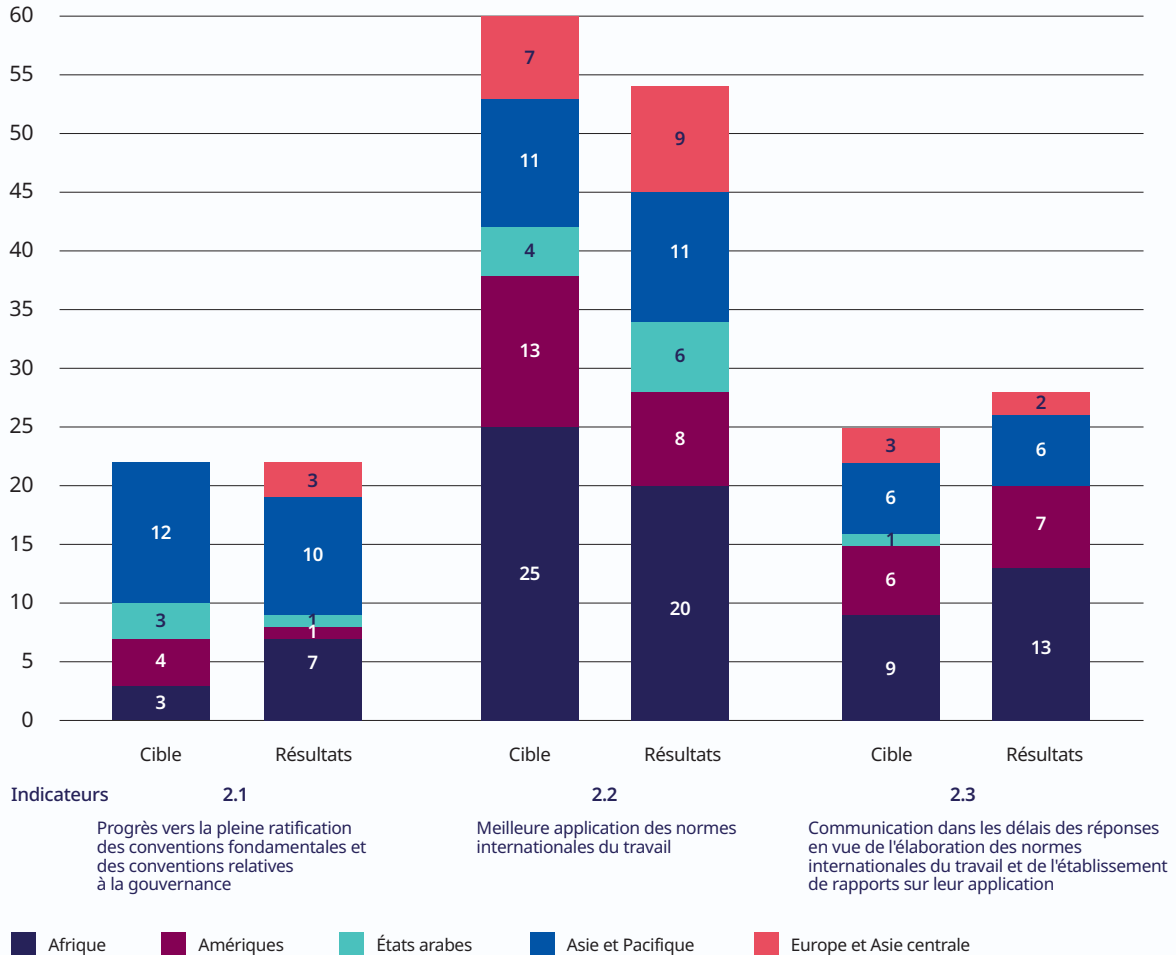
► Application des normes internationales du travail: un contrôle efficace et faisant autorité

L'une des principales procédures de contrôle mises en œuvre en 2018-19 a été la création, en juillet 2018, d'une commission d'enquête chargée d'examiner le respect des conventions relatives aux méthodes de fixation des salaires minima, à la liberté syndicale et à la protection du droit d'organisation et des consultations tripartites en République bolivarienne du Venezuela. Au terme de plusieurs auditions à Genève et d'un déplacement dans le pays, cette commission a achevé l'examen du dossier, et son rapport a été transmis par le Directeur général du BIT au gouvernement le 27 septembre 2019. Les activités de supervision ont également donné lieu à des contacts directs et des missions de haut niveau en Algérie, à Bahreïn, en Égypte, au Honduras, au Kazakhstan, en Malaisie, en Mauritanie et au Myanmar, ainsi qu'à une mission consultative technique du BIT en Érythrée, à la demande de la Commission de l'application des normes. Au cours de la période biennale, l'appui du BIT à ses différents organes de contrôle leur a permis de fonctionner efficacement et de poursuivre l'examen de leurs méthodes de travail.

Cibles et résultats

Les résultats obtenus en matière de travail décent au regard de l'indicateur 2.1 (progrès vers la ratification des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance) et de l'indicateur 2.3 (établissement de rapports sur l'application des normes) ont atteint ou légèrement dépassé la cible fixée pour la période biennale, tandis que les résultats obtenus au regard de l'indicateur 2.2 (amélioration de l'application des normes internationales du travail) ont été inférieurs à la cible. La région Asie-Pacifique a connu des avancées importantes avec la ratification de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, au Viet Nam, et la ratification de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, par quatre États Membres du Pacifique.

► **Figure 11. Cibles et résultats au titre du résultat 2, par indicateur et par région**



Budget et dépenses

Le montant total des dépenses encourues au titre du résultat 2 en 2018-19 s'est élevé à 87,7 millions dollars É.-U., dont 68 pour cent ont été financés par le budget ordinaire de l'OIT.

Les dépenses extrabudgétaires au titre de la coopération pour le développement consacrées à ce résultat ont été supérieures de 57 pour cent aux prévisions. Une part importante des ressources extrabudgétaires disponibles pour promouvoir l'application et la ratification des normes internationales du travail a été fournie par des pays qui entreprenaient eux-mêmes des réformes par le biais de fonds fiduciaires directs. L'Union européenne a été le principal partenaire de développement pendant la période biennale, notamment en ce qui concerne l'amélioration du respect des normes internationales du travail chez ses partenaires commerciaux dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le recours aux ressources du CSBO a permis d'obtenir des résultats au Guatemala, en Ukraine et au Zimbabwe.

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses effectives (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	56,8	59,2
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	16,8	26,5
Compte supplémentaire du budget ordinaire	Non précisé	2,0
Total	73,6	87,7

► Les partenariats en action: les normes du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, un programme d'action pour l'Asie et le secteur de l'habillement

Avec l'appui du gouvernement de l'Allemagne, le projet intitulé «Normes du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales – un programme d'action pour l'Asie et le secteur de l'habillement» a permis d'améliorer le respect des normes du travail par la mise en place de systèmes pour la fixation de salaires minimums, l'élaboration de politiques salariales et l'organisation de négociations collectives dans un cadre participatif et à partir de données concrètes au Cambodge, en Indonésie et au Pakistan. Il a également encouragé l'adoption de mécanismes visant à assurer le respect des normes au niveau des usines et a renforcé les capacités institutionnelles des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement mondiale du secteur de l'habillement. [L'évaluation indépendante finale](#) des phases II et III de ce projet, réalisée en 2019, a indiqué que l'intervention était adaptée aux besoins des mandants et qu'elle a donné de bons résultats, en particulier au Cambodge. Elle recommande au BIT d'organiser un suivi dans tous les pays concernés afin de promouvoir le salaire minimum et la négociation collective, ainsi que des stratégies à moyen et long terme en vue de consolider les résultats obtenus et de viser ensuite d'autres secteurs.

Résultat 3. Création et extension des socles de protection sociale

Aperçu des résultats en matière de travail décent

- Vingt et un États Membres ont élaboré de nouvelles stratégies et politiques de protection sociale ayant eu pour effet d'étendre la couverture sociale et d'améliorer les prestations. Ainsi, au Malawi, le nouveau régime social universel de pension de vieillesse couvre aujourd'hui plus de 600 000 personnes, dont 60 pour cent de femmes.
- Vingt-sept États Membres ont signalé avoir accompli des progrès considérables dans la gouvernance de leurs systèmes de protection sociale en améliorant les cadres réglementaires et les politiques institutionnelles. Par exemple, la République centrafricaine a décidé d'instaurer un système de pension pour les fonctionnaires. L'Office de sécurité sociale de la Thaïlande a créé une unité actuarielle en vue de renforcer sa gestion financière. Le Bénin, le Maroc et la Fédération de Russie ont ratifié la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. L'Autorité publique omanaise pour la sécurité sociale a renforcé sa structure d'investissement à la suite de recommandations formulées par l'OIT.
- Vingt-quatre États Membres ont renforcé leur base de connaissances et leur capacité institutionnelle à élaborer, gérer et contrôler des systèmes de protection sociale. Au Sénégal et au Togo, des dialogues nationaux menés sur la base d'évaluations communes et appuyés par des institutions des Nations Unies, notamment l'OIT, ont respectivement guidé l'examen de la protection sociale nationale et le Plan national de développement 2018-2022.

► **Élaboration d'un système national de protection sociale de portée globale au Timor-Leste**

L'OIT, avec l'appui du gouvernement du Portugal, coopère depuis plusieurs années avec le gouvernement du Timor-Leste à l'élaboration d'un système complet de protection sociale. Elle a fourni des conseils normatifs et stratégiques aux fins de l'adoption de la loi générale sur la sécurité sociale, qui a imposé la création du premier régime contributif du pays en 2016. L'Organisation a aussi soutenu l'élaboration en 2018 d'une stratégie nationale de protection sociale visant à développer les programmes non contributifs et à réduire la pauvreté et la vulnérabilité sociale d'ici à 2030. Le processus a bénéficié de la participation des acteurs nationaux, facilitée par l'OIT moyennant un dialogue national mené sur la base d'évaluations. Dans le même temps, l'Organisation a apporté son concours à la mise en place de l'Institut national de sécurité sociale (INSS), opérationnel depuis janvier 2019 et chargé de la gestion du nouveau système. L'institut fournit des prestations de vieillesse, de décès, d'invalidité, de maternité et de paternité à plus de 70 000 travailleurs et regroupe plus de 1 000 employeurs. Il est doté d'un conseil d'administration tripartite et de règles de fonctionnement et de gestion dont la mise en place a bénéficié de l'appui de l'OIT.

► [En savoir plus](#) – Voir [Tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#)

► **Semaine mondiale de la protection sociale: la protection sociale universelle dans le contexte de l'avenir du travail**

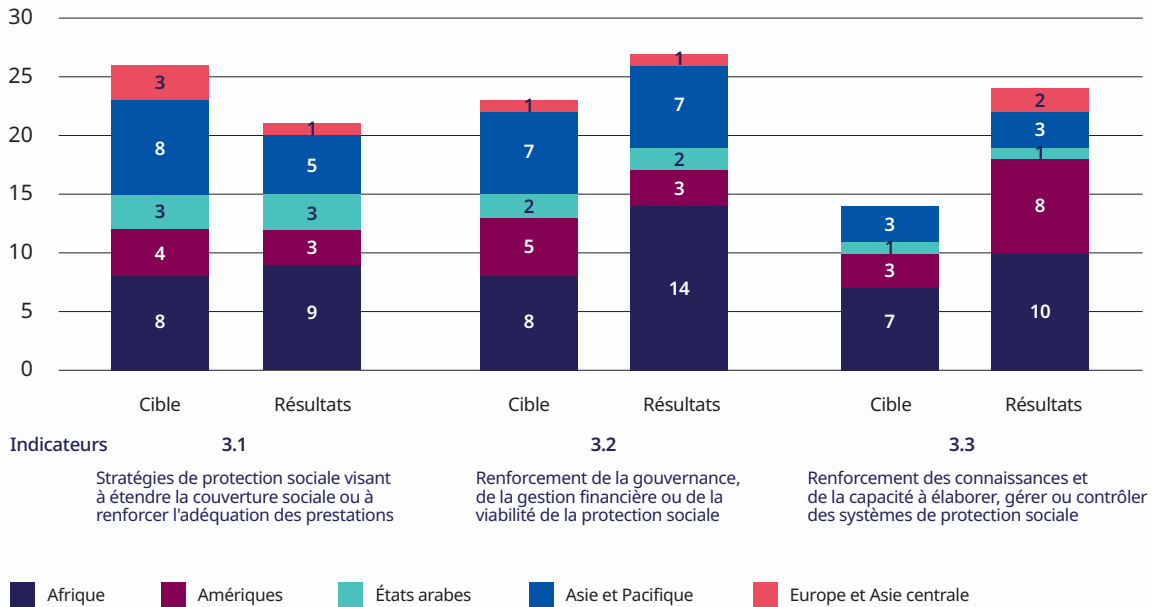
S'inscrivant dans le cadre des célébrations du centenaire de l'OIT, la [Semaine mondiale de la protection sociale](#) s'est déroulée du 25 au 28 novembre 2019 sur le thème «Atteindre l'ODD 1.3 et la protection sociale universelle dans le contexte de l'avenir du travail». Elle a rassemblé plus de 500 participants – gouvernements, partenaires sociaux, partenaires de développement, organisations internationales, membres de la société civile et universitaires. Les discussions ont permis de mieux faire admettre au niveau mondial que la protection sociale est un investissement aux importantes retombées économiques et sociales et ont souligné le fait que les déficits de protection dans le monde exigeaient d'accroître les engagements mondiaux et nationaux dans les pays en développement à hauteur de 527 milliards de dollars É.-U. par an, soit 1,6 pour cent du PIB de ces pays, selon un [rapport du BIT](#).

Cibles et résultats

Les résultats obtenus pendant la période biennale ont dépassé les cibles fixées pour ce qui est de renforcer la gouvernance, la gestion financière et la fourniture de la protection sociale (indicateur 3.2), en particulier en Afrique, et pour ce qui concerne le renforcement de la base de connaissances et de la capacité à instaurer des systèmes de protection sociale (indicateur 3.3) dans toutes les régions. Ils sont en revanche en-deçà des cibles fixées pour la période biennale, en particulier en Asie et dans le Pacifique ainsi qu'en Europe et en Asie centrale, en ce qui concerne les stratégies de protection sociale destinées à étendre la couverture sociale et à améliorer les prestations (indicateur 3.1). Ces écarts tiennent principalement au calendrier des processus décisionnels dans certains pays.

L'expérience acquise au cours de la période biennale montre l'importance accordée par les gouvernements de toutes les régions à la gouvernance et à la fourniture de la protection sociale. Elle montre aussi que les stratégies de couverture sociale universelle sont pour une large part considérées comme un engagement pour le développement et une composante essentielle du Programme 2030, mais qu'elles exigent aussi de parvenir à un consensus politique tenant dûment compte des incidences financières.

► **Figure 12. Cibles et résultats au titre du résultat 3, par indicateur et par région**



Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 3 en 2018-19 s'est élevé à 57,2 millions de dollars É.-U., dont 65 pour cent ont été financés par le budget ordinaire.

En 2018-19, les principaux partenaires de développement pour ce résultat ont été les gouvernements de l'Allemagne, de l'Irlande, de la République de Corée, du Luxembourg, du Portugal et de la Thaïlande. En outre, d'autres contributions d'importance majeure ont été reçues de fonds fiduciaires directs, du secteur privé, des programmes communs multidonateurs des Nations Unies, de la Banque africaine de développement et du Fonds Chine-ONU pour la paix et le développement. L'utilisation du CSBO a permis d'obtenir des résultats au Cambodge, au Cameroun, en El Salvador, au Honduras, en Iraq, au Libéria, dans le territoire palestinien occupé et au Tadjikistan.

Bien que les dépenses extrabudgétaires aient été inférieures aux prévisions, le portefeuille de projets de l'OIT au titre de la coopération pour le développement s'est considérablement étoffé au cours de la période biennale, ce qui permettra à l'Organisation d'accroître son action en matière de protection sociale dans toutes les régions au cours des années à venir. Les efforts de mobilisation des ressources bien ciblés qui ont été déployés dans le contexte du programme phare mondial de l'OIT «Mettre en place des socles de protection sociale pour tous» expliquent dans une large mesure cette situation.

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses effectives (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	39,2	37,4
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	23,7	17,5
Compte supplémentaire du budget ordinaire	Non précisé	2,3
Total	62,9	57,2

► **Les partenariats en action: le programme mondial phare de l'OIT**
«Mettre en place des socles de protection sociales pour tous»

Ce programme a été déterminant pour assurer la fourniture ciblée et cohérente de services consultatifs sur la protection sociale et améliorer la création et la diffusion de connaissances. Il a permis à l'OIT de se positionner comme organisation participante dans 75 pour cent des propositions approuvées dans le cadre de l'appel du Fonds commun des Nations Unies pour la réalisation des objectifs de développement durable à élaborer des socles nationaux de protection sociale, et comme organisation chef de file dans 25 pour cent de ces propositions. Il s'agit d'une occasion unique de mieux faire prendre en compte les normes de l'OIT et l'Agenda du travail décent, en particulier le dialogue social, dans les activités menées par les Nations Unies au titre de la cible 1.3 des ODD, et de mobiliser des fonds supplémentaires. Ce programme phare a aussi débouché sur un nouveau programme de coopération avec l'Union européenne doté d'un budget global de 23 millions de dollars É. U., qui sera mis en œuvre dans les années à venir.

► En savoir plus – [ici](#) et [ici](#)

Résultat 4.

Promouvoir les entreprises durables

Aperçu des résultats en matière de travail décent

- Onze États Membres, la plupart en Afrique et dans les Amériques, ont adopté des réformes relatives à l'environnement de l'entreprise qui ont contribué à la création d'entreprises durables sur la base d'évaluations systématiques réalisées au moyen de la méthode mise au point par le BIT. Par exemple, au Cameroun, le gouvernement a engagé un plan de réformes comportant 18 mesures, notamment la promotion de l'entrepreneuriat féminin par un accès renforcé aux services financiers et au développement des compétences.
- Dans 47 États Membres, l'OIT a appuyé la mise en œuvre d'interventions visant à apporter une assistance aux entreprises durables et aux entrepreneurs potentiels, contribuant ainsi à accroître la productivité et à améliorer les conditions de travail dans les entreprises, pour la plupart petites et moyennes. À Cabo Verde, en Inde, au Sénégal et au Zimbabwe, plusieurs agences publiques et privées ont commencé à proposer aux entrepreneurs des services de «développement vert». En Mongolie, la Fédération des employeurs, prenant acte des besoins des entreprises dans le domaine de la réduction des risques de catastrophe, a mis en place à leur intention un programme de formation sur les plans de viabilité à mettre en œuvre en cas de catastrophe naturelle.
- Dans le monde, près de 1 000 entreprises employant plus de 200 000 travailleurs ont bénéficié du programme SCORE et l'ont suivi au cours de la période biennale. Environ 70 pour cent d'entre elles ont indiqué qu'après avoir participé au programme elles avaient réalisé des économies et constaté une amélioration moyenne de leur productivité de 30 pour cent, une baisse du taux de rotation de la main-d'œuvre allant jusqu'à 42 pour cent et une réduction des accidents déclarés de 29 pour cent. Les interventions dans les chaînes de valeur réalisées dans 30 pays ont directement contribué à accroître les revenus et à améliorer les conditions de travail d'environ 50 000 travailleurs.
- En 2018-19, plus de 1 000 personnes dans 22 États Membres, notamment des femmes et des jeunes défavorisés, des réfugiés et des membres des communautés d'accueil, ont créé une coopérative ou y ont adhéré après avoir participé à une formation utilisant les outils de l'OIT Think.Coop et Start.Coop qui leur a permis d'accroître leurs revenus et d'améliorer leurs conditions de travail.

- Dans 11 États Membres, les mandants ont conçu et mis en œuvre des plateformes de dialogue consacrées aux pratiques d'entreprises responsables et des programmes efficaces pour améliorer le fonctionnement des marchés, des secteurs d'activité et des chaînes de valeur afin de promouvoir le travail décent. Ainsi, au Pérou, dans le cadre du Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte (PAGE), le ministère de l'Environnement a créé une commission technique public-privé chargée d'examiner et d'arrêter des mesures de durabilité environnementale, notamment des pratiques d'entreprises responsables dans des secteurs comme la gestion des déchets, la production propre et les énergies renouvelables.

► SCORE, le programme de l'OIT qui aide les entreprises à s'améliorer au Ghana

SCORE est le programme de l'OIT qui promeut la productivité, la compétitivité et le travail décent dans les économies émergentes. Au Ghana, il cible les petites et moyennes entreprises du secteur manufacturier, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Son but est de renforcer la capacité nationale à offrir aux petites et moyennes entreprises un accès d'un coût abordable à la formation, afin qu'elles puissent accroître leur productivité et créer du travail décent. Des cours de formation ont été dispensés à 206 salariés de cinq entreprises avec des contributions du Fonds pour le développement des compétences du gouvernement du Ghana et de SCORE Training Solutions Ghana (STSG), organisation à but non lucratif et partenaire d'exécution de l'OIT. Les changements les plus notables pour ces cinq entreprises ont été la baisse des coûts de fonctionnement, la réduction des déchets, une amélioration de la coopération sur le lieu de travail et un milieu de travail plus sûr.

- [Regarder la vidéo – En savoir plus –](#)
Voir [Tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#)

► Les petits comptent aussi: contribution des travailleurs indépendants, des microentreprises et des PME à l'emploi

S'appuyant sur une nouvelle base de données, le BIT a publié en 2019 un [rapport mondial \(résumé analytique\)](#) disponible en français) examinant les données relatives à la contribution du travail indépendant et des entreprises de différentes tailles à l'emploi total. À partir d'un échantillon de 99 pays, le rapport établit que les petites unités économiques représentent dans l'ensemble 70 pour cent de l'emploi total. Comprendre la réalité de ces unités est par conséquent essentiel pour relever les principaux défis relatifs à la création d'emplois et à l'amélioration de la qualité des emplois dans le monde, en particulier dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, où ces entreprises emploient une proportion plus importante de salariés. L'appui au développement des petites unités économiques devrait donc être au cœur des stratégies de développement économique et social fondées sur le travail décent.

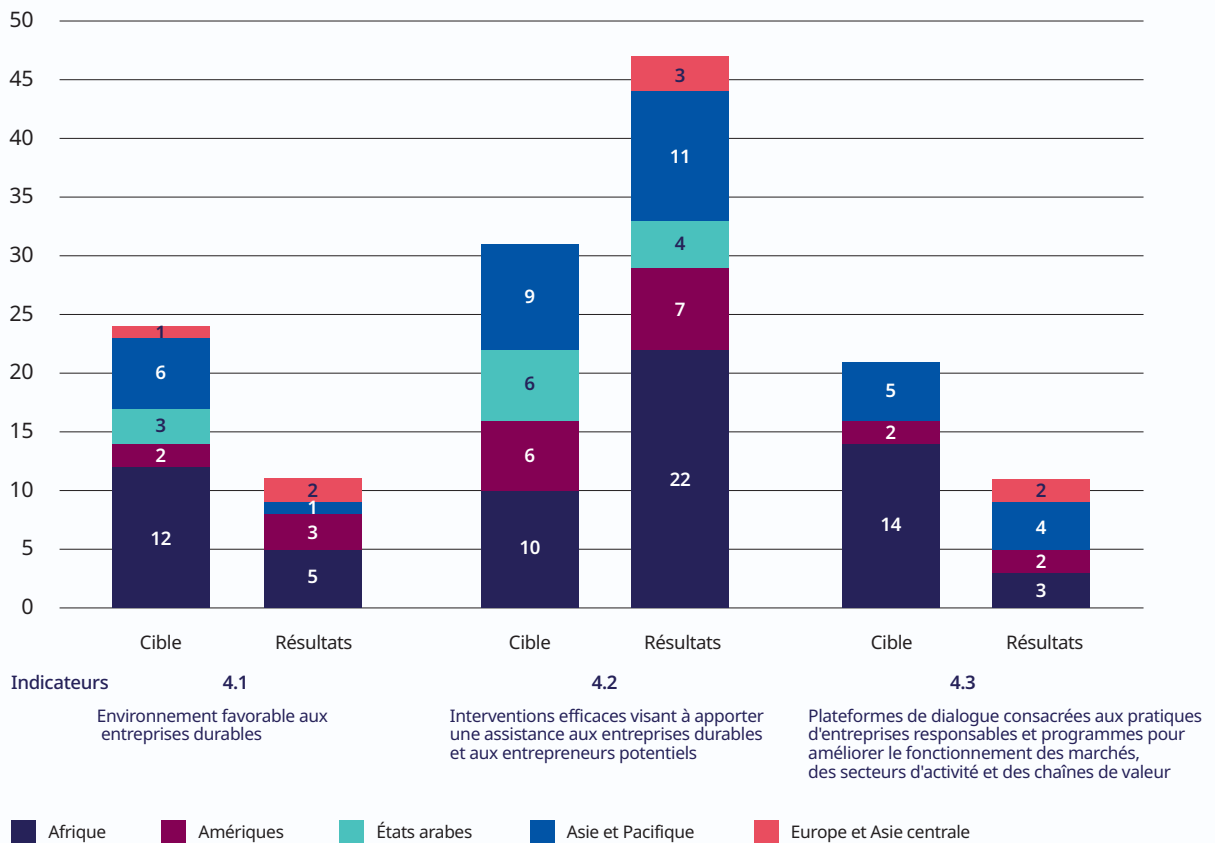
Cibles et résultats

Les résultats obtenus pendant la période biennale n'ont pas atteint les cibles fixées pour l'adoption de réformes relatives à l'environnement de l'entreprise (indicateur 4.1) et la mise en œuvre de plateformes de dialogue sur les pratiques d'entreprises responsables (indicateur 4.3), principalement pour deux raisons. Premièrement, les progrès dans certains pays ont marqué le pas du fait de l'évolution du contexte politique et socio-économique, ce qui a retardé les réformes structurelles et les processus de dialogue sur la question de l'environnement de l'entreprise. Deuxièmement, certains éléments des réformes ayant trait à l'instauration d'un environnement favorable aux entreprises durables ont été enregistrés au titre d'autres résultats. Il s'agit notamment, en Chine, de la réglementation sur les politiques actives

du marché du travail du Conseil d'État et, à Sri Lanka, de l'adoption de la politique nationale sur les coopératives (enregistrées au titre du résultat 1); en Inde, de l'amélioration de l'assurance pour les exploitants agricoles (enregistrée au titre du résultat 5); et, au Rwanda, de l'accord conclu entre l'Office de développement de la main-d'œuvre, les syndicats et les universités aux fins de la certification des travailleurs informels du secteur de la construction (enregistré au titre du résultat 6).

Les résultats relatifs à l'assistance directe aux entreprises durables (indicateur 4.2) ont largement dépassé les cibles fixées pour la période biennale, en particulier en Afrique. Les demandes d'appui adressées au BIT dans ce domaine sont restées très nombreuses en raison de l'intérêt reconnu des méthodologies utilisées par l'OIT, telles que SCORE, le développement de systèmes de marché pour le travail décent, le programme «Gérez mieux votre entreprise», le développement de la chaîne de valeur, Think.Coop et Start.Coop.

► **Figure 13. Cibles et résultats au titre du résultat 4, par indicateur et par région**



Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 4 au cours de la période biennale s'est élevé à 101,8 millions de dollars É.-U., dont 44 pour cent ont été financés par le budget ordinaire de l'OIT.

En 2018-19, les principaux partenaires de développement pour le résultat 4 ont été les gouvernements de la Suède, de la Suisse et des Pays-Bas, ainsi que l'Union européenne et le Bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires géré par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Les activités relatives aux entreprises durables ont bénéficié des contributions du secteur privé en Égypte, en Jordanie, au Mozambique, au Rwanda, en Arabie saoudite, en Turquie et en Ouganda. L'utilisation du

CSBO a permis d'obtenir des résultats en Arménie, dans l'État plurinational de Bolivie, au Guyana, au Népal, dans le territoire palestinien occupé et en Sierra Leone.

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses effectives (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	45,6	45,0
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	61,8	54,5
Compte supplémentaire du budget ordinaire	Non précisé	2,3
Total	107,4	101,8

► Les partenariats en action: inclusion financière des micro et petites entreprises en Indonésie

Entre 2015 et la fin de 2019, avec l'appui du gouvernement de la Suisse, l'OIT a mis en œuvre en Indonésie un projet intitulé «Promouvoir les micro et petites entreprises en améliorant leur accès aux services financiers» ([PROMISE IMPACTS](#)). Dans ce cadre, le BIT a fourni une assistance technique à l'autorité indonésienne des services financiers pour mettre en œuvre le programme, transformer les banques régionales de développement et redynamiser les banques rurales, permettant ainsi à ces institutions de proposer des services groupés à valeur ajoutée aux petites unités économiques, qui représentent la grande majorité des entreprises dans le pays. Un test de contrôle aléatoire réalisé dans le cadre d'un programme pilote déployé dans les provinces de Java Est et de Java Ouest a montré que le nombre de clients des banques rurales préparant des plans d'activités et de financement pour leurs entreprises avait augmenté de 7 pour cent, le nombre d'entreprises réinvestissant leurs bénéfices de 4 pour cent et le nombre d'entreprises prévoyant une montée en gamme de leurs produits de 9 pour cent.

Résultat 5. Le travail décent dans l'économie rurale

Aperçu des résultats en matière de travail décent

- Neuf États Membres ont adopté des stratégies de promotion du travail décent dans les zones rurales. Exemples: les plans de développement rural du Pakistan et de la République démocratique populaire lao, où la Stratégie nationale pour l'emploi rural a été incluse dans le neuvième plan national de développement socio-économique; la nouvelle stratégie de protection sociale lancée par le gouvernement en Jordanie qui prévoit la création de possibilités d'emplois dans les zones rurales; les stratégies élaborées en Colombie et au Pérou afin de promouvoir la création de réseaux et le développement des coopératives; les initiatives sectorielles axées sur le tourisme dans l'État plurinational de Bolivie et en Équateur.
- Seize États Membres ont pris des mesures concrètes pour promouvoir l'emploi et le travail décent dans les zones rurales. Avec le soutien de l'OIT, les mandants ont mis en œuvre des programmes visant à promouvoir le travail décent pour les jeunes moyennant le développement des chaînes de valeur en Côte d'Ivoire (cacao), en Égypte (produits laitiers) et au Cameroun (riz et infrastructures rurales). Au Belize (cane à sucre) et au Mexique (café), des projets pilotes ont été mis en œuvre avec l'appui du laboratoire de l'innovation sociale de l'OIT pour la promotion du travail décent dans l'économie rurale de l'Amérique latine et des Caraïbes, [LABOR](#). Des programmes de développement des compétences destinés aux femmes et aux jeunes des zones rurales ont été mis en œuvre en République centrafricaine, en Haïti et à Madagascar. D'autres actions ont porté sur la promotion

des droits au travail et sur la sécurité et la santé au travail dans les plantations – par exemple en Indonésie (huile de palme), au Malawi (thé) et à Sri Lanka (thé). Au Mali et en Jordanie, des programmes spécifiquement axés sur l'élimination du travail des enfants dans l'agriculture ont été adoptés, tandis qu'au Népal un programme d'entretien des routes rurales a contribué à la création d'emplois et au renforcement des entreprises locales.

- Quatre États Membres ont créé ou renforcé des mécanismes de consultation et de dialogue social dans l'économie rurale. Il s'agit notamment de structures communautaires au Pakistan et d'un groupe de travail tripartite sur l'agriculture en Jordanie, où le mouvement coopératif a élaboré un plan d'action pour accroître sa représentation et sa participation au dialogue social. En Zambie, les petits exploitants agricoles et les travailleurs ruraux se sont organisés et ont participé activement à plusieurs plateformes de dialogue social. Le Costa Rica a créé un forum tripartite pour le dialogue multisectoriel, appelé *Mesa Caribe*, qui se concentre sur les initiatives de création d'emplois à l'intention des populations vulnérables.

► Dialogue social et transformation de la production dans les zones rurales du Costa Rica

Il est essentiel pour le développement rural de renforcer la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux mécanismes de dialogue social. Le forum de dialogue social Mesa Caribe, dans la province de Limón, a été créé en vue de favoriser la transformation de la production et de promouvoir la création d'emplois décents. Il s'agit d'une instance multisectorielle novatrice qui associe l'Institut du développement rural, des syndicats de travailleurs agricoles, des représentants des autorités locales, des populations autochtones et divers ministères. Le BIT en assure le secrétariat technique. Mesa Caribe soutient les interventions dans les domaines des coopératives, de la formation, des services de placement ciblés sur les populations vulnérables, des groupements d'entreprises, des entreprises durables et de la promotion du tourisme rural comme moteur de la création d'emplois. Au cours des quatre prochaines années, ces initiatives devraient générer d'importants investissements publics, stimulant ainsi le développement des entreprises et créant environ 30 000 nouveaux emplois.

- [Regarder la vidéo](#) – Voir [Tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#)

► Connaissances, statistiques, outils et partenariats pour promouvoir le travail décent dans les zones rurales

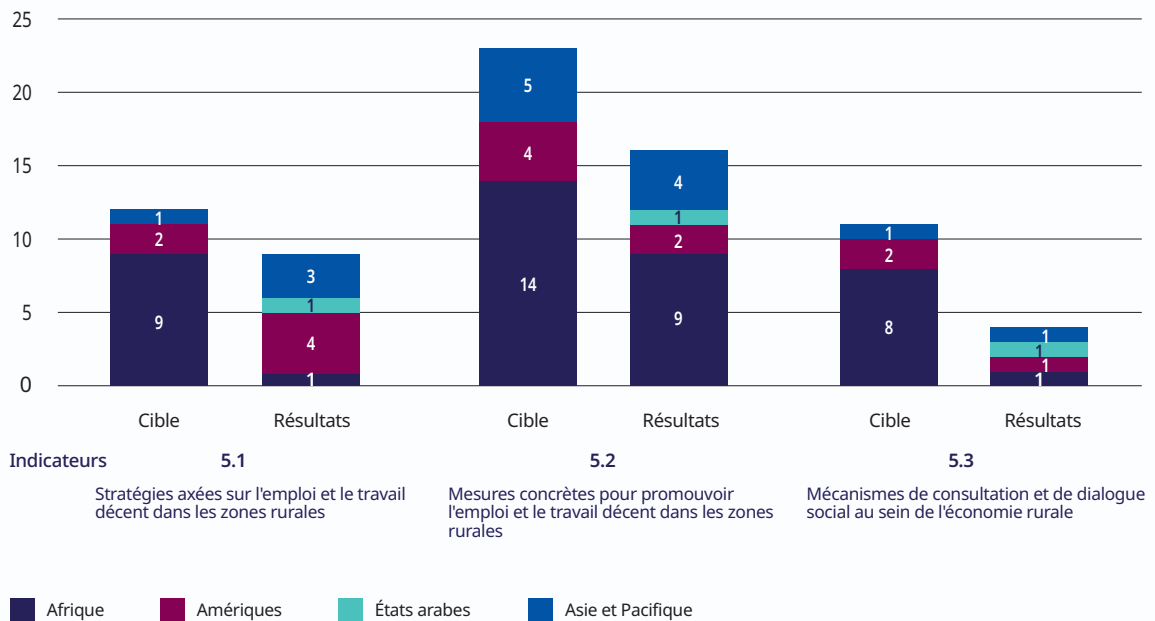
L'OIT a développé une base de connaissances et des outils qu'elle met à la disposition des mandants pour les aider à promouvoir le travail décent dans les zones rurales. Une réunion sectorielle tripartite a adopté les [Conclusions sur la promotion du travail décent et de la sécurité et la santé dans la foresterie](#). Le [portefeuille des notes d'orientation des politiques sur la promotion du travail décent dans l'économie rurale](#) de l'OIT a été mis à jour et compte désormais de nouveaux documents sur les jeunes, les migrations et l'eau, ainsi que des notes révisées sur la foresterie et les transitions justes. En Amérique latine, l'OIT a lancé un programme de recherche ([FORLAC rural](#)) sur la transition vers la formalité dans les zones rurales. Les capacités des mandants ont été renforcées grâce à deux sessions de l'académie sur le développement rural organisées à [Turin](#) et en [Égypte](#), ainsi qu'à des manifestations régionales et des réunions sectorielles sur le tourisme et le [tabac](#). La base de données statistiques du BIT, [ILOSTAT](#), a été élargie et inclut désormais des indicateurs ventilés par zones rurales et zones urbaines. Quatre-vingt-dix-sept pour cent des plus de 8 500 ensembles de microdonnées issues de l'enquête sur la population active traités par l'OIT comprennent maintenant une ventilation par zones rurales/urbaines. Un document sur les [statistiques du travail rural-urbain](#) a été présenté à la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail. L'OIT a renforcé ses partenariats avec le [FIDA](#), la [FAO](#) et la [CEE-ONU](#). La collaboration avec le [HCDH](#) a été cruciale pour l'adoption de la [Déclaration des Nations Unies](#) sur les droits des paysans et des autres personnes travaillant dans les zones rurales.

Cibles et résultats

Les résultats obtenus en matière de travail décent dans l'économie rurale ont été inférieurs aux cibles fixées pour la période biennale, en raison notamment du caractère transversal des activités de promotion menées dans ce domaine, qui a conduit dans plusieurs cas à rattacher les progrès réalisés à d'autres résultats stratégiques. Par exemple:

- amélioration de la formation professionnelle dans les zones rurales du Gabon (rattachée au résultat 1);
- nouveaux emplois pour les jeunes dans le secteur de la pêche en Guinée équatoriale (rattachée au résultat 1);
- mise en œuvre de programmes au niveau des entreprises dans le secteur agricole en Zambie (rattachée au résultat 4);
- meilleur accès des populations rurales à des emplois décents et à des possibilités de création d'entreprises à Cabo Verde (rattachée au résultat 4);
- amélioration de la capacité des inspecteurs du travail à travailler dans les zones rurales au Lesotho (rattachée au résultat 7);
- renforcement de la capacité des mandants aux fins de l'élimination du travail des enfants dans l'agriculture en République dominicaine et dans le secteur cotonnier du Burkina Faso (rattachée au résultat 8).

► **Figure 14. Cibles et résultats au titre du résultat 5, par indicateur et par région**



Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 5 en 2018-19 s'est élevé à 45,6 millions de dollars É.-U., principalement financés par le budget ordinaire (61 pour cent).

Les dépenses extrabudgétaires consacrées à ce résultat au cours de la même période ont été légèrement supérieures aux estimations. Les principaux partenaires de développement pour la promotion du travail décent dans les zones rurales ont été les gouvernements de la Norvège et de la Suisse, la Banque mondiale et l'UNICEF. Le recours au CSBO a permis d'obtenir des résultats en Colombie, au Mali, en République démocratique populaire lao, en République-Unie de Tanzanie, à Sri Lanka et en Zambie.

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses effectives (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	27,4	27,9
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	12,0	15,5
Compte supplémentaire du budget ordinaire	Non précisé	2,2
Total	39,4	45,6

► Les partenariats en action: MozTrabalha, le travail décent pour une transformation économique durable centrée sur les zones rurales au Mozambique

L'OIT, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale et les partenaires sociaux, avec le soutien du gouvernement de la Suède, ont lancé un projet de coopération pour le développement visant à promouvoir l'emploi décent et une inclusion sociale durable dans les zones rurales des provinces de Maputo, Cabo Delgado et Imbahane, et dans le secteur du tourisme. Le projet est axé sur les investissements dans les infrastructures de marché à forte intensité d'emploi, la promotion des emplois verts et le développement des PME, en particulier au profit des femmes et des ménages dirigés par une femme.

► [En savoir plus](#)

Résultat 6. La formalisation de l'économie informelle

Aperçu des résultats en matière de travail décent

► Dans 14 États Membres, les mandants de l'OIT ont réalisé des diagnostics nationaux des déterminants et des caractéristiques de l'économie informelle, couvrant soit l'économie dans son ensemble (Azerbaïdjan, Liban, Lesotho, Paraguay, Tadjikistan, Uruguay, Zambie), soit des secteurs spécifiques (Côte d'Ivoire, Rwanda, Sénégal, Togo), certains groupes de travailleurs (réfugiés syriens en Jordanie, travailleurs domestiques aux Philippines, travailleurs indépendants irréguliers et travailleurs agricoles en Grèce), ou encore les entreprises informelles (Sénégal). Des systèmes de suivi permettant d'évaluer les progrès accomplis vers la formalisation sur la base des diagnostics ont été mis en place dans 19 États Membres.

- Dix-neuf États Membres ont mis en place des politiques, des lois ou des mécanismes de conformité intégrés pour faciliter la transition vers l'économie formelle. Des stratégies nationales de formalisation ont été adoptées dans des pays tels que la Colombie, le Costa Rica, la Macédoine du Nord, le Paraguay, le Pérou et le Viet Nam. Au Tadjikistan, les autorités ont approuvé un programme national de réduction de l'emploi informel, et des plans d'action visant à faciliter la transition vers l'économie formelle ont été élaborés en Afrique du Sud, en Azerbaïdjan, en Jamaïque (en particulier pour les pêcheurs et les employés de maison) et au Lesotho.
- Des progrès ont été réalisés en Mongolie avec l'extension de la législation du travail aux travailleurs de l'économie informelle. La Zambie a élaboré un projet de loi sur la protection sociale qui fournit un cadre législatif pour l'extension de l'assurance sociale à des catégories de travailleurs auparavant non couvertes. La Thaïlande s'est dotée d'une stratégie pour améliorer le respect de la loi sur la protection des travailleurs à domicile et un projet de réglementation concernant les travailleurs des plateformes numériques est à l'étude en Argentine. Au Mexique, le nombre de travailleurs domestiques affiliés à la sécurité sociale a augmenté.
- Dans 20 États Membres, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont élargi leurs rangs aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle ou leur ont fourni des services nouveaux ou améliorés pour faciliter leur transition vers l'économie formelle. Les organisations d'employeurs ont élaboré des programmes de sensibilisation pour encourager la transition des entreprises informelles vers l'économie formelle en Mongolie, au Monténégro, en Turquie et au Zimbabwe. Les organisations de travailleurs ont développé leur soutien à l'inclusion des travailleurs de l'économie informelle dans le dialogue social en Inde, au Mexique, en Mongolie, en Namibie, au Rwanda et au Zimbabwe.

► Une approche intégrée pour faciliter la transition vers l'économie formelle au Pérou

En mars 2018, le ministère péruvien du Travail et de la Promotion de l'emploi a approuvé une nouvelle stratégie de formalisation en vue de faciliter l'exercice des droits des travailleurs salariés, dans l'économie formelle comme dans l'économie informelle, et leur accès à la sécurité sociale. Il a également établi une série de services de conseil, de formation et de soutien pour promouvoir la régularisation des travailleurs et des petites entreprises de l'économie informelle au moyen des méthodes et des outils du BIT. Ces actions ont permis aux PME d'accroître leur productivité et de prendre des mesures en vue de formaliser toutes leurs activités.

► [En savoir plus](#) – Voir [Tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#)

► Ce que font les organisations d'employeurs et de travailleurs pour faciliter la transition vers l'économie formelle: un recueil d'expériences nationales

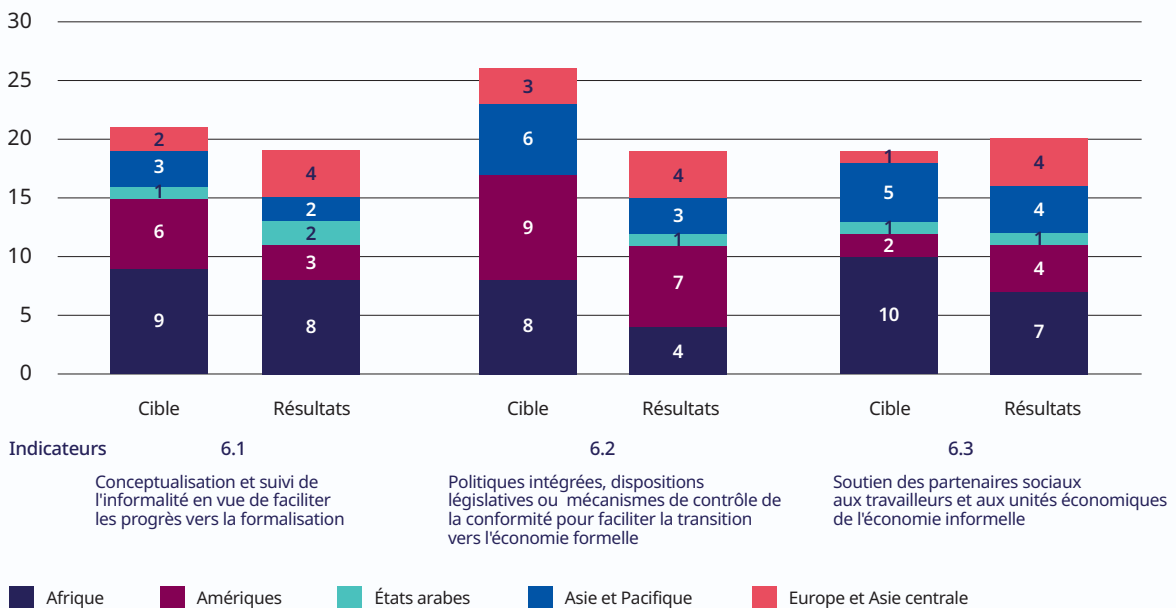
Au cours de la période biennale, l'OIT a établi un recueil d'expériences nationales décrivant les actions entreprises par les organisations de partenaires sociaux pour élargir leurs rangs aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle, leur fournir les services dont ils ont besoin et renforcer la coopération avec eux dans le but de réduire les déficits de travail décent et de faciliter leur transition vers l'économie formelle. Le recueil présente des bonnes pratiques conformes à la recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, de l'OIT. En ce qui concerne les organisations de travailleurs, le recueil réunit plus de 30 pratiques couvrant toutes les régions et divers secteurs d'activité, tels que la pêche, le commerce de détail, la vente ambulante, les transports et le travail domestique. Une compilation similaire des pratiques élaborées par les organisations d'employeurs vis-à-vis des unités économiques de l'économie informelle est en préparation.

Cibles et résultats

Les progrès réalisés au titre du résultat 6 ont été légèrement inférieurs à la cible fixée pour la période biennale. D'une manière générale, ils ont été moins bons que prévu en Afrique, dans les Amériques, en Asie et dans le Pacifique, mais ils ont dépassé les cibles visées dans les États arabes ainsi qu'en Europe et en Asie centrale. L'existence dans ces régions de projets de coopération pour le développement liés à d'autres résultats stratégiques explique en partie cette situation. Tel est le cas en particulier du résultat 9, qui concerne la migration et la mobilité de la main-d'œuvre, mais appuie aussi la formalisation. En Jordanie et en Turquie, par exemple, l'amélioration du cadre réglementaire et stratégique national a conduit à l'octroi de permis de travail aux réfugiés syriens.

Dans les autres régions, le fait que les progrès de la formalisation dépendent en fait des résultats obtenus dans de nombreux autres domaines d'action – emploi, protection sociale, dialogue social – a conduit à ce que plusieurs avancées enregistrées en la matière soient présentées au titre d'autres résultats. Cela a été le cas, par exemple, en Inde, où les services d'appui à l'entrepreneuriat fournis aux petites entreprises ont été rattachés au résultat 4, ainsi qu'au Chili et au Sénégal, où l'élaboration de statistiques sur le marché du travail (y compris sur l'économie informelle) a été rattachée au résultat A (gestion efficace des connaissances au service de la promotion du travail décent).

► Figure 15. Cibles et résultats au titre du résultat 6, par indicateur et par région



Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées pour ce résultat en 2018-19 s'est élevé à 36,5 millions de dollars É.-U., financés en très grande partie par le budget ordinaire de l'OIT (87 pour cent). Comme le souligne l'évaluation indépendante de la stratégie et des actions de l'OIT pour la formalisation de l'économie informelle, 2014-2018 ([Independent evaluation of the ILO's strategy and actions towards the formalization of the informal economy](#)), ce résultat était largement sous-financé, comme en témoigne l'écart important entre les prévisions et les chiffres effectifs.

Les ressources extrabudgétaires consacrées à ce résultat étaient limitées par rapport aux autres résultats. Les principaux partenaires de développement qui ont soutenu l'action de l'OIT en matière de formalisation ont été les gouvernements du Japon et de la Suède, ainsi que l'Union européenne. Les travaux sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle ont également bénéficié du soutien de fondations. Le recours au CSBO a permis d'obtenir des résultats en Mongolie et au Paraguay.

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses effectives (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	32,9	31,9
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	3,9	3,7
Compte supplémentaire du budget ordinaire	Non précisé	0,9
Total	36,8	36,5

► Les partenariats en action: faciliter l'accès des réfugiés syriens à l'emploi formel en Jordanie

Vers la fin de 2017, l'OIT, en partenariat avec le Département d'État des États-Unis, a commencé à mettre en œuvre un projet visant à faciliter l'accès des réfugiés syriens à l'emploi formel. L'intervention a permis de promouvoir le travail décent moyennant la distribution de permis de travail flexibles et les possibilités accrues de formation et de certification des compétences. Le projet a ciblé plus de 25 000 réfugiés syriens dans tous les gouvernorats jordaniens, principalement à Amman, Irbid, Zarqa et Marfaq. Le cadre réglementaire visant à améliorer l'accès des réfugiés à un travail décent formel a été révisé en 2018. Depuis lors, les petites entreprises créées par des réfugiés, en particulier les entreprises à domicile gérées par des syriennes, ont été formalisées; 11 000 bénéficiaires ont reçu des certificats de compétences facilitant l'accès au marché du travail formel, tandis que 15 360 travailleurs du bâtiment et 10 250 travailleurs agricoles ont obtenu des permis de travail flexibles et ont vu leur travail formalisé.

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

Aperçu des résultats en matière de travail décent

- Trente-trois États Membres ont renforcé leurs systèmes de SST, conformément à la convention (no 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Dans ce contexte, ils ont élaboré ou révisé des profils, politiques, programmes, lois, cadres institutionnels, mécanismes de dialogue social et systèmes d'enregistrement et de notification. Par exemple, le Chili a approuvé, en février 2018, le Programme national de sécurité et de santé au travail; l'Iraq a actualisé, en novembre 2019, son profil national de sécurité et de santé au travail; en Namibie, un groupe de travail tripartite a adopté, en mars 2019, un profil, une politique et un programme nationaux sur la question.

- Trente-neuf pays ont renforcé la capacité de leurs institutions d'administration du travail, en particulier des services d'inspection du travail, à élaborer des stratégies de conformité au droit du travail et à les appliquer. Parmi les progrès réalisés, on peut citer l'amélioration des systèmes juridiques et des cadres institutionnels, le recours aux technologies de l'information et la capacité accrue des inspecteurs du travail à prévenir et à réprimer les violations du droit du travail, y compris en ce qui concerne la sécurité et la santé ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail.
- Dans le cadre du programme phare [Better Work](#), les mandants de l'OIT au Cambodge, en Haïti, en Indonésie, en Jordanie, au Nicaragua et au Viet Nam ont élaboré des programmes, systèmes et mécanismes qui ont contribué à améliorer le respect des normes internationales fondamentales du travail et de la législation nationale, notamment en matière de SST, ce qui a bénéficié à plus de 1500 entreprises et de 2 millions de travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales de l'industrie textile et du secteur de l'habillement. Les services de l'inspection du travail au Cambodge, en Haïti, en Jordanie et au Viet Nam ont mis en place des cadres stratégiques de conformité qui ont permis d'optimiser le déploiement des moyens d'inspection et favorisé la collaboration avec les partenaires sociaux et les entreprises de ces chaînes d'approvisionnement.
- Vingt-neuf États Membres ont créé ou renforcé des institutions de dialogue social tripartite, de négociation collective et de 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. Ainsi, en Indonésie, une instance conjointe de dialogue social a été créée pour permettre aux partenaires sociaux du secteur de l'habillement d'améliorer le respect de la législation et les relations professionnelles. En Jordanie, les négociations entre partenaires sociaux ont progressé vers la conclusion d'une nouvelle convention collective pour le secteur. Des institutions de dialogue social tripartite, y compris des conseils nationaux, ont été créées ou renforcées au Bénin, au Burkina Faso, en Géorgie, en Inde (dans l'État du Tamil Nadu), en Mauritanie, au Monténégro, au Nicaragua, en République centrafricaine et en Tunisie. Le Myanmar, le Sénégal, les Seychelles et le Viet Nam ont amélioré leurs mécanismes de négociation collective. En Colombie, en Éthiopie, en Haïti, en Indonésie, au Myanmar, au Nicaragua et au Viet Nam, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ont adopté des procédures visant à faciliter la concertation et la coopération sur le lieu de travail.

► Les efforts visant à promouvoir la sécurité et la santé de tous les travailleurs se poursuivent au Bangladesh

Sept ans après l'effondrement du Rana Plaza, en 2013, l'une des pires catastrophes industrielles de notre époque, le BIT a continué d'axer les efforts qu'il déploie au Bangladesh sur la remise en état, la gouvernance en matière de prévention des accidents et d'inspection du travail, l'amélioration de la SST et le renforcement de la conformité des lieux de travail dans les entreprises de confection, en élargissant son programme [Better Work Bangladesh](#).

Avec l'appui des gouvernements du Canada, des Pays-Bas et du Royaume-Uni, le BIT a aidé le Département de l'inspection des usines et établissements du Bangladesh à mettre au point plusieurs outils d'inspection. Par ailleurs, il a fourni au gouvernement bangladais une assistance technique aux fins de la mise en place du module LIMA, un outil en ligne de gestion des inspections du travail.

Ces activités ont contribué à améliorer la capacité nationale de conduire des inspections, tant régulières que ponctuelles, le but étant que les personnes travaillant dans ces usines soient mieux informées des questions de sécurité les concernant, mais aussi de veiller à ce que tous les travailleurs continuent de bénéficier de bonnes conditions de sécurité et de santé sur leur lieu de travail.

► [En savoir plus](#) – Voir [Tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#)

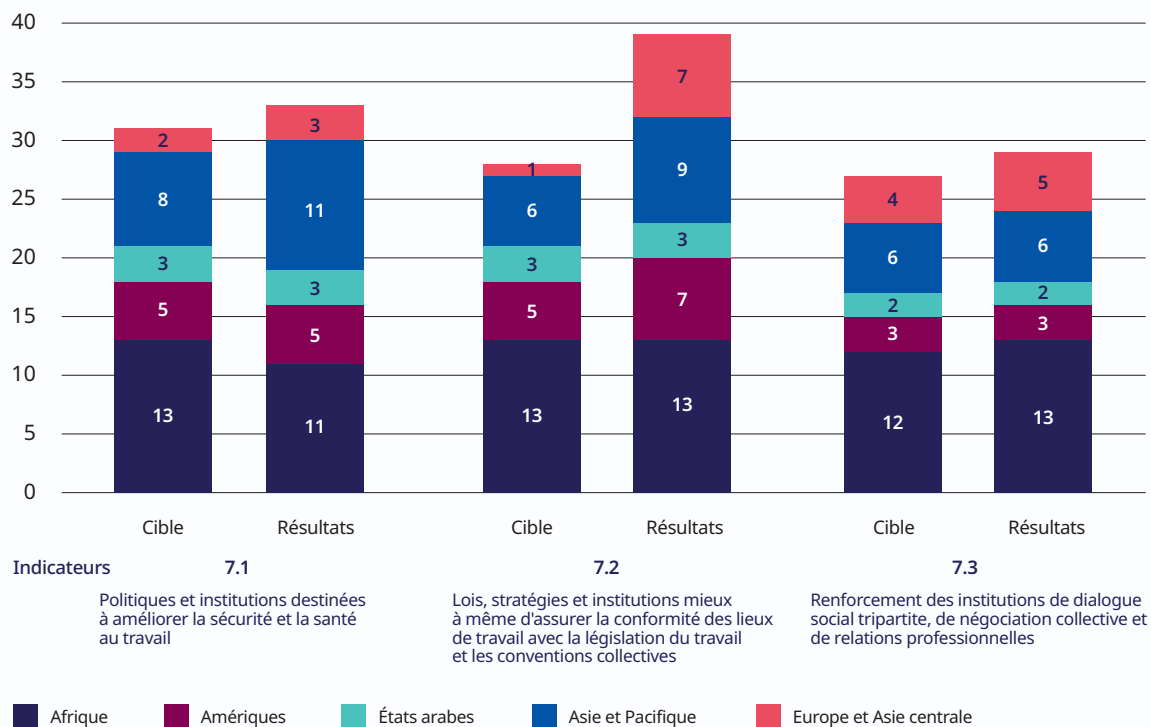
► Promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales en adoptant une approche sectorielle

L'OIT a continué de promouvoir une approche sectorielle du dialogue social dans différents domaines. Au cours de l'exercice biennal, des représentants de gouvernements, d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs ont adopté des recueils de directives pratiques, des orientations et des conclusions concernant les industries et secteurs suivants: produits chimiques et pharmaceutiques; enseignement; déchets d'équipements électriques et électroniques; santé; services publics d'urgence; transports routiers; construction et réparation navales. Les mandats tripartites de l'OIT ont également adopté une feuille de route relative au personnel de l'éducation de la petite enfance dans les pays d'Afrique du Nord et d'Afrique de l'Ouest; une stratégie concernant le personnel de santé des pays de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC); des recommandations pratiques sur la sécurité du transport routier de marchandises dans la sous-région du Mékong. En Inde, des recommandations ont été adoptées en vue d'améliorer la SST dans le secteur du démantèlement des navires.

L'OIT a élargi sa base de connaissances sur les conséquences que les facteurs technologiques, démographiques et environnementaux ainsi que la mondialisation auront pour l'avenir du travail dans le secteur de la santé et les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure. Dans l'optique de contribuer au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, le Bureau a effectué des recherches sur les accords-cadres internationaux dans les secteurs de la distribution alimentaire et de l'habillement et dans l'industrie chimique. L'OIT a aussi consolidé ses partenariats stratégiques et accru sa collaboration avec les autres entités des Nations Unies et organisations multilatérales intervenant dans les domaines de l'électronique et du textile, notamment avec la Coalition des Nations Unies contre les déchets d'équipements électriques et électroniques et l'Alliance des Nations Unies pour une mode durable. De concert avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'OMS, l'OIT a lancé «Working for Health», un programme de coopération pour le développement qui vise à promouvoir le travail décent et l'emploi du personnel de santé.

Cibles et résultats

Les résultats obtenus ont été supérieurs aux cibles fixées pour l'exercice biennal. S'agissant de la capacité des institutions et systèmes à assurer la conformité des lieux de travail (indicateur 7.2), ils les ont même largement dépassées, en particulier dans les régions Asie et Pacifique et Europe et Asie centrale, où les services du BIT ont été davantage sollicités que prévu et où les conditions institutionnelles étaient propices à la bonne mise en œuvre du programme de l'OIT.

► **Figure 16. Cibles et résultats au titre du résultat 7, par indicateur et par région**

Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 7 pendant l'exercice 2018-19 s'est établi à 125,8 millions de dollars É.-U. et a été financé à 40 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT.

Deux programmes phares de l'OIT, à savoir [Better Work](#) et [Sécurité + Santé pour Tous](#), ont permis d'apporter des réponses cohérentes aux besoins des mandants en matière de conformité des lieux de travail et de SST. Le gouvernement des États-Unis et l'Union européenne ont été les principaux partenaires de développement de l'OIT pour les activités menées au titre de ce résultat, ainsi que les [gouvernements, fondations et entreprises qui appuient Better Work](#). Le CSBO a permis d'obtenir des résultats en Albanie, en Azerbaïdjan, en Colombie, en Mauritanie et en Ukraine.

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses effectives (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	54,3	50,4
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	77,5	73,7
Compte supplémentaire du budget ordinaire	Non précisé	1,7
Total	131,8	125,8

► **Les partenariats en action: former une génération de jeunes travaillant dans de bonnes conditions de sécurité et de santé**

Entre 2015 et 2019, l'OIT et le département du Travail des États-Unis ont collaboré autour d'un projet de coopération pour le développement intitulé [SafeYouth@Work](#), qui vise à remédier aux problèmes de sécurité et de santé auxquels les jeunes travailleurs sont le plus exposés. Dans le cadre de ce projet, des interventions ont été menées aux échelles mondiale, régionale et nationale afin d'améliorer les politiques et la législation, de renforcer les capacités d'application, d'approfondir les connaissances et de favoriser le dialogue social. Des activités ciblant les secteurs qui présentent le plus de risques pour les jeunes travailleurs et travailleuses, tels que l'exploitation minière, la construction et l'agriculture, ont été organisées en Argentine, en Colombie, en Côte d'Ivoire, en Indonésie, au Myanmar, aux Philippines, en Uruguay et au Viet Nam.

Les travaux conduits dans le cadre de ce projet ont abouti à une révision de la législation de cinq pays et à l'élaboration de quatre plans d'action visant à améliorer la sécurité et la santé des jeunes au travail. En tout, 1 300 membres d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs ont été formés, les capacités de 800 administrateurs et inspecteurs du travail ont été développées et des activités d'information et de sensibilisation ont été menées à l'intention de 4 000 jeunes hommes et femmes.

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

Aperçu des résultats en matière de travail décent

- Vingt-huit États Membres ont élaboré ou révisé des lois ou des politiques visant à protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables, y compris dans les secteurs à haut risque.
- Certaines des réformes menées dans ces pays concernent les principes et droits fondamentaux au travail. Sept États Membres ont promulgué des lois portant interdiction du travail des enfants et sept autres ont dressé des listes d'emplois dangereux pour les enfants. Douze ont établi des plans d'action nationaux sur le travail des enfants et quatre sur l'abolition du travail forcé. Les Philippines et le Viet Nam sont partis d'une politique sur le travail des enfants pour traiter de questions liées à la discrimination, à la liberté syndicale, au droit de négociation collective ou aux mauvaises conditions de travail.
- Dans certains pays, les réformes des lois ou politiques ont porté sur la SST et les conditions de travail, y compris les salaires. Ainsi, le Pakistan a adopté, au niveau provincial, un ensemble de mesures législatives sur la SST, l'interdiction du travail des enfants et la protection des travailleurs à domicile et des travailleurs domestiques. D'autres pays ont progressé sur la voie de réformes visant à protéger les femmes autochtones travaillant dans des secteurs où elles courent davantage de risques de se retrouver prises au piège dans des situations inacceptables. Par exemple, le Cameroun a révisé ses règles en matière de salaires et de durée de travail et pris des dispositions pour protéger les travailleurs domestiques contre la violence et le harcèlement. Dans l'État plurinational de Bolivie, une loi rendant obligatoire la souscription d'une assurance-accident en faveur des ouvriers et ouvrières du bâtiment a été adoptée. Enfin, au Bangladesh, une convention collective a permis d'améliorer les conditions de travail dans les plantations de thé, en particulier celles des femmes. L'Ukraine a actualisé sa stratégie nationale de coopération tripartite sur le VIH et le sida dans le monde du travail afin d'offrir une protection renforcée contre la stigmatisation et la discrimination fondées sur la séropositivité, que celle-ci soit réelle ou perçue.

- Dans 38 États Membres, les mandants ont pris des mesures pour protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables. Ainsi, aux Philippines, six associations informelles d'exploitation aurifère à petite échelle se sont engagées à ne pas faire travailler d'enfants dans leurs mines et à respecter le droit du travail. Les membres de la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam ont adopté un nouveau code de conduite visant à prévenir et à interdire le travail des enfants dans l'industrie textile et le secteur de l'habillement, la pêche et l'agriculture, l'industrie alimentaire ainsi que la sculpture sur bois et la taille de la pierre. En Thaïlande, deux organisations d'employeurs ont lancé un programme de bonnes pratiques, intitulé «Seafood Good Labour Practice», visant à renforcer les normes du travail dans le secteur de la transformation des produits de la pêche. Au Cameroun, en Inde et au Pérou, les syndicats ont aidé les travailleurs domestiques à mieux connaître leurs droits en matière de travail. En Ukraine, ils ont organisé des services de dépistage volontaire du VIH et d'accompagnement, y compris dans le secteur maritime.
- Parmi les autres résultats obtenus en matière de travail décent, il faut citer les mesures prises pour mettre en place des systèmes améliorés de suivi de la situation en matière de travail des enfants et de travail forcé et de lutte contre ces phénomènes (Argentine, Égypte, Équateur et Thaïlande); le renforcement des services d'inspection du travail (Ghana, Mauritanie, Mozambique, République arabe syrienne et Thaïlande), y compris de la capacité de déceler les cas de discrimination fondée sur le genre, notamment les cas de violence et de harcèlement sur le lieu de travail (Costa Rica); les dispositions prises pour que les agents des services chargés de l'application de la loi soient dotés de moyens accrus (Pérou); les mécanismes mis en place aux niveaux provincial ou local pour orienter les victimes de travail des enfants vers les services de protection sociale (Philippines et Turquie).
- Vingt-trois États Membres ont conclu, au niveau national, des partenariats visant à protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables. Les partenariats entre mandants, organisations multilatérales et société civile ont joué un rôle essentiel en favorisant la ratification ou une meilleure application des normes internationales du travail sur la question, en particulier des conventions fondamentales de l'OIT, dans des pays tels que le Lesotho, le Mozambique, le Népal, l'Ouzbékistan, la République démocratique du Congo et la Thaïlande. Les partenariats mis en place avec les médias ont permis de déployer plus largement et de mieux cibler les efforts de sensibilisation afin de lutter contre le travail des enfants (Argentine et Turquie) et de protéger les droits des travailleurs domestiques (Cameroun et Guatemala). En Ouzbékistan, des militants de la société civile ont joint leurs efforts à ceux du gouvernement, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs afin de combattre le travail forcé dans le secteur cotonnier.

► Améliorer la sécurité et la santé des houilleurs ukrainiens

L'économie ukrainienne est fortement tributaire de l'extraction minière, l'un des secteurs d'activité les plus dangereux où l'on enregistre un très fort taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Avec l'appui du gouvernement du Canada, l'OIT a aidé les mandants à mettre au point des politiques modernes de SST et renforcé leur capacité d'appliquer des mesures de gestion pragmatiques sur le lieu de travail et de promouvoir une culture d'entreprise fondée sur la sécurité et la prévention des accidents. À l'issue d'une évaluation des risques, une quarantaine de spécialistes de la sécurité des mines ont été formés à appliquer les systèmes de gestion de la SST dans les mines de charbon et à prendre des mesures pratiques pour éliminer ou limiter efficacement les risques. En 2018, le gouvernement ukrainien a adopté un concept de réforme du système de santé et de sécurité au travail assorti d'un plan d'action pour la période 2019-20, qui, avec le concept de réforme et de développement de l'industrie charbonnière, ont transformé le système de protection des travailleurs du secteur en un système de gestion de la SST fondé sur la prévention des risques.

► [En savoir plus](#) – Voir [Tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#)

► **Des alliances mondiales pour améliorer les connaissances et sensibiliser l'opinion sur les formes de travail inacceptables tout en contribuant à la réalisation des objectifs de développement durable**

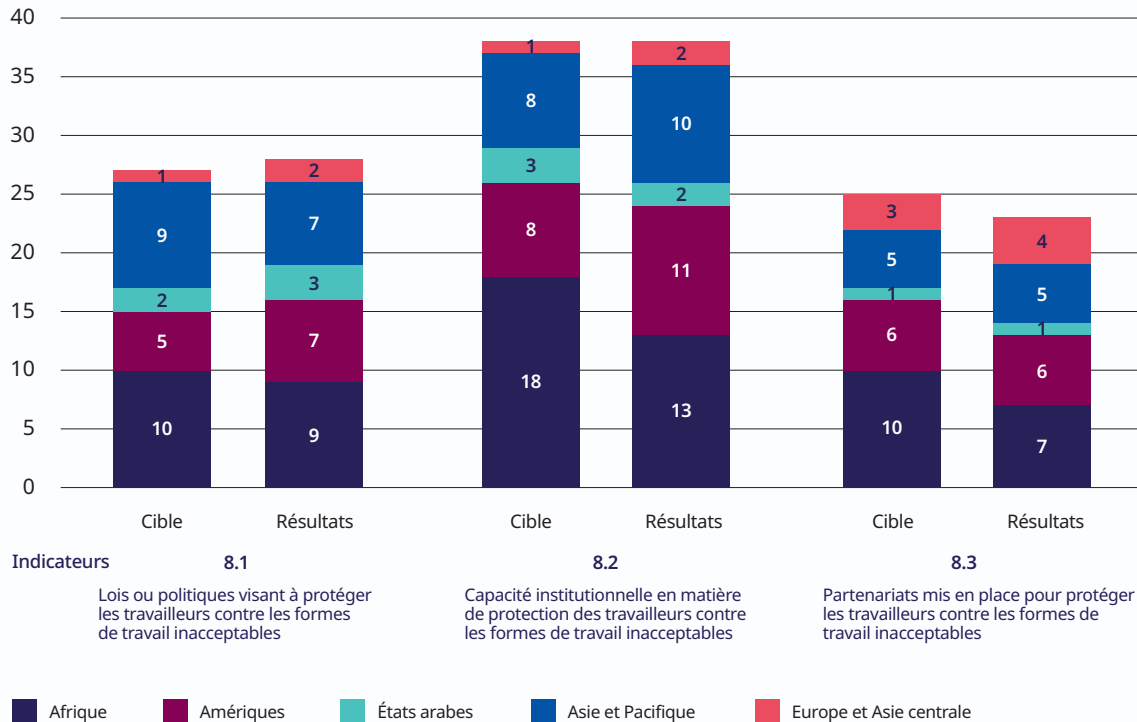
L'[Alliance 8.7](#) a intensifié sa campagne de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé dans le monde entier. L'Assemblée générale des Nations Unies a adopté, à l'unanimité, une résolution dans laquelle elle a proclamé 2021 Année internationale de l'élimination du travail des enfants. L'Alliance 8.7 a organisé des manifestations aux échelons régional et mondial afin de mettre en commun données d'expériences et pratiques optimales, et le nombre de ses membres a augmenté: elle compte maintenant plus de 200 organisations partenaires et 15 «pays pilotes», déterminés à accélérer les progrès vers la réalisation de la cible 8.7 des ODD. Depuis septembre 2018, une nouvelle plateforme de connaissance regroupe une multitude de données, d'informations et de résultats d'études qui permettent d'éclairer les politiques sur le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains. La vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail a élaboré de nouvelles normes statistiques aux fins de l'identification et de la classification des enfants dans les activités productives et le travail des enfants et approuvé les toutes premières directives concernant les statistiques du travail forcé.

En partenariat avec l'OCDE et ONU-Femmes, l'OIT a aidé la [Coalition internationale pour l'égalité salariale \(EPIC\)](#) à commencer ses travaux; lancée en septembre 2017, cette coalition a pour objectif de contribuer à la réalisation de la cible 8.5 des ODD. Des manifestations de haut niveau ont eu lieu dans le cadre de la Commission de la condition de la femme (mars 2019) et en marge de l'Assemblée générale des Nations Unies (septembre 2018); à cette occasion, des gouvernements, entreprises du secteur privé, syndicats et organisations de la société civile se sont engagés à prendre des mesures concrètes en vue de résorber l'écart de rémunération entre les sexes d'ici à 2030. En septembre 2018, un portail Web contenant des ressources documentaires sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a été lancé. En coopération avec le gouvernement de l'Islande, le BIT a organisé un atelier technique mondial sur les méthodes de mesure et les indicateurs de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. La réunion ministérielle organisée sous la présidence française du G7 a salué les initiatives interinstitutions telles que l'EPIC et réaffirmé qu'il importait de lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail pour parvenir à l'égalité des sexes.

Cibles et résultats

Les résultats obtenus sont globalement conformes aux cibles fixées au titre des trois indicateurs retenus, à savoir les progrès réalisés en ce qui concerne les lois et politiques (indicateur 8.1), la capacité institutionnelle en matière de protection (indicateur 8.2) et les partenariats (indicateur 8.3). Si, dans certains pays d'Afrique, la situation a entraîné des retards dans la mise en œuvre du programme de l'OIT, ce qui explique que les cibles fixées pour l'exercice biennal n'aient pas été atteintes, les résultats obtenus dans la région des Amériques ont en revanche été meilleurs que prévu. En effet, l'élimination du travail forcé et du travail des enfants figure parmi les priorités politiques de la région, comme le montre la poursuite de l'initiative régionale «Mettre fin au travail des enfants en Amérique latine et aux Caraïbes».

► Figure 17. Cibles et résultats au titre du résultat 8, par indicateur et par région



Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 8 pendant l'exercice 2018-19 s'est établi à 106,4 millions de dollars É.-U., financés à 39 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT et à 61 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement.

Les dépenses extrabudgétaires engagées au titre de ce résultat ont été moins importantes que prévu, en raison principalement des retards pris dans l'approbation de nouveaux grands projets dans ce domaine. Parallèlement, au cours de l'exercice, le nombre de projets approuvés dans le cadre du [Programme international pour l'abolition du travail des enfants et du travail forcé \(IPEC+\)](#), l'un des programmes phares de l'OIT, a fortement augmenté; ces projets se déploient à présent dans 55 pays.

Le gouvernement des États-Unis a été le principal partenaire de développement au titre de ce résultat. D'importantes contributions ont également été versées par des entreprises du secteur privé ainsi que par les gouvernements bénéficiaires, ces derniers sous la forme de fonds fiduciaires directs. Les activités financées par le CSBO ont eu pour principal objectif de lutter contre les pires formes de travail dont sont victimes les enfants touchés par la crise en République arabe syrienne.

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses effectives (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	41,9	42,0
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	82,1	63,7
Compte supplémentaire du budget ordinaire	Non précisé	0,7
Total	124,0	106,4

► **Les partenariats en action: combattre le travail des enfants et améliorer les conditions de travail dans le secteur de l'extraction aurifère artisanale et à petite échelle aux Philippines**

Avec l'appui du département du Travail des États-Unis, le BIT a mis en œuvre un projet destiné à réduire l'incidence du travail des enfants et à remédier aux mauvaises conditions de travail dans le secteur de l'extraction aurifère artisanale et à petite échelle aux Philippines. Ce secteur, qui compte pour environ 80 pour cent de la production d'or nationale, emploie quelque 350 000 personnes, dont 18 000 femmes et enfants. Les exploitations situées en milieu rural ne font généralement l'objet d'aucun contrôle.

Dans le cadre du projet, des solutions ont été mises en avant afin d'améliorer les pratiques et conditions de travail dans les exploitations aurifères artisanales et à petite échelle, de contrôler le travail des enfants et de sensibiliser l'opinion à ces sujets. En 2019, l'OIT a encouragé la réforme de la loi sur le travail des enfants; ainsi, l'âge minimum d'accès au travail a été porté à 16 ans et les enfants sont mieux protégés contre les activités productives dangereuses. Des mesures ont été prises pour faciliter l'accès des enfants et des membres de leur famille aux services de protection sociale, et les associations informelles du secteur sont de plus en plus déterminées à respecter les normes du travail, y compris à se conformer aux directives en matière de SST et à cesser l'utilisation du mercure.

Résultat 9. Équité et efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre

Aperçu des résultats en matière de travail décent

- Vingt et un États Membres ont formulé ou actualisé des politiques ou lois visant à promouvoir des migrations de main-d'œuvre équitables ou édicté de nouvelles règles sur des questions telles que la réintégration des travailleurs migrants, les contrats types ou encore le principe d'élimination des commissions de recrutement à la charge des travailleurs. Ainsi, dans sa politique nationale en matière de migration de main d'œuvre, le Lesotho a établi que les travailleurs migrants bénéficiaient des mêmes protections légales que les Lesothans, conformément à la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Le second plan d'action quinquennal du Myanmar sur la gestion des migrations internationales de main-d'œuvre, adopté en 2019, vise à mettre au point une position commune quant à la politique de gratuité du recrutement.
- Sept accords bilatéraux ont été conclus dans le but d'améliorer la protection des travailleurs migrants et des autres personnes travaillant à l'étranger, principalement entre des pays d'Asie et des États arabes.
- Cinq institutions régionales ont révisé leur cadre de gouvernance sur la migration ou la mobilité de la main-d'œuvre. Ainsi, le Comité consultatif sur la migration de main d'œuvre de l'Union africaine, qui est un mécanisme régional tripartite visant à promouvoir une gouvernance équitable des migrations de main-d'œuvre et à protéger les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille, a commencé ses travaux. La Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a approuvé une directive sur l'harmonisation des lois relatives à la main-d'œuvre. L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) a appliqué les directives relatives aux statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre à sa base de données dans ce domaine.

- Neuf États Membres ont pris des mesures pour mettre en place des mécanismes institutionnels permettant de suivre l'application des cadres de gouvernance des migrations de la main-d'œuvre ou renforcer les mécanismes existants. Ainsi, le gouvernement vietnamien a intégré l'indicateur 10.7.1 relatif aux objectifs de développement durable à sa liste nationale de cibles associées aux ODD. Au Mexique, un groupe de travail interinstitutionnel sur les migrations de main-d'œuvre et le recrutement équitable a été créé en Basse-Californie afin de coordonner les questions liées au recrutement, à l'aptitude à l'emploi et à la protection des travailleurs migrants et de faciliter le dialogue social.
- Onze institutions publiques ont mis en place, en faveur des travailleurs migrants et des réfugiés, des services inclusifs et non discriminatoires visant à promouvoir le travail décent. Ainsi, en Éthiopie, des établissements d'enseignement technique et professionnel ont dispensé à 13000 travailleurs migrants potentiels une formation en matière de travail domestique en s'appuyant sur un nouveau programme d'études. Au Koweït, la première organisation associative d'employés de maison, Sandigan, a été créée, et ses capacités ont été renforcées afin de lui permettre de mieux représenter ses membres, de faire entendre leur voix et de leur fournir des services de meilleure qualité.

► Promouvoir un recrutement équitable et lutter contre les cas de coercition et de tromperie des travailleurs migrants au Népal

Les travailleurs migrants sont souvent marginalisés dans leur pays d'accueil et font face à un grand nombre d'obstacles qui limitent leur intégration sur le marché du travail et les empêchent d'avoir accès à des emplois décents. Ces obstacles commencent souvent chez eux, dès le début du parcours migratoire, car ces travailleurs sont fréquemment victimes de mauvais traitements: pratiques de recrutement abusives et de tromperie sur la nature de l'emploi et les conditions de travail; confiscation du passeport; retenues illégales sur salaire; servitude pour dettes liée au remboursement des frais de recrutement.

Avec l'appui de la Direction suisse du développement et de la coopération, le BIT a aidé le Népal à lutter contre ce phénomène en mettant en place des «circuits» de recrutement équitable destinés aux travailleurs du secteur de l'habillement jordanien, de sorte que les migrations puissent s'effectuer en toute sécurité et dans la dignité. Dans le cadre de cette initiative, des informations fiables sont communiquées aux migrants quant à leurs droits et aux pratiques de recrutement, des programmes de perfectionnement des compétences sont organisés et des activités de sensibilisation sont menées avec la participation des médias.

- [Regarder la vidéo](#) – [En savoir plus](#) – Voir [Tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#)

► **Étayer les politiques avec des statistiques sur les travailleurs migrants internationaux**

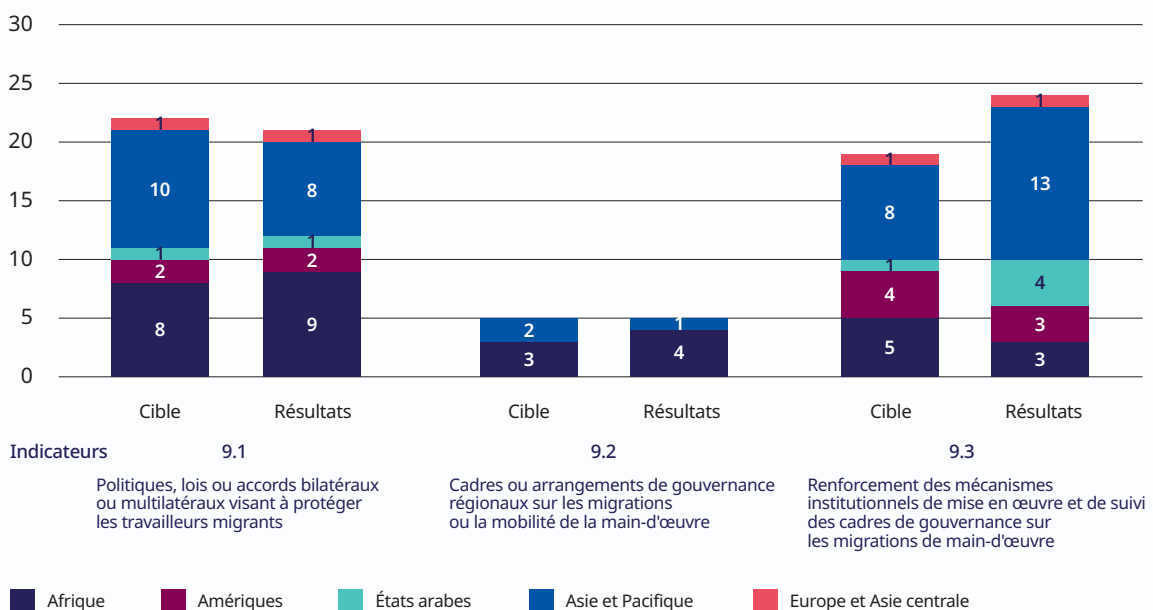
En 2018, le BIT a publié la deuxième édition de ses [estimations mondiales concernant les travailleuses et travailleurs migrants](#), qui contient des informations actualisées, ventilées par région, catégorie de revenu, sexe et âge. Le BIT estime que, à la fin de 2017, le monde comptait 164 millions de travailleurs migrants, soit une augmentation de 9 pour cent par rapport à 2016.

Il est indispensable de disposer de statistiques et de données adéquates pour pouvoir gérer correctement les migrations de main-d'œuvre et protéger les travailleurs migrants, y compris en élaborant des politiques efficaces conformes aux normes internationales du travail et aux engagements pris au niveau international, par exemple au titre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. L'adoption, lors de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail, en 2018, des [Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre](#) constitue un grand pas dans ce sens. Ces directives viennent combler l'absence de normes convenues au plan international concernant les concepts, définitions et méthodes à employer pour mesurer les migrations de main-d'œuvre. Il en résulte que l'Organisation des Nations.

Cibles et résultats

Les résultats obtenus en matière de formulation de politiques, de lois ou d'accords bilatéraux (indicateur 9.1), de cadres de gouvernance sous-régionaux (indicateur 9.2) et de mécanismes institutionnels de mise en œuvre et de suivi des cadres de gouvernance sur les migrations de main-d'œuvre (indicateur 9.3) ont pratiquement atteint les cibles fixées pour l'exercice biennal, dans tous les domaines clés et dans toutes les régions. Les réalisations ont été plus importantes qu'escompté, en particulier dans les régions des États arabes et de l'Asie Pacifique, du fait de l'augmentation des demandes d'assistance adressées au BIT et du caractère prioritaire que cette question revêt sur le plan politique et social.

► **Figure 18. Cibles et résultats au titre du résultat 9, par indicateur et par région**



Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 9 pendant l'exercice 2018-19 s'est établi à 80,5 millions de dollars É.-U., financés à 32 pour cent par le budget ordinaire de l'OIT et à 68 pour cent par des contributions extrabudgétaires destinées à la coopération pour le développement.

Les dépenses extrabudgétaires consacrées à ce résultat pendant l'exercice biennal ont été plus élevées que prévu, en grande partie du fait de l'appui accru apporté tant par les mandants de l'OIT que par ses partenaires de développement pour faire face aux conséquences de la mobilité de la main-d'œuvre sur le marché du travail.

L'Union européenne, les gouvernements de l'Australie, du Canada, des États-Unis, du Royaume-Uni et de la Suisse et, dans une moindre mesure, d'autres entités des Nations Unies ont été les principaux partenaires des activités de développement menées pour atteindre ce résultat. Le CSBO a été utilisé pour obtenir des résultats en Éthiopie et en Turquie.

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses effectives (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	28,4	25,7
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	32,3	54,0
Compte supplémentaire du budget ordinaire	Non précisé	0,8
Total	60,7	80,5

► Les partenariats en action: optimiser la contribution des migrations de main-d'œuvre à une croissance équitable, inclusive et stable dans les pays de l'ASEAN

[TRIANGLE](#) est un projet de coopération pour le développement mis en place par le BIT avec l'appui du département australien des Affaires étrangères et du Commerce ainsi que d'Affaires mondiales Canada et mis en œuvre en partenariat avec le secrétariat, le Conseil des syndicats et la Confédération des employeurs de l'ASEAN ainsi que les mandants de l'OIT au Cambodge, en Malaisie, au Myanmar, en République démocratique populaire lao, en Thaïlande et au Viet Nam. Entre 2011 et 2018, le projet a notamment contribué à l'adoption de 34 documents d'orientation ou instruments législatifs dans les pays visés. En tout, 343 agences d'emploi privées se sont engagées à respecter un code de conduite en matière de recrutement équitable et éthique, ce qui a entraîné une réduction des commissions de recrutement. Un portail nommé [SaverAsia](#) a été mis sur pied pour aider les travailleurs migrants à comparer les coûts des envois de fonds et choisir ainsi l'option la plus avantageuse, ce qui favorise par ailleurs la diminution des frais. Les 35 centres de ressources à l'intention des travailleurs migrants établis dans les six pays de l'ASEAN ont étoffé leur offre et proposent des services essentiels à plus de 130 000 personnes.

► Pour en savoir plus, cliquez [ici](#) – Voir [Tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#)

Résultat 10.

Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives

Aperçu des résultats en matière de travail décent

Organisations d'employeurs et organisations d'entreprises

- ▶ En tout, 42 organisations d'employeurs et d'entreprises dans 40 États Membres ont renforcé leurs capacités institutionnelles afin de mieux servir et représenter leurs membres, et de les aider à formuler leurs besoins.
- ▶ Sur celles-ci, les organisations de 13 États Membres ont adopté et mis en œuvre de nouveaux plans stratégiques, optimisé leur structure en vue d'améliorer leurs pratiques de gouvernance et leur viabilité financière ou fait augmenter leur nombre d'adhérents. Ainsi, au Chili, au Honduras, en Inde, en Guinée équatoriale, en Eswatini, au Niger, au Pakistan, au Pérou, en Ouganda et en Zambie, les organisations se sont attachées à recruter en priorité des entreprises et associations d'entreprises sous-représentées. Après l'adoption, en juin 2018, de son nouveau plan stratégique pour la période 2018-2021, Business Eswatini a réorganisé son offre de services et revu ses priorités afin de relever les défis rencontrés par les entreprises du pays. Cela a permis à l'organisation d'attirer de plus grandes entreprises et de faire progresser le nombre de ses adhérents de 20 pour cent et ses revenus de 60 pour cent entre juillet 2018 et juin 2019.
- ▶ Par ailleurs, les organisations de 12 États Membres sont parvenues à créer, renforcer et fournir des services répondant aux besoins de leurs adhérents et des adhérents potentiels. Ainsi, pour répondre à la difficulté récurrente de trouver et de recruter des talents, la Fédération des employeurs de Ceylan (Sri Lanka) a mis sur pied un portail numérique qui met en relation les demandeurs d'emploi et les entreprises en faisant correspondre les compétences des premiers aux besoins des secondes. Depuis la mise en service du portail en octobre 2018, la fédération a partagé avec ses entreprises membres les profils de plus de 80 candidats et a placé 25 étudiants stagiaires.
- ▶ Enfin, les organisations de 17 États Membres sont parvenues à améliorer leur capacité d'analyser l'environnement dans lequel opèrent les entreprises, de montrer la voie à suivre sur des questions stratégiques et de faire en sorte que les besoins des entreprises soient pris en compte dans l'élaboration des politiques. Ainsi, la Fédération des employeurs d'Antigua-et-Barbuda a adopté une stratégie d'information fondée sur une enquête relative au statut des femmes d'affaires et des femmes cadres réalisée entre avril et juin 2018 auprès de 71 entreprises. Cette stratégie a conduit la fédération et le ministère de la Transformation sociale, des Ressources humaines, de la Jeunesse et du Genre à signer, en août 2018, une déclaration d'engagement sur la question, intitulée «Women in Business and Management Pledge and Commitment Statement». Cette déclaration constitue la base des initiatives conjointes qui seront menées par les employeurs et le gouvernement aux fins de promouvoir un environnement non discriminatoire propice à l'égalité femmes-hommes et à l'autonomisation des femmes.

► Transformer les structures organisationnelles pour soutenir les entreprises du Myanmar

En 2019, avec l'appui du BIT, la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de la République de l'Union du Myanmar a optimisé son Département des organisations d'employeurs, qui est composé de sept avocats et experts du travail. Le département est chargé de faire en sorte, par des actions de sensibilisation, que les vues des employeurs soient prises en compte lors de l'élaboration des lois relatives au travail et de la création de services de l'emploi. En outre, il fournit des services aux entreprises membres, qui peuvent contacter la permanence téléphonique ou le guichet dédié, organise des visites sur site en cas de conflit du travail, propose un programme de formation portant sur plus de 30 sujets, effectue des audits des conditions de travail et offre des services de sécurité et de santé au travail.

► [En savoir plus](#) – Voir [Tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent](#)

► L'avenir des entreprises et des organisations représentatives du secteur privé

Quels que soient leur taille, leur secteur d'activité ou leur lieu d'implantation, les entreprises doivent être en mesure de relever de nombreux défis tels que l'innovation technologique, l'intégration dans l'économie mondiale, l'évolution démographique et générationnelle, les changements climatiques et le souci de durabilité ainsi que la pénurie mondiale de travailleurs qualifiés. Ces tendances sont analysées dans le rapport intitulé [Un monde des affaires en évolution: des opportunités nouvelles pour les organisations d'employeurs et d'entreprises](#), publié conjointement par le BIT et l'OIE en mars 2019.

Les conclusions formulées dans le rapport s'appuient sur des études de cas, des recherches et une enquête menée en collaboration avec Oxford Economics auprès de 500 entreprises dans 15 pays. L'accent y est mis sur la nécessité de renforcer les capacités des entreprises et des décideurs à anticiper les questions, tendances et scénarios qui se profilent. Le rapport contient des recommandations visant à aider les organisations d'employeurs et d'entreprises à faire face à ces défis et à tirer parti des possibilités que pourrait présenter l'avenir du travail.

Organisations de travailleurs

► Des organisations de travailleurs de 37 États Membres ont renforcé leur capacité à différents niveaux. Elles ont fait de grands progrès, notamment en ce qui concerne l'organisation et la portée de leur offre de services en direction des travailleurs de l'économie informelle, des travailleurs domestiques et des travailleurs migrants. Parmi les résultats obtenus, il convient de citer:

- le recrutement de nouveaux membres et la création de nouvelles organisations (Colombie, Ghana, Jordanie et Pérou);
- l'élargissement de la couverture conventionnelle (Argentine, Jordanie, Malawi, Sierra Leone et République-Unie de Tanzanie);
- la prestation de nouveaux services (Colombie, Mexique et Mongolie);
- la création de l'Institut zambien de recherche et développement en matière de travail par le Congrès des syndicats de Zambie;
- la création d'un réseau de syndicats chargés de défendre les droits des travailleurs dans le secteur de l'huile de palme (Indonésie);
- la fourniture de conseils sur le droit qu'ont les ouvriers du transport de travailler librement (République-Unie de Tanzanie);
- la création, en 2018, d'un second centre de ressources à l'intention des migrants, qui donne informations et conseils aux éventuels candidats à l'immigration (République démocratique populaire lao).

- Dans 25 États Membres, les organisations de travailleurs ont influé sur les priorités des politiques publiques à différents niveaux, y compris sur:
 - la réforme du droit du travail (Chili, Géorgie, Inde et Zimbabwe);
 - les lois relatives aux salaires (République démocratique populaire lao et Ouganda);
 - l'adoption d'un plan d'action tripartite visant à fixer, pour la toute première fois, un salaire minimum d'ici à 2020 (Éthiopie);
 - les politiques relatives à l'économie informelle (Pakistan) et une nouvelle loi relative à la sécurité et à la santé au travail (Géorgie).
- Dans 18 États Membres, les organisations de travailleurs ont utilisé les normes internationales du travail pour promouvoir la liberté syndicale, la négociation collective et la justice sociale. Dans ce domaine, les progrès ont été liés en particulier à la soumission de commentaires aux organes de contrôle de l'OIT par les organisations de travailleurs, notamment de l'Équateur, du Liban, du Paraguay, du Pérou, de la Fédération de Russie, de la Somalie et du Zimbabwe. Au Cameroun, un comité syndical a été mis sur pied pour suivre les recommandations formulées par les organes de contrôle de l'OIT.

► Recrutement de nouveaux membres et amélioration des services aux travailleurs en Jordanie

Avec la création du Syndicat des travailleurs domestiques, en mars 2019, le renouvellement de 59 conventions collectives adoptées au niveau des entreprises et la signature d'un mémorandum d'accord avec le ministère du Travail, la Fédération générale des syndicats jordaniens est parvenue, avec l'appui du BIT, à augmenter le nombre de ses adhérents et à améliorer la qualité des services qu'elle fournit aux travailleurs en Jordanie.

Plus de 300 personnes ont participé au congrès du Syndicat des travailleurs domestiques, au cours duquel elles ont établi un plan de travail et élu une équipe de direction. Les conventions collectives négociées au niveau des entreprises des secteurs de l'imprimerie, de l'alimentation, des services, de la banque, du bâtiment et de l'électricité ont bénéficié à 146 000 personnes. D'après le ministère du Travail, 58 accords ont été conclus en 2018, ce qui a permis d'améliorer les conditions de vie et de travail de quelque 40 000 travailleurs.

► L'avenir du travail et le rôle des syndicats

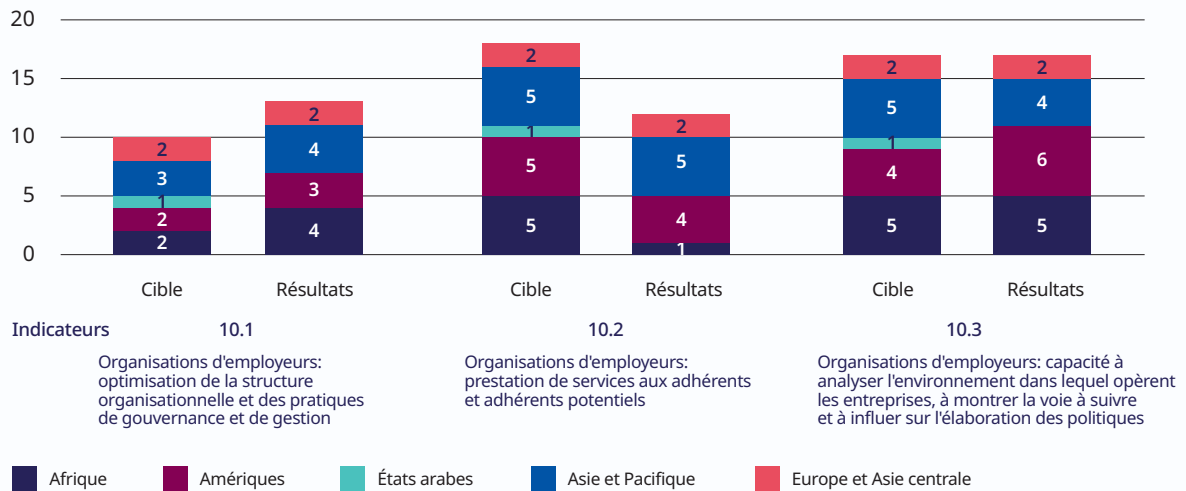
Les syndicats font face à un nombre croissant de défis liés aux bouleversements que traverse le monde du travail, s'agissant en particulier de leur capacité d'attirer, d'intégrer et de représenter une main-d'œuvre diversifiée ainsi que d'établir des contacts et des alliances avec d'autres organisations aux objectifs similaires. Le BIT a redoublé d'efforts pour appuyer les organisations de travailleurs; il leur a notamment proposé des activités de développement des capacités au niveau régional, une session de l'Académie mondiale des travailleurs en 2018, organisée en coopération avec le Centre de Turin, et un programme de dialogues dans le cadre du [Colloque international des travailleurs](#) en octobre 2019. Le BIT a publié des rapports sur l'avenir des syndicats et consacré un numéro du Journal international de recherche syndicale à ce sujet.

► [En savoir plus](#)

Cibles et résultats

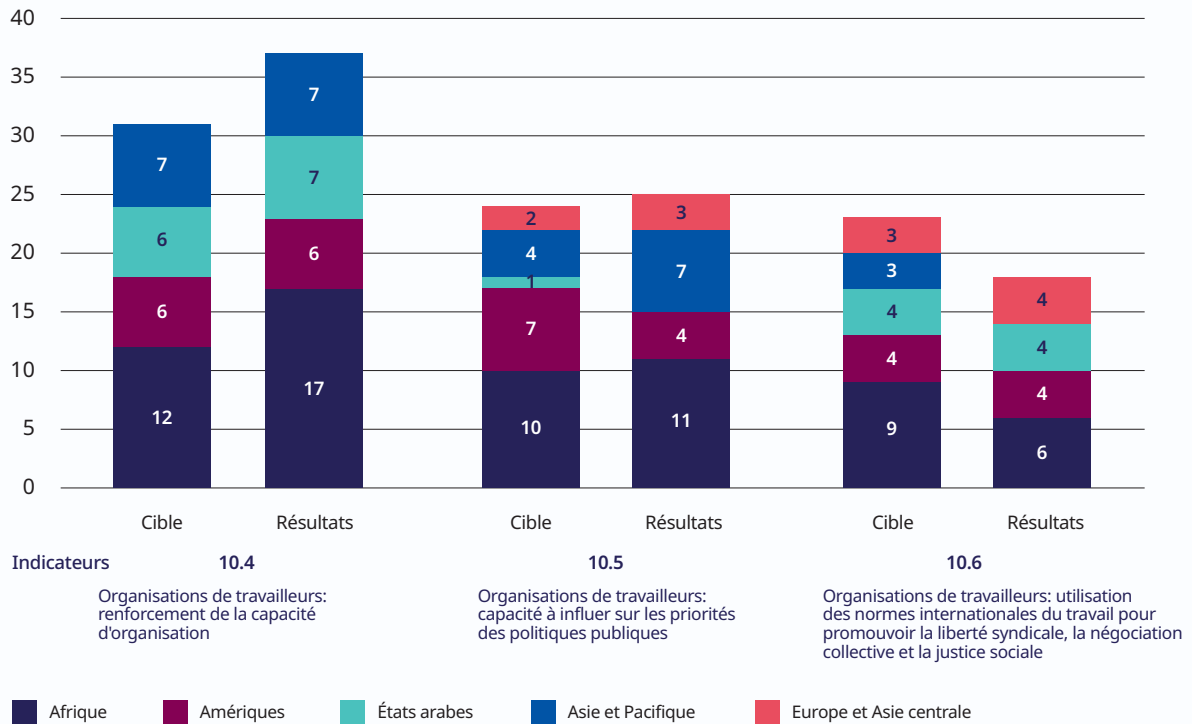
S'agissant des organisations d'employeurs et d'entreprises, les résultats ont atteint les cibles fixées pour l'exercice biennal en ce qui concerne le nombre d'organisations qui sont parvenues à améliorer leur capacité à analyser l'environnement dans lequel opèrent les entreprises et à influencer sur l'élaboration des politiques (indicateur 10.3), et les ont dépassées pour ce qui est d'optimiser la structure organisationnelle et les pratiques de gouvernance et de gestion (indicateur 10.1). En ce qui concerne la prestation de services (indicateur 10.2), les résultats ont été un peu moins bons qu'escompté, et des efforts doivent être faits pour faire en sorte que les organisations d'employeurs et d'entreprises ne se contentent pas d'offrir ces services, mais se dotent des moyens de le faire durablement.

► **Figure 19. Cibles et résultats au titre du résultat 10 (organisations d'employeurs), par indicateur et par région**



S'agissant des organisations de travailleurs, les résultats ont dépassé les cibles fixées pour l'exercice biennal en ce qui concerne le renforcement de la capacité d'organisation (indicateur 10.4) et l'influence sur les politiques publiques (indicateur 10.5). Par contre, pour ce qui est de l'utilisation des normes internationales du travail aux fins de promouvoir la liberté syndicale, la négociation collective et la justice sociale, les résultats obtenus en Afrique et en Asie-Pacifique ont été moins bons que prévu. Dans certains pays, l'exécution du programme du BIT a été retardée du fait, principalement, que les syndicats ont rencontré un certain nombre de problèmes, tant internes qu'externes, tenant notamment à la situation politique, aux conditions de sécurité, à l'inefficacité des dispositifs de dialogue social ou encore au manque d'unité au sein des organisations de travailleurs au niveau national.

► **Figure 20. Cibles et résultats au titre du résultat 10 (organisations de travailleurs), par indicateur et par région**



Budget et dépenses

Le montant total des dépenses engagées au titre du résultat 10 pendant l'exercice 2018-19 s'est établi à 74,4 millions de dollars É.-U. et a été financé pour l'essentiel par le budget ordinaire de l'OIT (90 pour cent).

Les ressources extrabudgétaires mises à la disposition du Bureau au titre de ce résultat ont été moins importantes que prévu dans le programme et budget de l'exercice biennal, ce qui a eu des répercussions sur les réalisations correspondantes.

Pendant l'exercice, l'Union européenne a été le principal partenaire de développement. Par ailleurs, le CSBO a permis de financer de nouveaux programmes dans les îles du Pacifique et à Sao Tomé-et-Principe.

Source	Budget stratégique (en millions de dollars É.-U.)	Dépenses effectives (en millions de dollars É.-U.)
Budget ordinaire	66,9	66,8
Coopération pour le développement financée par des ressources extrabudgétaires	8,9	6,1
Compte supplémentaire du budget ordinaire	Non précisé	1,5
Total	75,8	74,4

► Les partenariats en action: l'égalité des sexes est bonne pour les affaires

«Win-Win: Gender equality means good business» (Tous gagnants: l'égalité femmes-hommes est bonne pour les affaires) est un projet financé par l'Union européenne et mis en œuvre conjointement par le BIT et ONU Femmes dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes. Lancé en 2018, il vise à donner plus de moyens économiques aux femmes en incitant les entreprises à considérer l'égalité des sexes comme une condition indispensable à la performance et à la compétitivité. Le projet est mené en collaboration avec des organisations d'employeurs et d'entreprises en Argentine, au Brésil, au Chili, au Costa Rica, en Jamaïque et en Uruguay.

Ce projet contribue aux efforts que déploie le BIT pour faire prendre conscience du fait qu'il existe un [réel besoin de femmes aux postes de direction](#) dans le monde entier. En mai 2019, l'OIT a publié, en collaboration avec l'Université de Californie à Los Angeles, le rapport [Femmes d'affaires et femmes cadres: les arguments en faveur du changement](#), qui s'appuie sur le programme Femmes d'affaires et femmes cadres, sur l'initiative sur les femmes au travail ainsi que sur les résultats d'une enquête mondiale réalisée auprès de 13 000 entreprises dans 70 pays. Cette publication a retenu l'attention des [médias du monde entier](#).

► Les partenariats en action: le rôle des syndicats ruraux après le conflit en Colombie

En 2018, avec l'appui du gouvernement norvégien, le BIT a lancé un programme qui, grâce à la participation des organisations de travailleurs au développement rural, contribue à la consolidation de la paix en Colombie. Axé sur la liberté syndicale, le droit de négociation collective et la promotion de l'égalité femmes-hommes, ce projet vise à améliorer la représentativité et les capacités des organisations syndicales rurales et à accroître leur influence dans la sphère sociopolitique en favorisant leur participation au dialogue social mené au niveau local.

► [En savoir plus](#)



Célébration à New Delhi, Inde, dans le cadre du «Tour du monde de l'OIT en 24 heures» organisé à l'occasion du centenaire de l'OIT, avril 2019. © ILO

► Éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

Le programme et budget pour 2018-19 comprenait quatre éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques. Trois d'entre eux – les normes internationales du travail, le dialogue social, et l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination – ont une base constitutionnelle et institutionnelle claire, qui a trait à des questions inhérentes au mandat fondateur de l'OIT. Le quatrième, à savoir la transition juste vers la durabilité environnementale, part du constat que le changement climatique apparaît comme l'un des principaux facteurs de transformation du monde du travail, avec des implications pour les quatre objectifs de l'Agenda du travail décent.

Les quatre éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques revêtent un intérêt pour chaque résultat stratégique et ont inspiré la conception et la mise en œuvre des stratégies correspondantes. Par conséquent, les résultats obtenus en matière de travail décent au cours de la période biennale ont contribué à faire progresser ces quatre éléments transversaux, bien que de manière différente et à des degrés divers. La contribution de chaque résultat en matière de travail décent à ces éléments a fait l'objet d'un suivi pendant la période de mise en œuvre et a été mesurée à l'aide d'un système de notation à quatre niveaux¹ élaboré sur la base des paramètres convenus à l'échelle du système des Nations Unies pour les marqueurs de l'égalité entre hommes et femmes. L'analyse exposée dans la présente section est fondée sur les marqueurs attribués aux résultats en matière de travail décent.²

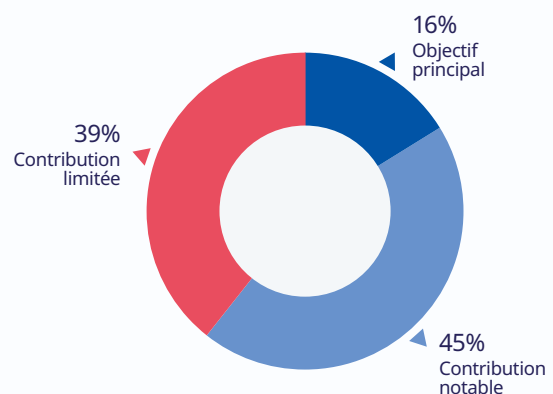
Pris dans leur ensemble, 90 pour cent des résultats ont apporté une contribution notable à au moins un des quatre éléments transversaux ou ont directement ciblé la progression d'au moins un de ces éléments. S'agissant des éléments transversaux relatifs aux normes internationales du travail, au dialogue social et à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination, un peu plus d'un quart des résultats (26 pour cent) ont contribué notablement à leur progression ou étaient axés sur des avancées dans ces domaines. Par rapport à 2016-17, cela indique que les contributions dont il a été rendu compte pour tous les éléments transversaux déterminants ont progressé de manière significative.

Normes internationales du travail

Tout au long de la période biennale, l'OIT s'est employée à renforcer le message selon lequel les normes internationales du travail et les travaux normatifs connexes jouent un rôle central dans le développement durable. Les résultats qui ont notablement contribué à faire progresser cet élément, ou qui avaient cet élément pour objectif principal, représentent au total 60 pour cent des réalisations obtenues en 2018-19 pour l'ensemble des résultats stratégiques. Cette proportion a été plus élevée en ce qui concerne les résultats obtenus dans le cadre des activités relatives aux normes internationales du travail (100 pour cent), aux formes de travail inacceptables (85 pour cent) et à la migration et la mobilité de main d'œuvre (84 pour cent).

► Figure 21

Normes internationales du travail: répartition des résultats en matière de travail décent, par marqueur



1 0 – n'a pas vocation à contribuer à l'élément transversal; 1 – devrait y contribuer de manière limitée; 2A – devrait y contribuer notablement; 2B – l'élément transversal est l'objectif principal.

2 Voir le tableau de bord des résultats de l'OIT en matière de travail décent.

Dialogue social

Comme l'a réaffirmé la [Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent](#), 2016, le dialogue social est la pierre angulaire du mandat de l'OIT et des mesures prises au niveau national pour réaliser la justice sociale par le travail décent. Au cours de la période biennale 2018-19, l'OIT a encouragé le dialogue social au titre de l'ensemble des résultats stratégiques, principalement en formulant des conseils à l'intention des mandants tripartites au sujet de l'élaboration des politiques et en fournissant un appui technique en vue de renforcer la capacité des acteurs du dialogue social, notamment les organisations de travailleurs et d'employeurs et les associations professionnelles, à participer efficacement aux institutions du dialogue social.

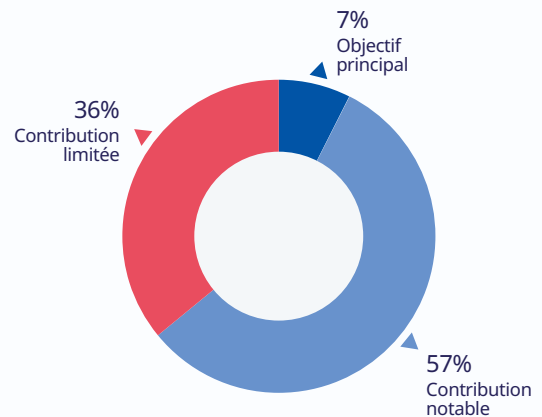
Au total, 64 pour cent des résultats obtenus au cours de la période biennale ont contribué notablement au dialogue social ou étaient directement axés sur la réalisation de progrès dans ce domaine. Cette proportion a été plus élevée en ce qui concerne les résultats obtenus dans le cadre des activités menées au titre des résultats stratégiques relatifs à la promotion de la sécurité au travail et de la conformité des lieux de travail, notamment dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (75 pour cent), aux normes internationales du travail (70 pour cent) et à la formalisation de l'économie informelle (70 pour cent). Cette tendance confirme l'importance de l'engagement des mandants et de la poursuite du dialogue social dans les processus visant à promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail, la formalisation et la conformité des lieux de travail.

Égalité entre hommes et femmes et non-discrimination

Au cours de la période biennale, les travaux de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination se sont appuyés sur l'élaboration et la diffusion de nouveaux résultats de recherche aux niveaux national et régional. Les écarts salariaux entre hommes et femmes ont également été au centre du [Rapport mondial sur les salaires 2018/19](#) du BIT. Parmi les autres moyens d'action mis en œuvre pour faire progresser l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, on peut citer les campagnes de ratification des conventions de l'Organisation relatives à l'égalité de traitement des groupes défavorisés et vulnérables et le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, au moyen notamment du [Réseau mondial «Entreprises et handicap»](#) de l'OIT. En outre, l'Organisation a mené au niveau national des activités de conseil sur les normes à appliquer et les politiques à suivre, pour tous les résultats stratégiques, notamment dans le cadre de projets de coopération pour le développement.

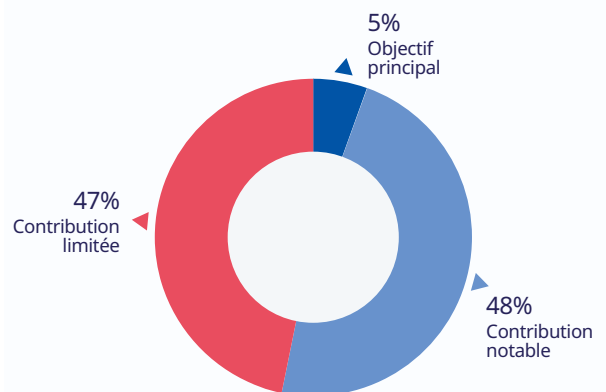
► **Figure 22**

Dialogue social: répartition des résultats en matière de travail décent, par marqueur



► **Figure 23**

Égalité entre hommes et femmes et non-discrimination: répartition des résultats en matière de travail décent, par marqueur



Au total, 53 pour cent des résultats obtenus au cours de la période biennale ont contribué notablement à faire progresser cet élément transversal ou étaient directement axés sur des avancées dans ce domaine. Des résultats significatifs supérieurs à cette moyenne ont été obtenus dans le cadre des activités menées au titre des résultats stratégiques relatifs à la formalisation de l'économie informelle, au travail décent dans l'économie rurale, aux formes de travail inacceptables et à la migration et mobilité de la main-d'œuvre. Cela signifie qu'un nombre plus élevé de résultats a contribué notablement à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination parmi les travailleurs les plus vulnérables.

► Promouvoir un programme porteur de changements en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes

Dans le cadre de l'Initiative sur les femmes au travail, le BIT a publié trois rapports clés analysant en profondeur les obstacles structurels persistants qui limitent les possibilités offertes aux femmes dans le monde du travail et contenant un ensemble de recommandations visant à mettre en œuvre un programme porteur de changements en faveur de l'égalité entre hommes et femmes:

- [Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#) (2018);
- [L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité](#) (2018; Rapport du Directeur général présenté à la 107e session de la Conférence internationale du Travail);
- [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#) (2019).

Les mesures proposées dans ces documents constitueront la base de la stratégie de l'OIT dans ce domaine, qui est intégrée le programme et budget pour 2020-21.

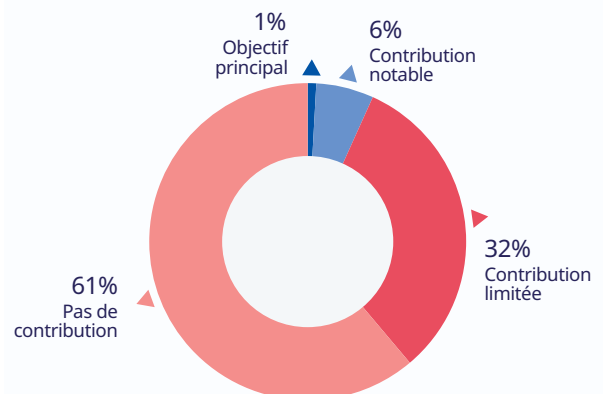
Une transition juste vers durabilité environnementale

Les changements climatiques et environnementaux sont des facteurs déterminants des mutations du monde du travail. C'est pourquoi une transition juste vers un avenir du travail durable, dans ses dimensions économique, sociale et environnementale, a fait l'objet d'une attention accrue en tant que domaine d'activité de l'OIT en 2018-19. Au cours de la période biennale, le Bureau a intensifié ses efforts de sensibilisation et s'est employé à élargir la base de connaissances sur ces questions. De nouveaux travaux de recherche ont été publiés, par exemple les rapports [Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work](#) et [Skills for a Greener Future](#).

Il ressort des résultats obtenus en 2018-19 que l'intégration d'une transition juste vers la durabilité environnementale dans les domaines d'action de l'OIT a enregistré des progrès limités mais encourageants. Sur l'ensemble de ces résultats, 7 pour cent y ont contribué soit notablement, soit directement, tandis que 32 pour cent y ont apporté une contribution limitée. Les progrès les plus importants ont été observés dans le cadre des activités menées au titre des résultats stratégiques relatifs aux entreprises durables, à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité et à l'économie rurale, étant donné la forte incidence du changement climatique sur ces domaines d'action et leurs acteurs.

► Figure 24

Transition juste vers la durabilité environnementale: répartition des résultats en matière de travail décent, par marqueur



► Comment le biogaz crée des emplois et favorise l'agriculture durable en Égypte

D'après le rapport [Emplois et questions sociales dans le monde 2018: une économie verte et créatrice d'emplois](#), jusqu'à 24 millions d'emplois verts pourraient être créés à l'échelle mondiale grâce à des pratiques écologiquement durables. Au cours de la période biennale, l'OIT a apporté un soutien à ses mandants et a encouragé des alliances avec les principales parties prenantes au sein des pouvoirs publics et des milieux universitaires en vue de développer les capacités nationales en matière de promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat verts dans différents secteurs. L'intervention visant à promouvoir l'utilisation du biogaz comme facteur favorable à la création d'emplois et à l'agriculture durable en Égypte est un exemple des effets bénéfiques de ce type de mesure sur le développement local, le travail décent et l'environnement.

► [Regarder la vidéo](#)

► Résultats facilitateurs

Au cours de la période 2018-19, les activités menées au titre des trois résultats facilitateurs définis dans le programme et budget ont favorisé le bon fonctionnement de l'OIT conformément à sa Constitution, à ses règles et à ses procédures. Les progrès accomplis dans les domaines visés ont permis de réaliser les dix résultats stratégiques et d'obtenir en outre les résultats en matière de travail décent décrits plus haut.

Les progrès réalisés dans les domaines d'activité correspondant aux résultats facilitateurs ont été pour la plupart conformes aux attentes. Ils sont particulièrement notables en ce qui concerne:

- l'élaboration par l'OIT, en temps voulu, de produits de la connaissance répondant à des normes de qualité élevées;
- l'amélioration des systèmes d'information et de statistiques sur le marché du travail, selon des normes internationalement reconnues qui aident à rendre compte des indicateurs relatifs aux ODD;
- la prise en compte de la problématique du travail décent dans les stratégies nationales de développement durable et les engagements pris au niveau mondial, grâce aux activités de sensibilisation de l'OIT;
- l'efficacité des organes de gouvernance et d'élaboration des politiques de l'OIT;
- la qualité des fonctions de contrôle, de responsabilisation et de gestion des risques;
- l'utilisation des constatations et recommandations découlant des évaluations indépendantes dans les décisions;
- l'efficacité et l'efficacités des services d'appui, de la programmation au niveau des pays, de la mobilisation des ressources, du perfectionnement du personnel et de la gestion des locaux.

L'annexe II et le tableau de bord des résultats en matière de travail décent fournissent des informations détaillées sur les progrès réalisés, par résultat et par indicateur.

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

L'OIT a conforté sa position d'institution de premier plan pour ce qui est des connaissances et des statistiques sur le monde du travail, l'avenir du travail et les ODD relatifs au travail décent. Le Bureau a produit et diffusé des travaux de recherche et des statistiques faisant autorité dans ces domaines; il a noué des partenariats à l'échelle mondiale, régionale et nationale aux fins de la promotion du travail décent et intensifié les efforts qu'il déploie pour renforcer les capacités institutionnelles dans cette optique.

Recherche et connaissances

Deux domaines prioritaires – l'avenir du travail et les ODD – ont structuré le programme global de recherche de l'OIT pour la période biennale, en raison de leur importance capitale pour le mandat de l'Organisation et l'orientation générale de son action. Plusieurs documents de recherche ont été élaborés à titre de contribution aux travaux de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Les travaux de recherche sur l'interaction entre croissance économique, travail décent et intégrité environnementale ont en outre été essentiels pour l'analyse détaillée des progrès accomplis vers la réalisation de l'ODD 8 figurant dans le rapport [Il est temps d'agir pour l'ODD 8](#).

Pour formuler les conseils pratiques qu'elle dispense par le biais de ses rapports phares mondiaux, de ses notes d'orientation et de ses plateformes de connaissances, l'OIT mène des travaux de recherche pertinents, fiables et d'actualité. C'est ainsi qu'elle met en évidence les tendances qui se dessinent dans le monde du travail et étudie les grands enjeux, dont se sont fait l'écho des publications comme le rapport intitulé [Emploi et questions sociales dans le monde](#) (Tendances 2018; Tendances de l'emploi des femmes 2018; Tendances 2019; Une économie verte et créatrice d'emplois), ainsi que le [Rapport mondial sur les salaires 2018/19](#), essentiellement axé sur les écarts salariaux entre hommes et femmes.

Au niveau régional, on citera principalement le rapport [Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2018](#), un rapport complet sur les salaires en Afrique intitulé [Wages in Africa](#), ainsi qu'une étude quantitative et qualitative sur le travail des enfants dans les pays arabes: [Child labour in the Arab Region](#). Le Bureau a par ailleurs maintenu la publication annuelle intitulée [Labour Overview of Latin America and the Caribbean](#), dont la vingt-cinquième édition est parue en 2018.

Tous les rapports phares et autres grands rapports ont été produits dans les délais et selon des normes de publication internationalement reconnues, notamment en ce qui concerne la procédure de révision par les pairs. Ces produits, en particulier ceux relatifs à l'avenir du travail, ont eu un fort écho médiatique aux niveaux national, régional et mondial et ont été cités dans des forums internationaux et par des organisations internationales, notamment l'Assemblée générale des Nations Unies, l'OCDE, la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI).

En outre, plusieurs collaborations avec des chercheurs universitaires du monde entier ont eu lieu à l'occasion de conférences parmi lesquelles «Regulating for Decent Work» (Genève 2019) et «International Labour and Employment Relations Association» (Séoul 2018). Ces collaborations sont essentielles pour renforcer l'audience de la revue scientifique de l'OIT – la Revue internationale du Travail – et accroître la production de livres et d'articles soumis à comité de lecture sur des sujets liés au travail décent.

Statistiques

Au cours de la période biennale, l'OIT a intensifié ses travaux en la matière en renforçant les capacités des mandants et des bureaux nationaux de statistique, notamment au moyen de cours de formation portant sur les systèmes d'information sur le marché du travail et de sessions de l'Académie de statistique et d'analyse du marché du travail organisées en collaboration avec le Centre de Turin. Le BIT a en outre mis au point un ensemble d'outils pour les enquêtes sur la main d'œuvre et un guide intitulé [Quick guide on measuring economic characteristics in the population census](#) en coordination avec la Division de statistique de l'Organisation des Nations Unies et le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP).

Le BIT a développé, reconfiguré et regroupé le [site Web et la base de données ILOSTAT](#), qui comprend maintenant 74 millions d'entrées, y compris de nouveaux ensembles de données relatifs aux indicateurs des ODD sur le marché du travail dont l'OIT est responsable, ce qui représente une hausse de près de 150 pour cent par rapport aux 30 millions d'entrées disponibles en 2016-17. Le Bureau a par ailleurs harmonisé et centralisé sa collection de microdonnées afin d'assurer la cohérence et la comparabilité des données sur lesquelles reposent ses travaux techniques et analytiques, notamment les estimations mondiales et régionales concernant les questions liées au travail décent.

La [vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail](#) (Genève, octobre 2018) a adopté des résolutions clés concernant les statistiques sur les relations de travail, la méthodologie de l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits des travailleurs, celle de l'indicateur 8.b.1 sur l'emploi des jeunes, et les statistiques sur le travail des enfants. La Conférence a également adopté des directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre, la mesure de l'inadéquation des qualifications et des compétences ainsi que les coopératives.

Au niveau national, l'OIT a contribué au renforcement des statistiques du marché du travail dans 20 États Membres et a appuyé la collecte et la communication de données se rapportant aux indicateurs des ODD relatifs au travail décent dans 32 pays.

Communications

Les efforts de communication que déploie l'OIT lui ont permis de consolider sa position de chef de file dans le domaine des connaissances sur le monde du travail. L'Organisation a notamment planifié, préparé et diffusé des supports de communication sur les rapports et les données publiés au cours de la période biennale, y compris les principaux rapports phares.

Le centenaire de l'OIT a été une occasion unique de faire connaître l'Organisation à un public plus large. En 2019, la mise en œuvre de la stratégie de communication ILO100 a abouti au lancement d'une nouvelle identité visuelle et à la diffusion d'un ensemble de messages clés à travers le monde, à propos du mandat, des activités et des réalisations de l'OIT. Cette stratégie, qui a consisté notamment en une campagne de communication, un tour du monde en 24 heures, des projets vidéo et le lancement du site Web Actualités OIT100, s'est efforcée d'exploiter au mieux les nouvelles technologies du Web pour proposer un voyage multimédia en immersion dans le passé, le présent et le futur de l'Organisation, bien au-delà de tous les autres contenus en ligne de l'OIT.

Au total, la page Web OIT info a été consultée plus de 1,1 million de fois en 2018 et près de 1,4 million de fois en 2019. Les communiqués de presse relatifs aux rapports et aux données publiées sur le site public de l'Organisation ont été les éléments d'information les plus visionnés au cours de ces deux années. Pour ce qui est de la couverture médiatique, les communiqués de presse et les actualités de l'OIT ont généré plus de 160 000 articles en 2018 et plus de 190 000 en 2019. Le blog de l'OIT [Work in Progress](#), qui publie régulièrement des articles sur les activités de recherche et les données de l'OIT, a enregistré une augmentation de 24 pour cent du nombre de visites entre 2018 et 2019, et le nombre de vidéos vues a connu une hausse de 61 pour cent. Le site OIT100 a attiré plus de 340 000 internautes en 2019.

Partenariats

Outre les partenariats mondiaux noués au sein du système des Nations Unies et avec d'autres organisations multilatérales décrits dans la première partie du présent rapport, l'OIT a renforcé sa participation à la réflexion menée avec la Banque mondiale, l'OCDE, le FMI et d'autres institutions financières internationales. En mai 2019, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a approuvé une [stratégie à l'échelle du système des Nations Unies sur l'avenir du travail](#), préparée par une équipe spéciale placée sous la direction de l'OIT, en invitant toutes les entités des Nations Unies à en assurer la mise en œuvre et en chargeant l'OIT de piloter les efforts entrepris pour la traduire en orientations et en actions au niveau des pays.

L'OIT a aussi piloté, avec le PNUD, la stratégie des Nations Unies pour l'inclusion des personnes handicapées qui a été approuvée par le Conseil des chefs de secrétariat et lancée par le Secrétaire général de l'ONU en juin 2019. Cette stratégie comprend des mesures et un cadre de responsabilité pour l'inclusion des personnes handicapées, assorti d'indicateurs de référence destinés à mesurer les progrès réalisés au sein du système et à accélérer les évolutions nécessaires dans ce domaine.

En 2018, l'OIT, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'OIE et la CSI ont lancé un [partenariat mondial pour les compétences en matière de migrations](#) afin d'accompagner les pays dans les efforts qu'ils déploient pour développer et reconnaître les compétences des travailleurs migrants, en particulier celles des femmes et des jeunes.

En 2018, l'OIT et le Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Tokyo (Tokyo 2020) ont signé un accord de partenariat visant à inciter les partenaires de la manifestation à promouvoir la durabilité et à adopter des pratiques de travail socialement responsables, en prenant comme cadre de référence la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ([Déclaration sur les entreprises multinationales](#)).

La [coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire](#) sont restées un instrument de coopération privilégié. Au cours de la période 2018-19, les États Membres de l'OIT et de nombreux mandants des pays du Sud ont réitéré leur attachement à ce mode de coopération lors de la [Conférence de haut niveau des Nations Unies sur la coopération Sud-Sud](#) (BAPA+40). Les mandants de l'OIT ont aussi soutenu la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire à plusieurs reprises, dans le cadre de : i) de l'initiative régionale «[Mettre fin au travail des enfants et au travail forcé en Amérique latine et dans les Caraïbes](#)», notamment grâce aux contributions financières des gouvernements du Brésil et de l'Espagne; ii) d'un projet de formation à l'économie du soin et des services à la personne dans la région de l'ASEAN, grâce aux contributions financières du gouvernement de la Chine; et iii) des mécanismes de programmation conjoints des Nations Unies sur le changement climatique et la paix et le développement pour les Caraïbes, grâce aux contributions financières des gouvernements de l'Inde et de la Chine.

Capacités institutionnelles en faveur du travail décent

Au cours de la période 2018-19, tous les bureaux et départements du BIT ont pris des initiatives visant spécifiquement à renforcer les capacités institutionnelles en faveur du travail décent, en particulier parmi les mandants tripartites. En mars 2019, le Conseil d'administration du BIT a approuvé la [Stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT](#), qui a été prise en compte dans la préparation du programme et du budget pour 2020-21. La stratégie consacre le rôle central joué par le Centre de Turin en matière de développement des capacités et en tant qu'espace propice à l'élaboration et à l'expérimentation de méthodes innovantes.

Au cours de la période biennale, le Centre de Turin a enregistré une hausse considérable du nombre de participants à ses cours grâce au lancement de nouveaux produits d'enseignement à distance. Au total, plus de 23 000 personnes ont ainsi participé à ses activités d'enseignement à distance (44 pour cent de femmes et 40 pour cent de membres d'organisations des mandants tripartites de l'OIT), contre

22000 pour les formations présentiels. Deux activités de formation sur trois du Centre de Turin ont été conçues et exécutées en collaboration avec les départements du BIT et les bureaux extérieurs, et plus de 90 pour cent des activités de formation en groupe étaient liées, sur le plan thématique, aux dix résultats stratégiques et aux trois résultats facilitateurs du programme et budget de l'OIT.

Le Centre de Turin a par ailleurs continué d'améliorer la qualité de ses services. Avec une note moyenne de 4,49 sur 5, le niveau de satisfaction des participants a augmenté. Les évaluations effectuées en fin de formation ont montré que 83 pour cent de l'ensemble des participants avaient acquis des connaissances nouvelles et applicables pendant la formation, et les évaluations externes de 2018 et 2019 commandées par le Centre ont révélé que plus de 70 pour cent de tous les anciens participants avaient pu mettre en pratique les connaissances nouvellement acquises après la formation.

► Et après la formation? Retombées des cours sur les migrations de main-d'œuvre dispensés par le Centre de Turin

L'évaluation externe des activités de formation du Centre de Turin menée en 2019 a porté sur les cours dispensés en matière de migrations de main-d'œuvre. Les évaluateurs se sont appuyés sur plusieurs méthodes qualitatives et quantitatives pour mesurer les effets de cet apprentissage, y compris une enquête en ligne auprès des anciens participants. Sur un total de 108 personnes ayant répondu à l'enquête, 103 ont dit avoir constaté que la mise en pratique des connaissances acquises pendant la formation avait eu des effets concrets sur les capacités institutionnelles sur leurs pays. Entre autres effets, les personnes interrogées ont mentionné la ratification des conventions de l'OIT à Madagascar, au Maroc et en Sierra Leone; la mise en place d'un réseau syndical sur les migrations à l'échelle de la région Afrique; la création d'un mécanisme de consultation des partenaires sociaux au sein d'une des commissions spécialisées de l'ASEAN; la conclusion d'accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre entre l'Éthiopie et les pays de destination.

Source: Global Migration Policy Associates. 2019. [Independent external evaluation of the ITCILO training and learning activities in the area of labour migration from the beginning of 2017 till mid-2018 - \(Résumé en français\)](#) (Genève).

Résultat B. Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

Les efforts déployés par l'OIT au cours de la période biennale ont essentiellement visé à garantir la participation pleine et entière des mandants tripartites à la prise de décisions et à la définition des priorités de l'Organisation. Des décisions stratégiques ont été prises avec l'adoption par la Conférence internationale du Travail de la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019](#). Le BIT a en outre fourni un appui efficace aux réunions des organes directeurs, assuré un contrôle effectif de l'utilisation des ressources et renforcé ses mécanismes de responsabilité.

Organes de gouvernance

L'OIT a continué de mettre en œuvre avec succès l'initiative sur la gouvernance en mettant l'accent sur le rôle et le fonctionnement des réunions régionales, l'application de la [Résolution de 2016 concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent](#), et les moyens de gagner en efficacité.

Le Règlement des réunions régionales a été révisé et actualisé, et deux réunions ont été organisées avec succès dans les Amériques et en Afrique pendant la période biennale. La quasi-totalité des mesures prévues dans le programme de travail en vue de donner effet à la résolution de 2016 ont été mises en œuvre telles que planifiées. Le cadre de résultats pour 2020-21 a été révisé, les nouvelles politique

et stratégie d'évaluation ont été adoptées, ainsi que la stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT. La base de données ILOSTAT a été améliorée et la stratégie relative aux partenariats mise en œuvre avec succès, comme en témoigne la constitution d'alliances autour d'intérêts communs en rapport avec les ODD.

Des gains d'efficacité ont été réalisés grâce au raccourcissement de la durée des sessions de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration. Les réunions ont ainsi gagné en transparence et en rapidité, ce qui tient aussi en partie au plus grand nombre de séances d'information et de consultations intersessions.

L'utilisation accrue des technologies de l'information et des communications est une autre source de gains d'efficacité. Le Bureau a facilité l'accès en ligne aux documents et étendu l'utilisation de l'application ILO Events. Tous les documents officiels d'avant session destinés au Conseil d'administration ont été publiés exclusivement par voie électronique, et environ 80 pour cent d'entre eux dans les délais statutaires. Le volume des mots traités au cours de la période biennale est resté stable, aux alentours de 24 millions.

Les méthodes de travail et le déroulement des sessions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail ont été constamment améliorés tout au long de la période biennale. Le Bureau a mis en place un nouveau système numérique de dépôt des amendements à la Conférence et introduit des mesures de gestion du temps pour les travaux du Conseil d'administration. Entre autres progrès réalisés lors de la plénière de la Conférence internationale du Travail, les économies de temps ont atteint 9,3 pour cent en 2018 et 7,7 pour cent en 2019. Les travaux du Conseil d'administration à ses sessions de mars et de novembre 2018 ont nécessité un supplément de temps de 20 pour cent, mais les délais supplémentaires requis ont été ramenés à 2 pour cent du délai initial à la session de mars 2019, et la durée de la session d'octobre-novembre 2019 a été réduite de 2 pour cent par rapport aux prévisions.

Des services de conseil et d'appui juridiques ont été fournis aux fins du fonctionnement efficace des organes de gouvernance, notamment pour l'élaboration et l'adoption du Règlement révisé des réunions régionales ainsi que des nouveaux Règlement des réunions techniques et Règlement des réunions d'experts.

Contrôle et gestion des risques

Les mécanismes de contrôle de l'OIT ont été perfectionnés au cours de la période biennale. En témoignent notamment la publication d'une déclaration relative au contrôle interne conforme aux meilleures pratiques du système des Nations Unies, la révision du cadre de gestion du risque institutionnel et la mise à jour des registres de risques de l'OIT, ainsi que la publication d'une nouvelle directive du Bureau sur l'éthique et d'une autre sur le signalement des manquements et la protection contre les représailles. Le Commissaire aux comptes a émis des opinions d'audit sans réserve qui ont confirmé que les états financiers établis à deux reprises au cours de la période biennale étaient entièrement conformes aux Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS). Ces opinions ont été jointes aux états financiers et communiquées aux États Membres.

Il faut faire davantage d'efforts afin d'accélérer l'élaboration de plans d'action pour le suivi des recommandations d'audit, tâche qui prend actuellement plus de quatre mois. Cela étant, environ 75 pour cent des recommandations ont été mises en œuvre dans les délais impartis, et il n'a été décidé de surseoir à leur application que dans 3 pour cent des cas, en général pour des raisons budgétaires.

Le Comité consultatif de contrôle indépendant a fourni des conseils et suivi les progrès réalisés dans tous ces domaines, et il a présenté chaque année ses propres rapports au Conseil d'administration.

Le cadre de gestion du risque institutionnel a été révisé en mai 2018, et le Bureau a procédé à une mise à jour des registres des risques, qui ont été examinés et finalisés pour l'ensemble des départements et des bureaux. À l'appui de ce processus, le BIT a conçu et dispensé une formation à l'intention du personnel du siège et sur le terrain, afin de renforcer encore les compétences et capacités organisationnelles en matière de gestion des risques.

Évaluation

La nouvelle stratégie d'évaluation mise en œuvre au cours de la période biennale se fonde sur la politique d'évaluation transformatrice adoptée en mars 2018. Elle a nécessité la mise en place de directives, de listes de contrôle et de méthodes visant à recentrer les évaluations sur ce qui constitue le cœur du mandat de l'OIT, à savoir les normes internationales du travail, le dialogue social et le tripartisme, tout en tenant compte de la contribution de l'Organisation aux ODD et des questions transversales telles que le genre, le handicap et d'autres formes de discrimination.

Le recours aux évaluations en matière de gouvernance s'est encore accru, et la direction a donné suite, partiellement ou totalement, à plus de 80 pour cent des recommandations qui en ont découlé. Il a été donné suite à 81 pour cent des recommandations issues des évaluations de projets, soit un peu moins que l'objectif de 85 pour cent fixé pour la période biennale, en partie du fait du nouveau système automatisé de gestion du suivi, plus rigoureux que le précédent.

Le niveau de qualité des rapports d'évaluation est resté élevé. D'après les évaluations ex post de la qualité effectuées par des experts extérieurs, dans l'ensemble, 97 pour cent des rapports d'évaluation établis en 2018 ont été classés dans la catégorie «satisfaisant», alors que ce pourcentage était de 86 pour cent en 2015.

Le Comité consultatif d'évaluation du BIT s'est réuni à neuf reprises. Il a contribué sur le fond au suivi des recommandations découlant de cinq évaluations de haut niveau et approuvé les plans de travail relatifs à trois évaluations de haut niveau ainsi que les rapports d'activité finaux de deux évaluations de haut niveau.

► L'importance des évaluations en termes de responsabilisation et d'apprentissage institutionnel

L'OIT a considérablement progressé dans la mise en œuvre de sa stratégie en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2018-2021. Le [rapport d'évaluation annuel 2018-19](#) expose en détail la mise en œuvre de la stratégie par résultat, par étape et par cible. Il fait état d'une augmentation du nombre d'évaluations indépendantes réalisées dans les délais prévus, signe que l'OIT a amélioré sa capacité interne de gestion des évaluations. En outre, la qualité des évaluations, qui est essentielle en termes de responsabilisation et d'apprentissage institutionnel, n'a cessé de s'améliorer. Afin d'optimiser l'utilisation stratégique des évaluations et de limiter le risque de lassitude à leur égard, la nouvelle politique d'évaluation recommande de regrouper les évaluations chaque fois qu'il existe des cadres de résultats communs. Cette méthode permet une analyse plus fine des similitudes et des différences entre des projets de même nature mis en œuvre dans des contextes nationaux ou des secteurs différents, générant ainsi des gains d'efficacité. Le Bureau poursuivra ses discussions stratégiques avec les partenaires de développement dans le but de procéder à un plus grand nombre d'évaluations groupées en 2020-21.

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

L'OIT a continué d'améliorer ses processus administratifs et ses systèmes de gestion axée sur les résultats afin de faire un usage plus efficace et plus rationnel des ressources qui lui sont confiées.

Amélioration des processus opérationnels et transparence

L'OIT a poursuivi les efforts engagés en vue de concevoir et de mettre en œuvre des modèles innovants de prestation de services, renforçant ainsi l'efficacité et la souplesse de ses processus et de ses méthodes de travail. Au cours de la période biennale, l'Organisation s'est attachée avant tout à rationaliser ses opérations afin de fournir l'appui nécessaire au bon fonctionnement de ses organes de contrôle.

► Mobiliser des ressources pour faciliter l'innovation, la résolution des problèmes et le travail d'équipe

L'OIT développe ses capacités et ses compétences internes pour permettre au personnel et aux cadres d'améliorer constamment les méthodes de travail en misant sur l'innovation, la résolution stratégique des problèmes et le travail d'équipe. Une équipe spéciale ayant une bonne connaissance de l'OIT a commencé à fonctionner dans certains cas comme une solution interne, à la place de consultants extérieurs, pour fournir l'assistance nécessaire en matière d'innovation. Elle aide les responsables et leurs collaborateurs à concrétiser les idées novatrices en projets réalisables, apporte des solutions aux problèmes de gestion grâce à des méthodes de cocréation et contribue au développement du travail d'équipe.

Au cours de la période biennale, l'équipe en question, en collaboration avec le Département des normes internationales du travail et le Département de la gestion de l'information et des technologies du BIT, a passé en revue les processus internes à l'appui du fonctionnement de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et du Comité de la liberté syndicale. Voici quelques-unes des idées d'amélioration proposées à l'issue de cette collaboration:

- un nouveau système électronique de gestion de suivi des flux qui diminue le nombre d'étapes et de tâches redondantes et facilite l'échange d'informations entre les membres de la commission ou du comité;
- des techniques perfectionnées faciles à utiliser pour simplifier la rédaction des documents;
- des tableaux de bord permettant de suivre l'avancée du flux de travail;
- un nouveau système de classification et de stockage des documents électroniques.

En 2019, le Bureau a déployé son système intégré d'information sur les ressources (IRIS) dans tous les bureaux. IRIS est maintenant disponible dans 79 lieux d'affectation du BIT à travers le monde. Par ailleurs, grâce à d'autres progrès des technologies de l'information, les fonctionnaires du BIT disposent désormais de davantage d'informations techniques et financières pour prendre des décisions, axer la gestion sur les résultats et améliorer le système de recrutement. Ces évolutions s'inscrivent dans le cadre de la démarche de l'OIT qui vise à améliorer la transparence de ses données financières et de ses résultats et prévoit notamment: i) l'application des [normes des Nations Unies relatives aux données financières](#);

ii) l'alignement sur les [données financières de l'OCDE/APD](#) relatives à l'aide publique au développement; et iii) la collaboration dans le cadre de l'[Initiative internationale pour la transparence de l'aide](#).

Programmation stratégique et gestion axée sur les résultats

L'OIT a amélioré ses méthodes et ses instruments de planification du travail axée sur les résultats et renforcé son système de présentation de rapports internes et externes. Elle a en outre fourni des éléments d'orientation provisoires destinés à faciliter la participation de l'Organisation et de ses mandants aux nouveaux plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, notamment grâce à l'élaboration d'une nouvelle génération de PPTD.

► Prise en compte du travail décent dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable

L'OIT a participé activement au processus interinstitutions qui a donné lieu à la formulation de nouvelles orientations relatives aux plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, mis en place au second semestre de 2019. La plupart des programmes des Nations Unies élaborés ou révisés au cours de la période biennale avaient des composantes axées sur la promotion du travail décent, l'amélioration de l'accès à la protection sociale et la protection contre les formes de travail inacceptables. Tel est le cas, par exemple, des programmes suivants:

- la version mise à jour de 2019 du plan de gestion des répercussions de la crise syrienne au Liban (2017-2020);
- le cadre de coopération (2018-2022) pour le Pakistan;
- le partenariat-cadre pour le développement durable (2019-2023) des Philippines;
- les cadres de coopération (2019-2023) pour le Bénin, le Lesotho, Maurice et le Togo;
- le cadre de coopération (2019-2022) pour le Chili.

Trente et un nouveaux PPTD ont été approuvés au cours de la période biennale, portant ainsi à 56 le nombre total de PPTD en cours fin 2019. Trente-six autres PPTD sont en cours d'élaboration, notamment dans le cadre de consultations avec les mandants tripartites. Le mécanisme interne de contrôle de la qualité a montré que tous ces programmes étaient alignés sur les priorités nationales de développement et sur les cadres de coopération, et qu'ils tendaient à contribuer de manière significative à la réalisation du Programme 2030 grâce à la mise en œuvre intégrée des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent.

	PPDT approuvés en 2018-19	Nombre total de PPTD approuvés fin 2019	Nombre total de PPTD approuvés fin 2019
Afrique	12	22	20
Amériques	1	3	2
États arabes	5	6	-
Asie et Pacifique	9	16	12
Europe et Asie centrale	4	9	2
Total	31	56	36

Coopération pour le développement

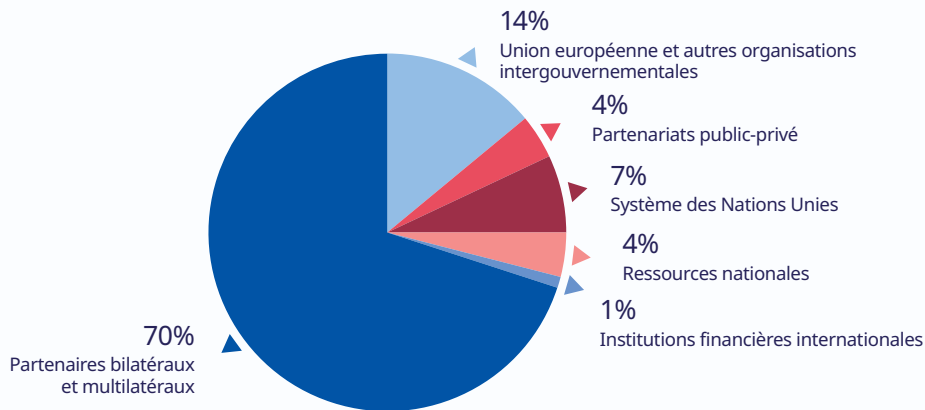
Des efforts importants ont été déployés pour accroître le niveau des contributions volontaires à l'appui du programme de l'OIT, notamment dans le cadre du suivi de la [Résolution concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable](#), adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2018. Le [Conseil d'administration](#) a également réaffirmé que les activités de coopération pour le développement faisaient partie intégrante des services que l'OIT fournissait à ses mandants et il a invité l'Organisation à faire le nécessaire pour être à la hauteur de sa mission au sein du [système réformé des Nations Unies pour le développement](#), tout en restant fidèle à son identité en tant que seule institution spécialisée tripartite.

Les nouvelles contributions volontaires approuvées au cours de la période biennale ont atteint un montant de 791 millions de dollars É.-U. Les 20 principaux donateurs continuent de fournir plus de 97 pour cent du total des contributions volontaires. Les partenariats avec plusieurs pays donateurs ont été consolidés, mais les progrès restent modestes en ce qui concerne la diversification de la base de donateurs. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire restent une source considérable de compétences et de ressources. Les financements provenant de nouveaux partenaires ont permis le maintien de programmes spécifiques de l'OIT, notamment ceux concernant le travail des enfants, le développement des compétences et les effets du changement climatique sur le travail décent.

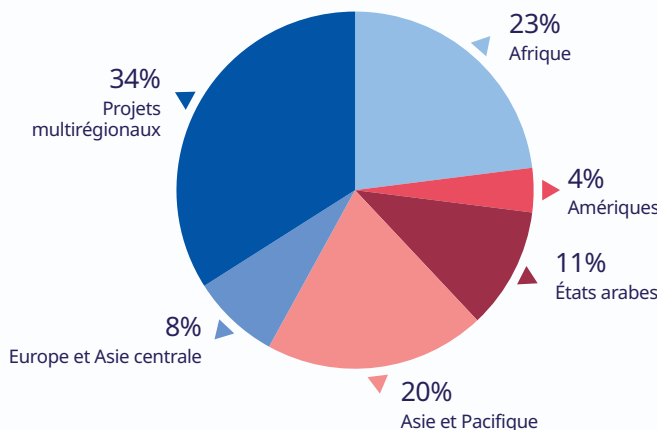
► Mobilisation des ressources en faveur du travail décent en 2018-19

Le montant des contributions volontaires mobilisées en 2018-19 a augmenté de près de 30 pour cent par rapport à 2016-17. En outre, les contributions volontaires non préaffectées versées par les huit donateurs du CSBO ont atteint au total 27 millions de dollars É.-U.

La part des contributions bilatérales et multilatérales – gouvernements donateurs – a considérablement augmenté dans le portefeuille total par rapport à 2016-17, en raison notamment des contributions reçues des gouvernements de l’Allemagne, des Pays-Bas et du Royaume-Uni. La part des contributions provenant des partenariats public-privé et du système des Nations Unies est restée relativement stable, tandis que celle des contributions provenant d’institutions financières internationales, de fonds d’affectation spéciale nationaux ou d’autres organisations intergouvernementales a légèrement diminué. La Commission européenne demeure l’un des principaux partenaires de développement de l’OIT.



Quant à la répartition régionale, la part des ressources mobilisées pour l’Afrique, l’Europe et l’Asie centrale et les États arabes est restée stable et celle des ressources approuvées pour l’Asie et le Pacifique et les Amériques a légèrement diminué. Les projets mondiaux ont reçu des financements plus importants, ce qui reflète l’intérêt des partenaires pour des programmes à grande échelle qui couvrent souvent plus d’une région et donnent des résultats en matière de travail décent au niveau des pays.



Du point de vue thématique, ces contributions ont ciblé les investissements à forte intensité d’emploi, les migrations de main-d’œuvre, les chaînes d’approvisionnement mondiales et le développement des compétences. Certains projets ont mis l’accent sur l’amélioration du sort des réfugiés et des communautés d’accueil grâce à la création d’emplois, à l’octroi d’une protection, à l’éducation et à la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. Tel est le cas, par exemple, du projet PROSPECTS financé par le gouvernement des Pays-Bas.

Les contributions volontaires sans affectation spéciale versées au CSBO sont restées extrêmement utiles, puisqu'elles ont permis au Bureau d'allouer ces fonds avec souplesse et au bon moment. En 2018-19, les ressources du CSBO ont continué de bénéficier aux pays à faible revenu et aux pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure qui sont prioritaires. Elles ont servi à financer:

- l'obtention de résultats en matière de travail décent au niveau des pays, avec pour objectif de renforcer le cercle vertueux entre la fonction normative de l'OIT, les PPTD et l'assistance technique (par exemple, Afghanistan, Colombie, Kazakhstan, Kirghizistan, territoire palestinien occupé, Ukraine);
- le renforcement du rôle des mandats de l'OIT dans les processus conduits par les Nations Unies afin qu'ils contribuent davantage et plus efficacement à la réalisation des ODD (par exemple, Caraïbes, îles du Pacifique, Sao Tomé-et-Principe, Viet Nam);
- l'amélioration de la réactivité de l'OIT face aux problèmes et aux situations de fragilité émergentes (par exemple, Éthiopie, Iraq, Pérou, Sahel et Amérique du Sud – crise des migrants vénézuéliens).

Développement des ressources humaines

Dans le cadre de sa stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021, l'OIT a continué à renforcer le suivi du comportement professionnel, à promouvoir le perfectionnement du personnel et à privilégier les capacités d'encadrement. Les efforts entrepris en 2016-17 pour améliorer la qualité, le respect des délais et l'application rigoureuse du cadre de suivi du comportement se sont poursuivis et ont encore progressé grâce à la mise en œuvre d'une série de nouvelles initiatives visant à améliorer la définition des produits attendus et le système d'évaluation du comportement professionnel. Entre autres mesures prises en 2019, on peut citer l'adoption d'un nouvel ensemble de descriptions d'emploi génériques pour les fonctionnaires de la catégorie des services organiques nationaux et de la catégorie des services généraux dont le poste est financé par le budget ordinaire dans les lieux d'affectation hors siège. Le Bureau a ainsi pu mener ses activités avec plus de souplesse tout en diversifiant les possibilités d'évolution de carrière offertes à son personnel. Les descriptions d'emploi des directeurs des bureaux extérieurs ont été mises à jour afin de répondre aux besoins découlant de la réforme du système des Nations Unies.

En avril 2018, l'outil de recrutement électronique «ILO Jobs» a été diffusé à l'échelle mondiale. Depuis son lancement, la plateforme a reçu plus de 1,5 million de visiteurs et 100 000 inscriptions, touchant ainsi une audience assez large pour assurer la diversité du vivier de candidats. En outre, le BIT a commencé à collaborer avec des sites d'emploi en ligne spécialisés tels que ImpactPool. Les outils de suivi et de notification que comporte la nouvelle plateforme du BIT pour l'emploi permettent de suivre les progrès réalisés en ce qui concerne l'équilibre entre hommes et femmes et la répartition géographique dans l'ensemble du personnel du BIT.

Au cours de la période biennale, le BIT a investi quelque 6,6 millions de dollars É.-U. dans des activités de perfectionnement du personnel et d'encadrement gérées au niveau central et alloué 3,7 millions de dollars É.-U. supplémentaires à des activités gérées par les départements et les bureaux extérieurs. Un large éventail de programmes d'apprentissage en ligne a permis d'offrir au personnel du BIT partout dans le monde des possibilités de formation initiale, de formation linguistique et de formation à la gouvernance, tandis que les contenus vidéo de la médiathèque LinkedIn Learning, directement accessibles depuis le lieu de travail, proposaient un ensemble de techniques pour apprendre à travailler plus efficacement.

En mars 2018, le Directeur général a lancé une vaste campagne de prévention du harcèlement sexuel et d'autres comportements répréhensibles afin d'offrir à tous un environnement de travail sûr et de promouvoir une culture du respect mutuel dans l'ensemble de l'Organisation. Le Bureau participe activement aux travaux du groupe de travail sur la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des entités

des Nations Unies, dont les productions et les ressources ont pour but d'assurer une approche cohérente en matière de prévention et d'intervention en cas d'incident.

La campagne: «Gender equality: Take action», en faveur de l'égalité des sexes, a été lancée en direction du personnel dans le but d'alimenter la réflexion sur les mesures à prendre pour faire du BIT un lieu de travail plus inclusif et plus réceptif aux considérations de genre, afin de promouvoir les femmes et l'égalité des sexes. En octobre 2019, le Conseil d'administration a adopté un plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs, qui prévoit notamment des efforts en faveur d'un meilleur équilibre hommes-femmes.

Locaux de l'OIT et performance environnementale

La rénovation du bâtiment principal du siège s'est achevée plus tôt et à un coût moindre que prévu. Les travaux ont consisté à refaire complètement l'isolation de la façade pour satisfaire aux normes en vigueur, à installer des équipements économes en énergie tels que des éclairages LED ainsi que des unités de traitement de l'air équipées d'un système de récupération énergétique à haut rendement, ce qui a permis de réduire les besoins et la consommation d'énergie.

Le bâtiment principal a été mis en conformité avec le code de prévention des incendies en vigueur. Il s'agit là d'une amélioration majeure sur le plan de la sécurité. Le bâtiment principal a été entièrement désamianté et des sorties de sécurité ont été installées dans les principales salles de conférence.

L'OIT a encore amélioré sa performance environnementale en réduisant sa consommation annuelle d'énergie de 11 pour cent en 2019 par rapport à 2015. Un système technologique de gestion de l'eau a été installé dans l'ensemble des locaux récemment rénovés et de meilleures pratiques de gestion des déchets ont été instaurées dans tous les bureaux.



Enseignements et perspectives

Les commentaires formulés par les mandants de l'OIT quant à la pertinence et à la qualité des travaux menés pendant la période biennale, ainsi que l'évaluation par le Bureau de ses performances en matière de services aux États Membres et les conclusions d'évaluations indépendantes fournissent de nombreuses indications sur les aspects positifs ou négatifs de l'exécution du programme de l'OIT.

Les sections suivantes résument les principaux enseignements tirés de la mise en œuvre du programme de l'OIT en 2018-19 et les mesures qui sont actuellement prises pour tirer parti de ces enseignements en vue d'améliorer les résultats de l'Organisation en 2020-21.

► Renforcer le leadership de l'OIT en s'appuyant sur des connaissances factuelles et des activités de sensibilisation

En 2018-19, l'OIT a intensifié ses activités de production et de diffusion de connaissances factuelles et de données prospectives sur les grandes problématiques du monde du travail. Ses travaux de recherche sur l'avenir du travail et les questions qu'il pose à l'échelle internationale lui ont donné davantage de visibilité et d'influence dans le débat public, au niveau tant mondial que national, renforçant ainsi sa position de leader mondial dans le monde du travail.

Ainsi qu'il est apparu au cours de la période biennale, ces progrès résultent en grande partie des améliorations apportées à l'approche adoptée par le Bureau pour produire et diffuser en temps utile des connaissances fiables et pertinentes à l'appui de ses recommandations, afin de relever les défis actuels et futurs du monde du travail. Le choix de l'avenir du travail comme thème général du programme de recherche de l'OIT en 2018-19 a permis de mettre l'accent sur les principaux ouvrages publiés au cours de la période biennale, tout en favorisant la collaboration dans les grands domaines de recherche entre les départements techniques du siège, et entre le siège et les régions. Ce choix a nécessité une meilleure intégration des initiatives de recherche, une coordination plus étroite des activités statistiques dans l'ensemble du Bureau (en particulier en ce qui concerne les indicateurs des ODD), une collaboration accrue avec les mandants de l'OIT et la communauté scientifique et le recours à des partenariats public-privé.



Le BIT devrait accueillir favorablement tout type de partenariat propre à favoriser la recherche, car il s'agit d'un domaine crucial pour lequel il n'est pas facile de mobiliser des fonds. Toutefois, le processus de mise en place d'un partenariat public-privé pour des projets de ce genre, qui sont axés sur la recherche et ont besoin de simplicité, pêche sans doute par sa lourdeur et sa durée. Il pourrait donc être utile de trouver d'autres types de partenariat ou une procédure accélérée de soutien à la recherche.

Source: BIT. Bureau de l'évaluation, 2019. [Independent Evaluation of ILO's Public-private Partnerships, 2008-18](#) (Genève), p. 42.

Ces efforts ont pu être déployés et intensifiés grâce à une stratégie de sensibilisation et d'information bien ciblée et solidement étayée, ainsi qu'à l'amélioration des principales plateformes de connaissances telles qu'ILOSTAT. Le Bureau doit maintenant s'appuyer sur ces réalisations pour aller plus loin en vue d'améliorer encore les contenus, les supports et les moyens de diffusion de manière à rendre les travaux de recherche et les statistiques de l'OIT encore plus utiles pour les mandants et les partenaires, tout en continuant d'explorer les nouvelles problématiques.



Les activités de sensibilisation et de mobilisation menées dans le monde entier sur la base d'éléments objectifs, conjuguées à la création de nouveaux espaces d'échange et de gouvernance au niveau mondial, ont constitué pour l'OIT un moyen efficace d'optimiser les ressources limitées dont elle dispose pour renforcer sa notoriété et influencer sur les débats à l'échelle internationale.

Source: BIT. Bureau de l'évaluation, 2017. [Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for creating and extending social protection floors, 2012-2017](#) (Genève), p. 67.

En ce qui concerne les connaissances factuelles et les activités de sensibilisation, il faudra prêter attention dans l'avenir aux quatre points suivants:

- 1) la tenue de consultations régulières avec les employeurs, les travailleurs et les gouvernements sur les activités de recherche afin de répondre de manière équilibrée aux besoins des mandants, conformément aux objectifs de la stratégie de l'OIT en matière de recherche 2020-21;
- 2) l'amélioration de la coordination des activités de recherche sur les nouvelles problématiques, tant au sein du Bureau qu'avec d'autres organisations, compte tenu des évolutions rapides auxquelles doit faire face le monde du travail. À cette fin, le Bureau étudiera des mécanismes de financement novateurs, en particulier dans le cadre de la coopération Sud-Sud, de la coopération triangulaire et de partenariats public-privé;
- 3) l'amélioration de la qualité des statistiques produites au niveau national pour suivre les progrès réalisés au regard du travail décent et des ODD. Renforcer la capacité des mandants de l'OIT à produire, collecter, interpréter et diffuser les données relatives aux cibles des ODD restera une priorité pour l'Organisation en 2020-21 – en particulier lorsque ces données concernent les indicateurs du travail décent, dont la responsabilité a été confiée à l'OIT;
- 4) l'application d'une stratégie de communication efficace et fondée sur des données concrètes, dans le droit fil de la campagne «OIT100», afin de préconiser une approche de l'avenir du travail centrée sur l'être humain et de dégager un consensus à ce sujet aux niveaux mondial, régional et national.

► Favoriser la cohérence des politiques pour fonder l'avenir du travail sur la justice sociale

En réaffirmant l'impératif de justice sociale qui a donné naissance à l'OIT il y a cent ans, la Déclaration du centenaire montre le chemin à suivre pour relever les défis que posent les mutations actuelles du monde du travail. Dans ce contexte, l'approche centrée sur l'humain définit les conditions dans lesquelles l'avenir du travail pourra être fondé sur la justice sociale et contribuer par là même au développement durable. Pour que demain cette perspective puisse se concrétiser, il faut des réponses politiques intégrées et l'action coordonnée d'un large éventail de partenaires, comme indiqué dans la Résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies saluant la Déclaration du centenaire.

La dynamique créée par cette déclaration a offert à l'OIT de nouvelles possibilités de partenariats propres à favoriser la cohérence des politiques. De ce point de vue, trois enseignements montrent comment le Bureau et les mandants de l'OIT peuvent nouer des relations systémiques pour optimiser leurs futurs partenariats.

Premièrement, l'expérience acquise au cours de la période biennale confirme la nécessité pour l'OIT d'expliquer son mandat, le rôle de ses mandants tripartites et la portée de sa fonction normative d'une manière qui puisse être facilement comprise par ses partenaires. À cet égard, les efforts de sensibilisation et d'information déployés par le Bureau, notamment au sein du système des Nations Unies et auprès des institutions financières internationales, doivent être intensifiés.



[...] on constate que les parties prenantes extérieures ne comprennent pas bien le fonctionnement du tripartisme, car ce modèle de dialogue n'a pas d'équivalent en dehors du secteur du travail et de l'emploi. Or, dans le même temps, on voit se développer au sein de l'OIT l'idée que, pour faire progresser les programmes de promotion du travail décent, il faut créer des liens et des synergies efficaces qui dépassent le cadre des seuls mandants officiels que sont les gouvernements, les travailleurs et les employeurs.

Source: BIT. Bureau de l'évaluation, 2019. *Independent high-level evaluation of the ILO's programme of work in four selected member countries of the Southern African Development Community (SADC) (Lesotho, Madagascar, South Africa and the United Republic of Tanzania), 2014-18* (Genève), p. 63.

Deuxièmement, l'expérience confirme également que les partenariats mondiaux établis dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies et dans d'autres contextes offrent des possibilités importantes mais doivent être dotés de ressources humaines et financières suffisantes. Le résultat positif de la participation de l'OIT, en 2019, au fonds commun pour la réalisation des ODD relatifs à la protection sociale – l'Organisation participait à 27 projets nationaux et en dirigeait neuf – a nécessité une approche stratégique, un renforcement de la coordination interne et un travail de longue haleine.

Troisièmement, le type d'assistance et d'appui que les pays attendent du BIT est en train de changer en raison de la réforme en cours du système des Nations Unies pour le développement. Le caractère central du Cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, principal outil de planification et de mise en œuvre des initiatives des Nations Unies au niveau des pays, exige des réponses plus cohérentes de la part de l'ensemble des institutions du système et des partenaires nationaux. L'expérience a montré que, pour pouvoir contribuer à ces processus, les mandants de l'OIT doivent être capables d'agir de façon indépendante quand il le faut et là où il faut, mais aussi de collaborer avec un large éventail de partenaires et de parties prenantes.

Compte tenu de ce qui précède, trois autres questions relatives à la cohérence des politiques mériteront une attention permanente dans l'avenir:

- 1) un engagement ferme est nécessaire pour garantir que les mandants participent et contribuent aux processus des Nations Unies au niveau des pays, en particulier aux cadres de coopération. Les mesures mises en œuvre en 2018-19 à titre expérimental pour améliorer et adapter l'élaboration des PPTD seront poursuivies;
- 2) la coordination des services que l'OIT rend aux États Membres dans le contexte des cadres de coopération doit être renforcée. La fourniture en temps voulu de contributions de qualité à l'analyse commune de pays doit rester une priorité pour l'Organisation afin de garantir que les préoccupations et les priorités des mandants tripartites sont dûment prises en compte dans les cadres de coopération;
- 3) il est indispensable de poursuivre la collaboration avec les autres organismes des Nations Unies et les institutions financières internationales pour promouvoir la cohérence des politiques à l'appui d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, et pouvoir ainsi tirer pleinement parti des possibilités offertes par un système des Nations Unies réformé. C'est également de cette façon que l'OIT sera en mesure de mobiliser un soutien plus large en faveur du travail décent, l'un des éléments clés du développement durable.

► Programmes par pays de promotion du travail décent et PNUAD: une initiative pilote

Entre juillet 2018 et juin 2019, l'OIT a mené une initiative pilote dans quatre pays (Burundi, Iraq, Philippines et Suriname), dont le but était d'aider à formuler des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) bien conçus et de qualité, alignés sur les Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et les plans nationaux, en vue de la réalisation des ODD, sur la base de théories du changement et de stratégies de mobilisation de ressources clairement définies.

Voici quelques-uns des principaux enseignements tirés de cette initiative pilote:

- Pour que les PPTD soient pertinents et cohérents, il faut renforcer les capacités des mandants en tenant compte de leurs besoins, dès le stade de la formulation et sans compromettre l'adhésion au programme. L'expérience acquise au Burundi et au Suriname a montré que la formation à la gestion axée sur les résultats et aux théories du changement est plus efficace si elle est appliquée immédiatement à la formulation du PPTD. En outre, le renforcement des capacités devrait aussi porter sur la mise en évidence des complémentarités avec le PNUAD, son élaboration et ses caractéristiques.
- Les données ont une importance capitale. En Iraq, celles dont on disposait sur certains aspects essentiels du monde du travail ont permis de prendre en compte les préoccupations des mandants tripartites dans les diagnostics relatifs au travail décent qui ont ensuite servi à étayer la contribution de l'OIT à l'analyse commune de pays.
- La collaboration avec le coordonnateur résident des Nations Unies aux différentes étapes de l'élaboration du PPTD peut favoriser une meilleure compréhension des besoins et des priorités des mandants de l'OIT et faciliter leur participation au processus de planification des Nations Unies.
- La participation constante des mandants et des autres partenaires est essentielle pour la réussite de l'exercice, mais elle peut être coûteuse, en particulier dans les pays où l'OIT n'a pas de représentation permanente. Des ressources suffisantes doivent donc être affectées à cette fin, et les activités doivent être planifiées et exécutées en tenant compte du calendrier du PNUAD et des autres processus des Nations Unies dans le pays.

► Utiliser les ressources de manière stratégique et intégrée pour améliorer les résultats

Dans un contexte d'augmentation des demandes d'assistance adressées au BIT, il est impératif d'utiliser toutes les ressources de manière stratégique afin d'obtenir les résultats les plus à même d'engendrer des changements significatifs. La reconduction en 2018-19 des mesures introduites en 2016-17 pour contrôler l'exécution du programme et du budget de l'OIT a permis de continuer à redéployer les ressources avec souplesse et rapidité vers les principales priorités.

Les ressources extrabudgétaires provenant des contributions volontaires sont une source de financement inestimable: elles contribuent à l'exécution du programme de l'OIT et permettent de renforcer ses services afin de mieux répondre aux besoins des mandants. L'expérience confirme que ces ressources ont des retombées plus importantes lorsqu'elles répondent aux priorités des mandants tripartites et qu'elles facilitent souvent la mobilisation de financements au niveau national. Au cours de la période biennale considérée, les contributions volontaires ont toutefois été réparties de manière inégale entre les dix résultats stratégiques du programme et budget. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour passer d'une multiplicité de projets relativement modestes à des programmes de plus grande envergure permettant au Bureau de fournir une assistance plus intégrée, plus cohérente et plus stratégique.

► [...] les pays qui ont élaboré une stratégie de financement répondant directement aux priorités et aux demandes nationales ont eu plus de facilité à mobiliser des fonds supplémentaires. Les interventions menées à titre expérimental et la présentation de leurs résultats ont contribué à inciter les parties prenantes locales à trouver des sources de financement locales pour des domaines qui sans cela n'auraient peut-être pas été financés par les donateurs.

Source: BIT. Bureau de l'évaluation, 2019. *Independent high-level evaluation of the ILO's programme of work in four selected member countries of the Southern African Development Community (SADC) (Lesotho, Madagascar, South Africa and the United Republic of Tanzania), 2014-18* (Genève), p. 63.

Au cours de la période biennale, les financements de base non préaffectés du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) ont encore largement contribué à l'obtention de résultats en matière de travail décent. Comme indiqué plus haut, la souplesse du CSBO a permis au Bureau de financer des actions catalytiques et de tester de nouveaux moyens d'action: lancement d'initiatives novatrices, réponse rapide aux nouveaux besoins, élargissement ou intensification des programmes existants, mobilisation d'autres sources de financement et pérennisation des activités de coopération de l'OIT grâce à des partenariats avec d'autres entités des Nations Unies.

D'autres sources de financement, en particulier les fonds communs liés au pacte de financement des Nations Unies et le secteur privé, ont gagné en importance au cours de la période biennale. De même, les partenariats public-privé ont été un moyen pratique et efficace d'améliorer les résultats en matière de travail décent.

► Les partenariats public-privé n'ont pas besoin d'avoir une composante financière – il peut s'agir de simples accords de collaboration [...] Les partenariats public-privé sont des "donateurs" plus souples. Ils ne sont pas soumis aux mêmes lourdeurs administratives et peuvent au besoin se montrer souples et ouverts. Ainsi, dans l'ensemble, sous réserve de l'introduction de procédures d'autorisation appropriées, ils peuvent être plus faciles à utiliser et plus réactifs...

Source: ILO. *Independent evaluation of ILO's public-private partnerships, 2008-2018* (Geneva), p. 42.

En ce qui concerne l'utilisation stratégique des ressources, il faudra veiller dans l'avenir aux trois points suivants:

- 1) l'OIT doit continuer à renforcer son portefeuille de programmes de coopération pour le développement, notamment en établissant des partenariats diversifiés et de longue durée avec les donateurs traditionnels et de nouveaux donateurs, le secteur privé et les acteurs de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire. Ce portefeuille devrait être mieux aligné sur les résultats que vise à atteindre l'Organisation, tels qu'ils sont énoncés dans les documents relatifs au programme et au budget de la période biennale. Des efforts de mobilisation des ressources sont nécessaires pour tous les résultats stratégiques, en particulier ceux qui concernent le dialogue social, les normes internationales du travail, l'apprentissage tout au long de la vie et l'égalité entre hommes et femmes. La Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) constituera le cadre général des travaux futurs dans ce domaine;
- 2) le Bureau devrait renforcer sa collaboration avec les donateurs actuels et potentiels du CSBO afin de clarifier sa stratégie en matière d'affectation et d'utilisation des fonds, tout en l'inscrivant dans le cadre de la Déclaration du centenaire et du Programme 2030. Les conclusions de l'examen interne du CSBO en tant que modalité de financement, commandé par le Bureau à la fin de 2019, apporteront une contribution importante à cet égard;

- 3) l'intégration des contributions volontaires et des ressources du budget ordinaire de l'OIT est une préoccupation constante. De plus, l'amélioration des procédures de programmation et de budgétisation stratégiques du Bureau doit être harmonisée avec la planification du travail axée sur les résultats afin de garantir un financement adéquat pour l'obtention de résultats qui répondent pleinement aux priorités des mandats.

► Renforcer la gestion axée sur les résultats, la transparence et l'obligation de rendre compte

Les systèmes de gestion axée sur les résultats sont censés faciliter la prise de décisions, garantir la transparence et l'obligation de rendre des comptes, contribuer à la communication et améliorer l'apprentissage. Pour qu'ils fonctionnent correctement, il est essentiel de bien mesurer les résultats et de suivre en permanence les progrès accomplis.

Les évaluations récentes et l'expérience acquise au cours de la période biennale montrent qu'il reste des progrès à faire dans ce domaine. Une autoévaluation menée en 2018 par l'équipe transversale dédiée à la gestion axée sur les résultats, selon la méthode du Corps commun d'inspection des Nations Unies, a mis en évidence la nécessité de favoriser une culture du résultat dans l'ensemble du Bureau et de renforcer encore les systèmes de mesure et de suivi. Il est essentiel de disposer d'informations fiables sur les résultats à court et à long terme pour pouvoir rendre des comptes et prendre des décisions.



Les insuffisances du système de suivi et de notification des résultats, notamment en ce qui concerne les autoévaluations, empêchent de faire des choix éclairés en matière de gestion stratégique, limitent l'apprentissage institutionnel et nuisent à la transparence. Elles ont des incidences sur la mémoire institutionnelle et le partage de connaissances dans la mesure où elles restreignent les possibilités d'éclairer le débat public au sujet de l'expérience de l'OIT sur le terrain, laquelle constitue un aspect essentiel de la stratégie institutionnelle d'un producteur et d'un réseau de connaissances d'envergure internationale.

Source: BIT. Bureau de l'évaluation, 2018. *Independent Evaluation of the ILO's Programme of Work in Lebanon and Jordan in Terms of Decent Work and the Response to the Syrian Refugee Crisis, 2014-18* (Genève), p. 43.

En outre, le Bureau a analysé les raisons spécifiques des mauvais résultats de la période 2018-19 et a mis à profit les enseignements tirés de ce bilan en définissant trois niveaux de résultats – produits, résultats et impact – alignés sur une «théorie du changement» propre au travail décent, avec les indicateurs correspondants, lors de l'élaboration du nouveau cadre de résultats de l'OIT pour 2020-21. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour que ce cadre puisse servir de base à un nouveau système de suivi et de notification des résultats au niveau de l'Organisation. Parallèlement, la théorie générique du changement qui sous-tend implicitement la Déclaration du centenaire et le programme de travail pour 2020-21 doit également être développée et testée au niveau des pays et dans une perspective thématique, en tenant compte des circonstances nationales. Il faut à cet effet renforcer les mécanismes de suivi afin de voir comment le changement se produit dans différents contextes et continuer à évaluer l'impact à long terme des interventions de l'OIT.



Il reste difficile de mesurer les performances, au niveau tant des produits que des résultats, et de saisir toute l'étendue des efforts menés par l'OIT, notamment en ce qui concerne les thèmes transversaux et la collaboration avec les entités régionales et sous-régionales. Cette situation tient en grande partie au sous-investissement structurel de l'OIT dans le suivi et l'évaluation.

Source: BIT. Bureau de l'évaluation, 2017. [*Independent evaluation of the ILO's field operations and structure 2010-2016*](#) (Genève), p. 67.

En ce qui concerne les travaux futurs en matière de gestion axée sur les résultats, de transparence et de responsabilité, les trois points ci-après devront retenir l'attention:

- 1) il faudra améliorer le système de suivi et de notification de l'OIT en le dotant de moyens et de méthodes efficaces pour suivre les progrès et rendre compte des résultats et des impacts plutôt que des processus et des activités. Les améliorations s'appuieront sur le cadre de résultats révisé pour 2020-21 et tiendront compte des diverses règles pertinentes en vigueur aux niveaux national et mondial, notamment celles découlant du système des Nations Unies pour le développement et du Programme 2030. De telles mesures sont indispensables non seulement pour permettre aux administrateurs d'accéder en temps utile aux informations dont ils ont besoin pour prendre des décisions, mais aussi pour informer avec précision le Conseil d'administration sur l'affectation et l'utilisation des ressources;
- 2) des améliorations devront être apportées à la mise en œuvre et à l'utilisation des études d'impact et des évaluations dans les départements techniques et les bureaux extérieurs afin de mieux s'assurer de la validité méthodologique de ces travaux et de faire en sorte qu'ils contribuent à renforcer la transparence et à éclairer au bon moment la prise de décisions;
- 3) pour mieux rendre compte des progrès réalisés en termes de résultats stratégiques et d'impact du cadre de résultats de l'OIT, la qualité des statistiques devra être améliorée. On pourra s'appuyer pour cela, le cas échéant, sur les indicateurs des ODD et d'autres indicateurs liés au travail décent qui couvrent les quatre objectifs stratégiques de l'OIT. L'élaboration d'un indicateur approprié pour le résultat 1 (mandants tripartites et dialogue social) restera une priorité pour l'OIT.



Travailleur informel d'un marché de tissus à Lima, Pérou. Un groupe de commerçants possédant un stand sur ce marché ont participé à une formation destinée à fournir aux employeurs des orientations sur la formalisation du travail



Annexes

▶ Annexe I

▶ Données financières détaillées

Les figures ci-après indiquent la part en pourcentage des départements du siège et des programmes menés dans les cinq régions de l'OIT dans le total des dépenses encourues par résultat stratégique. Cette part est mesurée par le temps que le personnel de la catégorie des services organiques recruté sur le plan international et émergeant au budget ordinaire a consacré à des travaux ou à des services techniques ou analytiques liés à chacun des dix résultats stratégiques¹. Sachant que les dépenses de personnel représentent 70 pour cent de l'ensemble des ressources du budget ordinaire, cette méthode permet d'obtenir une mesure significative de la contribution aux dépenses.

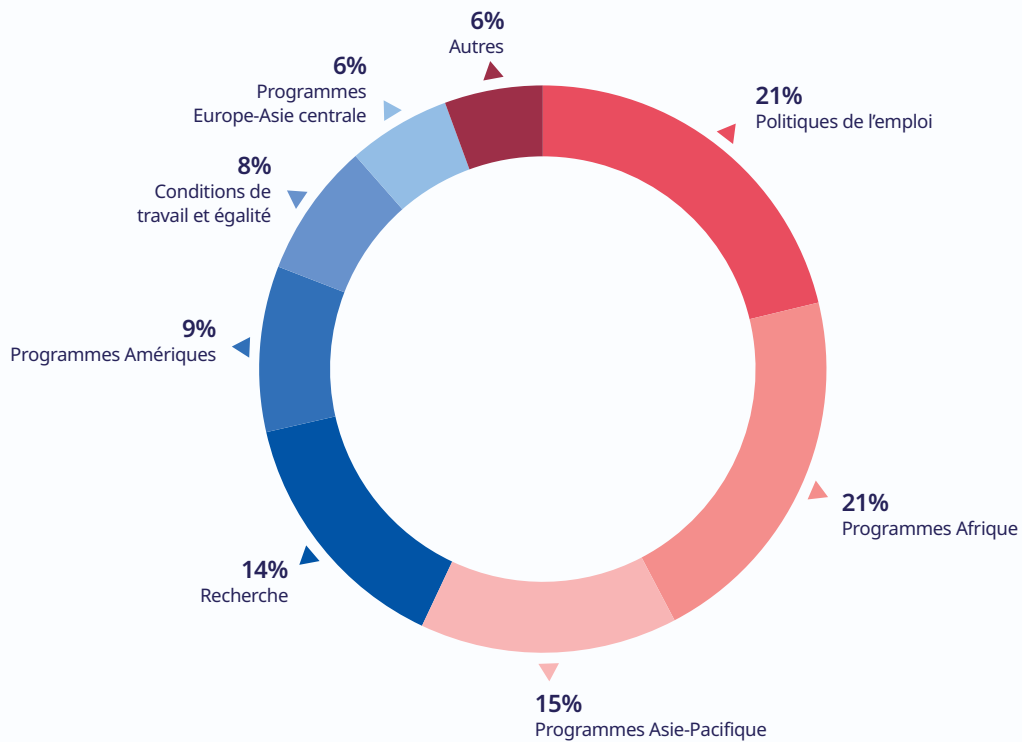


¹ La catégorie «Autres» recouvre les départements et les programmes régionaux dont la part dans le total des dépenses par résultat stratégique est inférieure à 2 pour cent.

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

Résultat 1:

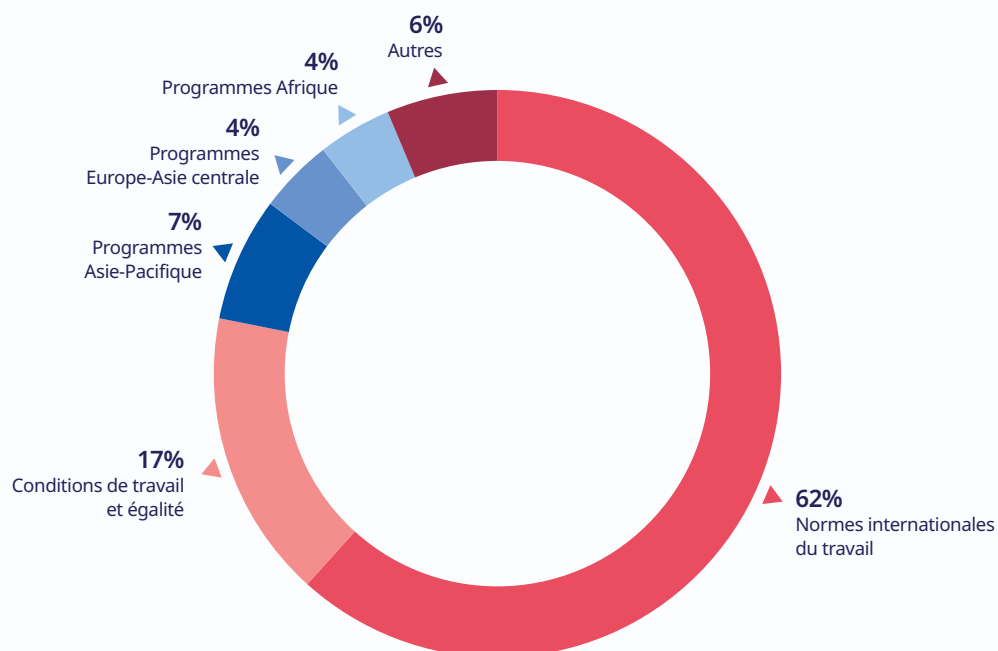
Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes



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

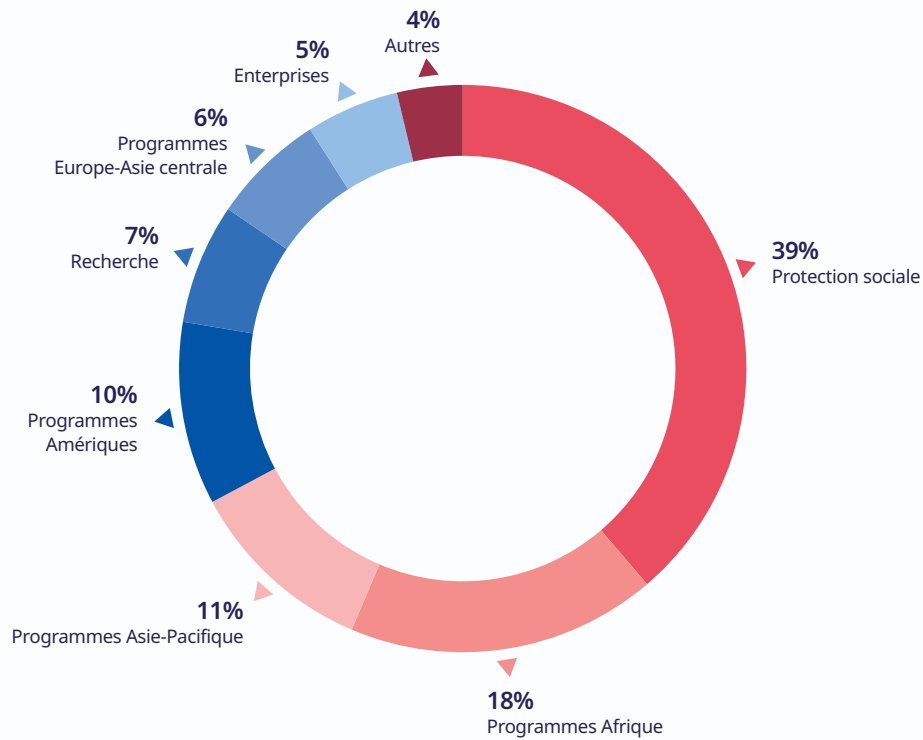
Résultat 2:

Ratification et application des normes internationales du travail



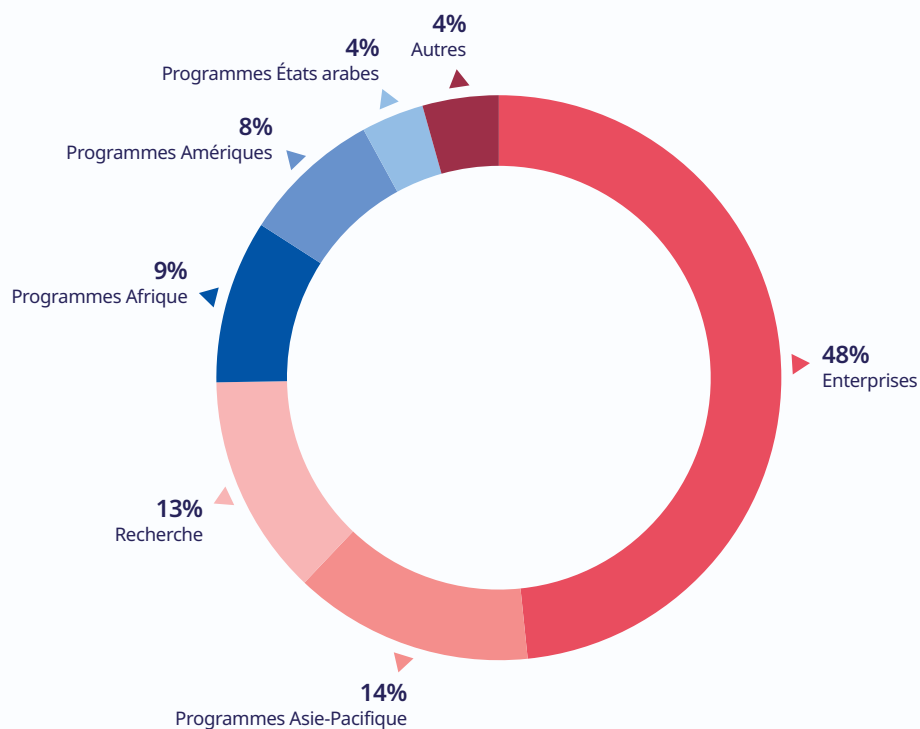
► **Figure I.3 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 3**

Résultat 3:
Création et extension des socles de protection sociale



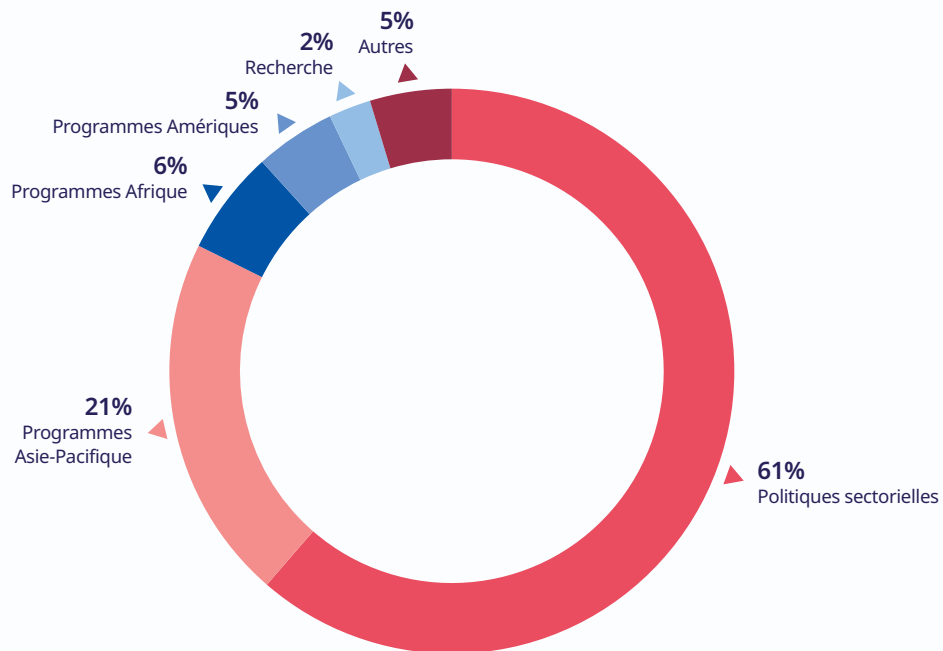
► **Figure I.4 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 4**

Résultat 4:
Promouvoir les entreprises durables



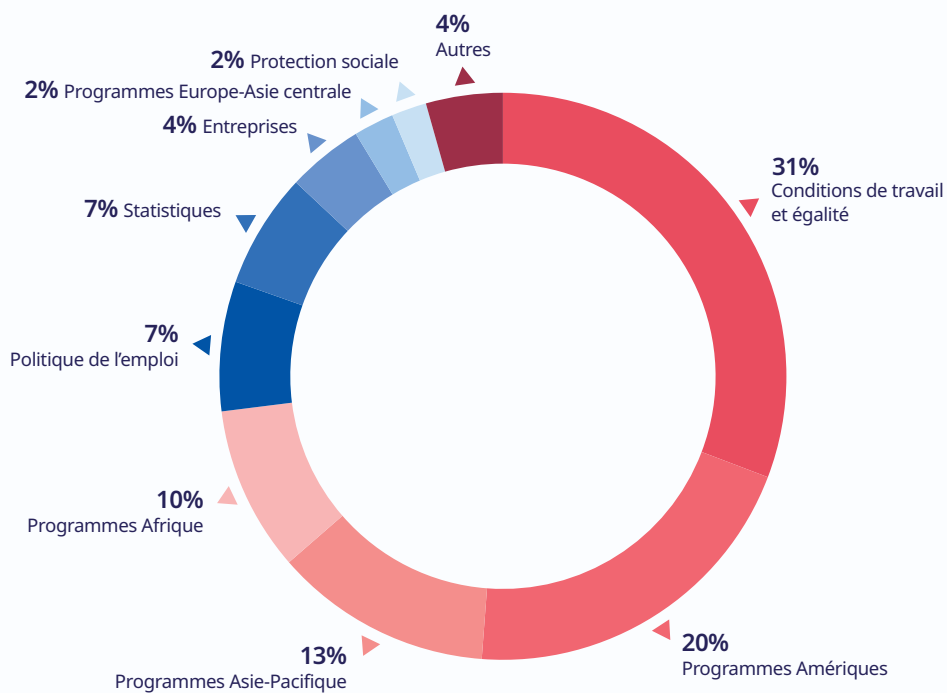
► **Figure I.5 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 5**

Résultat 5:
Le travail décent dans l'économie rurale



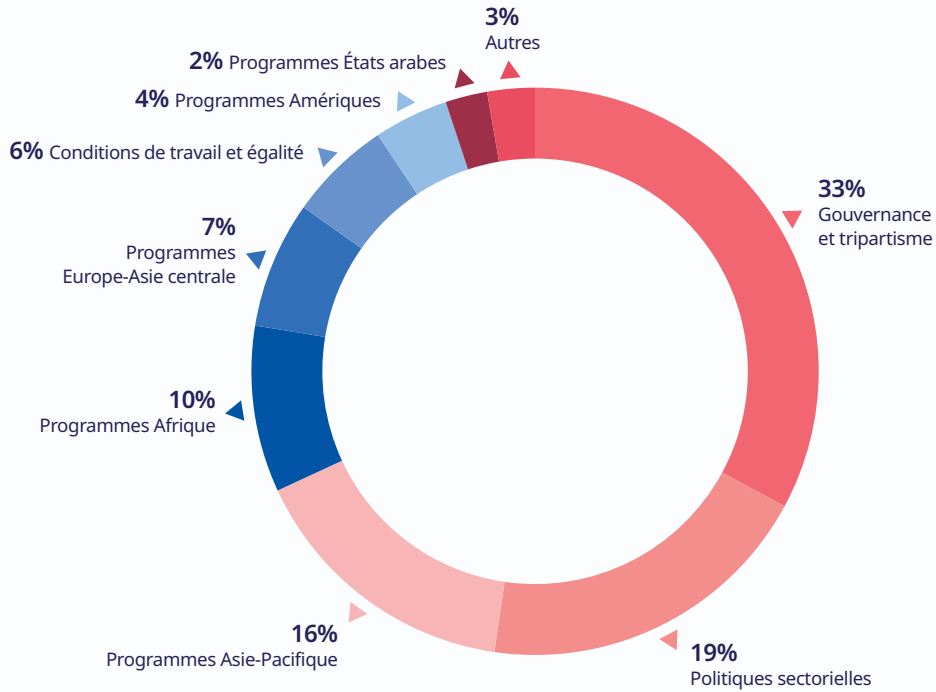
► **Figure I.6 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 6**

Résultat 6:
La formalisation de l'économie informelle



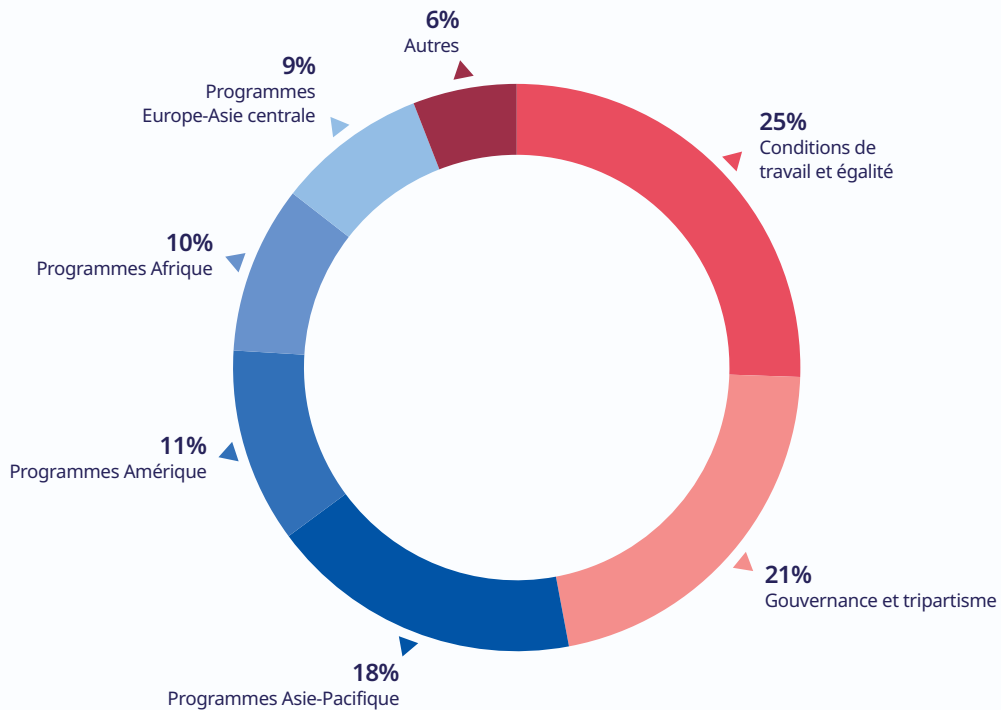
► **Figure I.7 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 7**

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



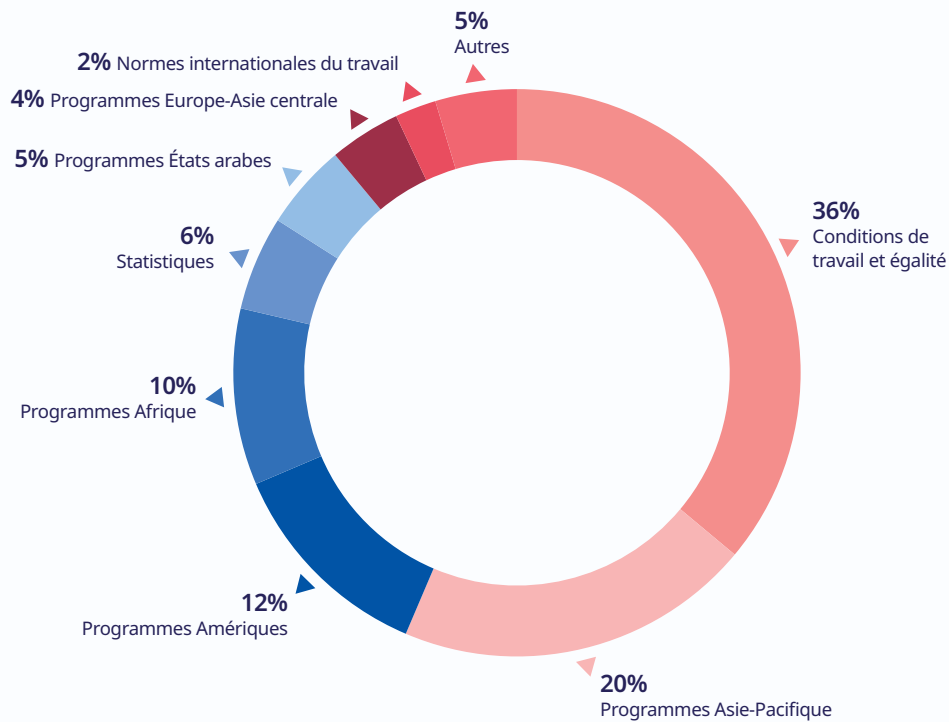
► **Figure I.8 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 8**

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



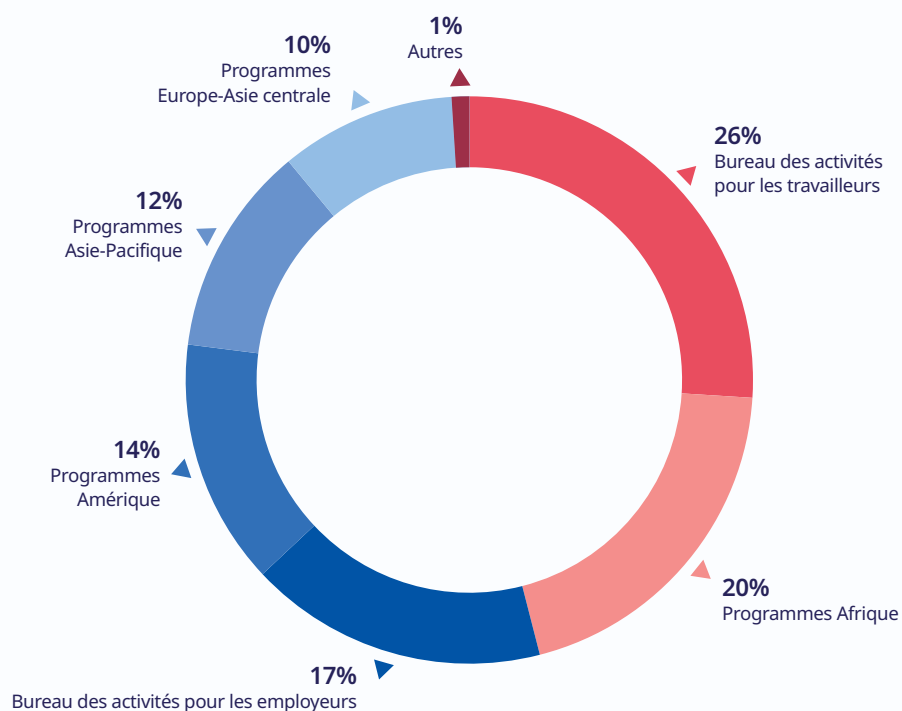
► **Figure I.9 Contribution des départements du siège et des programmes régionaux de l'OIT au résultat stratégique 9**

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



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

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



▶ **Annexe II**

▶ **Bilan des résultats facilitateurs**

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

► Indicateur A.1: Élaboration par l'OIT, en temps voulu, de produits de la connaissance répondant à des normes de qualité élevées

Critères de réussite	Cibles	Résultats
Des produits de la connaissance qui font autorité sur les questions relatives au monde du travail sont élaborés et diffusés en temps voulu.	<p>100 pour cent 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.</p> <p>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.</p>	<p>Atteint. Les notes d'information ont été publiées et les travaux de recherche conduits en temps voulu et à la satisfaction des membres de la commission. Le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, intitulé <i>Travailler pour bâtir un avenir meilleur</i>, a été publié dans les temps, en janvier 2019. Il est disponible dans sept langues, y compris sous forme électronique.</p> <p>Atteint. Tous les rapports phares et les grands rapports ont été produits dans les délais, selon des directives récemment adoptées en matière de publication, d'édition et de correction d'épreuves, après une procédure d'évaluation par les pairs (anonyme), interne et externe.</p>
Les produits de la connaissance du BIT sont largement cités.	<p>Tous les rapports phares sont cités par au moins dix organes d'information nationaux, régionaux ou internationaux de premier plan.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Atteint. Tous les rapports phares ont trouvé un écho médiatique dans plus de dix organes d'information nationaux, régionaux ou internationaux de premier plan.</p> <p>Atteint. Les rapports du BIT ont été cités en référence par diverses organisations internationales, régionales ou nationales, y compris par plusieurs instituts de recherche.</p> <p>Atteint. Plusieurs partenaires ont utilisé les messages, les travaux de recherche et les données du BIT au cours de l'exercice biennal, en particulier ceux portant sur l'avenir du travail, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, les progrès faits vers la réalisation de l'ODD 8 et la protection sociale.</p>
Il existe des données relatives au travail décent comparables au niveau international et elles sont accessibles.	<p>La production de données statistiques de qualité par les différentes unités administratives est coordonnée et consolidée au sein du Bureau.</p> <p>Des cadres statistiques concernant des thématiques nouvelles et récentes, notamment les indicateurs relatifs aux ODD, sont élaborés en consultation avec les mandants.</p>	<p>Atteint. Le BIT a harmonisé et centralisé sa base de microdonnées statistiques afin d'assurer la cohérence et la comparabilité, au niveau international, des données qui sous-tendent ses travaux techniques et analytiques. Pour garantir la qualité et la fiabilité des données statistiques qu'il diffuse, il a par ailleurs produit des estimations modélisées (y compris mondiales et régionales) des principaux indicateurs du marché du travail.</p> <p>Atteint. Des cadres méthodologiques statistiques ont été mis en place pour les indicateurs 8.8.2 (droits du travail), 8.b.1 (politiques sur l'emploi des jeunes) et 10.7.1 (dépenses de recrutement liées à la migration de la main-d'œuvre) relatifs aux ODD, ce qui a conduit le Groupe d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des indicateurs relatifs aux ODD à reclasser ces indicateurs, dont la responsabilité a été confiée à l'OIT, de la catégorie III à la catégorie II. En outre, la 20e Conférence internationale des statisticiens du travail a adopté une résolution contenant des recommandations techniques relatives à la révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), ainsi que des directives concernant les statistiques des migrations internationales de main-d'œuvre, de l'inadéquation des compétences, des coopératives et du travail forcé.</p>

► **Indicateur A.2: Les États 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**

Critères de réussite	Cibles	Résultats
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 États Membres.	Atteint (20 États Membres).
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 États Membres.	Les informations disponibles ne permettent pas de déterminer dans quelle mesure ce critère a été rempli.
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 États Membres.	Atteint (32 États Membres).
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 États Membres.	Atteint (10 États Membres).

► **Indicateur A.3: 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**

Critères de réussite	Cibles	Résultats
Les PNUAD ou d'autres cadres de planification équivalents intègrent au moins deux des piliers de l'Agenda du travail décent.	90 pour cent.	Atteint. 42 sur 46 PNUAD ou cadres de coopération lancés en 2018 et 2019.
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 pour cent.	Atteint. 8 partenariats multipartites étaient opérationnels à la fin 2019, contre 7 à la fin 2017. Nouveau partenariat: Partenariat mondial pour les compétences en matière de migration (OIT, OIM, UNESCO, OIE, CSI) lancé en décembre 2018).
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 pour cent.	Atteint. 86 comptes rendus établis dans le cadre des processus relatifs aux ODD, y compris les PNUAD/cadres de coopération, les examens nationaux volontaires et les missions d'intégration, d'accélération et de soutien aux politiques font état de la participation des mandants de l'OIT et des autres partenaires de développement, contre 73 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 pour cent.	Atteint. 84 documents finals, déclarations et résolutions recensés, contre 43 en 2016-17.

Résultat B: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

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

Critères de réussite	Cibles	Résultats
Mise en œuvre effective des mesures de réforme convenues.	<p>Les règles et procédures des organes directeurs et des réunions officielles sont rationalisées, simplifiées, modernisées et uniformisées.</p> <p>La préparation de la Conférence et les consultations préalables sur les questions normatives sont améliorées.</p>	<p>Atteint. Le Règlement des réunions régionales et des réunions tripartites a été révisé et actualisé. La révision des méthodes de travail du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail s'est poursuivie.</p> <p>Atteint. Des consultations intersessions ont été organisées avec les mandants tripartites en prévision des débats sur les questions normatives (violence et harcèlement).</p>
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.	<p>Atteint. Parmi les éléments du programme de travail mis en œuvre au cours de l'exercice biennal pour donner effet à la résolution, il faut citer: i) la révision du cadre de résultats pour 2020-21, y compris les indicateurs des ODD ayant trait au travail décent; ii) l'adoption de la stratégie d'évaluation pour 2018-2021; iii) l'adoption de la stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT; iv) l'amélioration d'ILOSTAT; v) l'application des stratégies de partenariat et la conclusion d'alliances autour d'intérêts communs en rapport avec l'ODD 8. L'examen et l'adoption de la nouvelle stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement, qui étaient prévus pour novembre 2018, ont été reportés à mars 2020; le Conseil d'administration a toutefois adopté un plan d'action pour 2019.</p>
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.	<p>Non atteint. Ces activités ont été reportées en raison des travaux liés aux préparatifs du centenaire de l'OIT.</p>

► **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**

Critères de réussite	Cibles	Résultats
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).	<p>100 pour cent des documents officiels sont publiés par voie électronique dans les délais.</p> <p>25 pour cent des documents officiels d'avant-session sont publiés uniquement sous forme électronique.</p> <p>50 pour cent des documents officiels de session sont publiés uniquement sous forme électronique.</p> <p>Tous les documents officiels d'après-session sont publiés uniquement sous forme électronique.</p> <p>Le nombre de mots traités n'augmente pas.</p>	<p>Non atteint. Le Bureau a publié sous format électronique 77 pour cent des documents officiels en 2018 et 79 pour cent au premier semestre de 2019.</p> <p>Atteint. Les documents d'avant-session destinés au Conseil d'administration sont maintenant tous publiés sous forme électronique uniquement. S'agissant de la Conférence internationale du Travail et des autres réunions officielles, la part de documents publiés uniquement sous cette forme s'est établie à 45 pour cent en 2018 et à 39 pour cent en 2019.</p> <p>Partiellement atteint. Dans le cas du Conseil d'administration, la plupart des documents de session sont publiés sous formats papier et électronique. Dans le cas de la Conférence et des autres réunions officielles, la part de ces documents publiés uniquement sous forme électronique s'est élevée à 53 pour cent en 2018 et à 67 pour cent en 2019.</p> <p>Atteint. Qu'il s'agisse du Conseil d'administration ou de la Conférence, tous les documents d'après-session sont publiés sous forme électronique uniquement. C'est aussi le cas de tous les comptes rendus des autres réunions officielles de l'OIT. Les documents finals (recueils de directives pratiques, directives, etc.) continuent d'être imprimés, mais en nombre limité.</p> <p>Atteint. Le volume des mots traités est resté stable par rapport à 2016-17, à 24 millions environ.</p>
Dématérialisation de la correspondance officielle.	85 pour cent des communications officielles sont diffusées exclusivement sous forme électronique.	<p>Non atteint. La part des communications officielles diffusées exclusivement sous forme électronique a atteint 31,7 pour cent en 2018 et 37,7 pour cent en 2019. Toutefois, ces chiffres ne tiennent pas compte de la correspondance officielle avec le bureau et les membres du Conseil d'administration, les secrétariats des groupes et les coordonnateurs régionaux, qui s'effectue uniquement par messagerie électronique. De plus en plus souvent, les documents qui étaient auparavant envoyés en pièce jointe sont remplacés par des liens vers des documents Web.</p>
Gestion efficace et efficiente de la durée des sessions des réunions officielles.	Différence maximale de + ou - 10 pour cent avec le plan de travail initial fixé pour les réunions.	<p>Partiellement atteint. Les comptes rendus de la Conférence internationale du Travail étaient pour la plupart conformes à la cible fixée. En 2018, les sessions du Conseil d'administration ont dépassé les délais impartis de 23 pour cent (GB.332) et de 28 pour cent (GB.334). En mars 2019, le délai supplémentaire requis s'est établi à 2,1 pour cent du délai initial, ce qui se situe dans la fourchette cible. La durée de la session d'octobre-novembre 2019 a été réduite de 2 pour cent par rapport à ce qui était prévu, et seulement trois séances prolongées ont été tenues.</p>

► **Indicateur B.3: Des services juridiques de qualité aux fins du fonctionnement efficace de l'Organisation**

Critères de réussite	Cibles	Résultats
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.	Atteint. Des conseils ont été fournis aux fins de la révision et de l'application du Règlement des réunions régionales, ainsi que de la révision des règlements des réunions techniques et des réunions d'experts.
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.	Atteint. Le nombre de pays ayant ratifié la convention est resté inchangé (126).

► **Indicateur B.4: Qualité des fonctions de contrôle, de responsabilisation et de gestion des risques**

Critères de réussite	Cibles	Résultats
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.	Atteint. La cible a été atteinte pour l'année terminée le 31 décembre 2018.
Délai nécessaire à la mise en œuvre effective des recommandations d'audit.	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. Toutes les recommandations d'audit acceptées par la direction sont mises en application dans les six mois à compter de la date du rapport.	Non atteint. Le délai moyen était de 4,3 mois. Partiellement atteint. En septembre 2019, 75,8 pour cent des recommandations d'audit acceptées par la direction en 2018 et 2019 avaient été pleinement mises en œuvre; 21,1 pour cent l'avaient été partiellement ou étaient en cours d'application; l'application des 3,1 pour cent restants avait été reportée pour des raisons budgétaires ou autres.
Pourcentage de recommandations d'audit interne indiquées comme étant en suspens dans les audits de suivi.	17 pour cent des recommandations sont en suspens.	Partiellement atteint. Sur les 49 recommandations formulées dans les deux rapports de suivi établis pendant l'exercice, seule une n'avait pas été appliquée (2 pour cent), 8 étaient en cours d'application (16 pour cent), 17 avaient été appliquées partiellement (35 pour cent) et 23 l'avaient été intégralement (47 pour cent). Une recommandation, déclarée obsolète par le Bureau de l'audit interne et du contrôle, a été exclue de l'analyse.
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.	Atteint. Les registres de risques des différents départements et bureaux ont été mis à jour en 2018 et font l'objet d'une révision et d'un suivi réguliers.
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 pour cent du niveau de connaissance par le personnel des documents de gouvernance concernés.	Partiellement atteint. En tout, 47 pour cent des personnes ayant participé à l'enquête sur l'éthique au BIT conduite en février 2018 ont répondu être d'accord ou tout à fait d'accord avec la déclaration suivante: «Je connais les ressources et les services proposés par le Bureau de l'éthique du BIT.»

► **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**

Critères de réussite	Cibles	Résultats
Meilleure utilisation des conclusions des évaluations par les mandants et la direction à des fins de gouvernance.	<p>Le Comité consultatif d'évaluation continue de contribuer sur le fond au suivi des recommandations découlant des évaluations de haut niveau.</p> <p>Des suites sont données à au moins 90 pour cent des recommandations formulées dans le cadre des évaluations de projets.</p> <p>75 pour cent des recommandations d'ÉVAL sont totalement ou partiellement prises en compte dans les orientations stratégiques du programme et budget 2020-21.</p>	<p>Atteint. Le comité s'est réuni à 9 reprises; il a contribué sur le fond au suivi des recommandations découlant de 5 évaluations de haut niveau et approuvé les plans de travail relatifs à 3 évaluations de haut niveau ainsi que les rapports d'activité finaux de 2 évaluations de haut niveau.</p> <p>Non atteint. Il a été donné suite à 81 pour cent des recommandations formulées dans le cadre des évaluations de projets.</p> <p>Atteint. 82 pour cent des recommandations formulées à l'issue d'évaluations de haut niveau ont été acceptées sans réserve et suivies d'effet au cours du présent exercice.</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 GNUE.	<p>Les évaluations externes confirment que 85 pour cent des évaluations de projets sont conformes aux normes de qualité de l'OCDE et du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.</p> <p>La qualité des évaluations de haut niveau reste acceptable.</p> <p>Les évaluations d'impact des départements techniques et des bureaux de l'OIT sont de meilleure qualité grâce aux préconisations d'ÉVAL.</p>	<p>Atteint. 98 pour cent des rapports d'évaluation établis en 2017-18 ont été classés dans la catégorie «satisfaisant» ou dans une catégorie supérieure.</p> <p>Atteint. Le Conseil d'administration a accueilli avec satisfaction les évaluations de haut niveau menées au cours de l'exercice biennal.</p> <p>Atteint. Le Bureau de l'évaluation a continué, par l'intermédiaire du centre d'assistance pour l'examen des évaluations d'impact, d'aider les départements et régions qui en faisaient la demande à conduire des évaluations d'impact.</p>
Amélioration des capacités et des pratiques d'évaluation des fonctionnaires du BIT et des mandants de l'OIT.	<p>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.</p> <p>Les activités d'évaluation des différents départements du BIT et des différentes régions, hors évaluations obligatoires, augmentent de 80 pour cent.</p>	<p>Atteint. 134 représentants de gouvernements, d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs ont été formés à l'évaluation de l'Agenda du travail décent dans le contexte des ODD, et 50 fonctionnaires du BIT ont obtenu une certification en tant que responsables.</p> <p>Atteint. Les départements du BIT et les régions ont fait état de 31 initiatives (contre 8 au cours de l'exercice précédent), y compris des synthèses, des évaluations thématiques, des évaluations de politiques et plans nationaux, des activités de renforcement des capacités dans le domaine des techniques globales d'évaluation du suivi ainsi que des activités de gestion des connaissances et de communication en matière d'évaluation.</p>

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

► Indicateur C.1: Efficience et efficacité des services d'appui du BIT

Critères de réussite	Cibles	Résultats
Niveau global de conformité avec le cadre de suivi du comportement professionnel pour la période biennale 2018-19.	80 pour cent.	Atteint. Le niveau global de conformité s'est établi à 83 pour cent en 2018, soit un résultat supérieur à la cible fixée. Les données concernant 2019 seront disponibles en mars 2020.
Pourcentage des bureaux extérieurs de l'OIT dont les activités sont entièrement gérées via IRIS.	100 pour cent des équipes d'appui technique au travail décent et des bureaux de pays.	Atteint. Le système IRIS a été déployé dans tous les bureaux de l'OIT.
Pourcentage d'utilisateurs évaluant positivement l'efficacité des services d'appui du BIT.	Augmentation de 10 pour cent.	Non atteint. Une hausse de 5 pour cent a été constatée en 2018; la prochaine enquête de satisfaction aura lieu au second semestre de 2020.

► Indicateur C.2: Efficacité de la programmation au niveau des pays

Critères de réussite	Cibles	Résultats
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 pour cent des PPTD élaborés au cours de la période biennale.	Atteint. D'après le mécanisme de contrôle de la qualité, les 31 PPTD élaborés au cours de l'exercice biennal satisfaisaient aux critères de qualité suivants: alignement avec les cadres de développement; désignation des mandants en tant que principaux partenaires ou bénéficiaires; approche intégrée des quatre objectifs stratégiques de l'OIT; appui à la promotion des normes internationales du travail; conception axée sur les résultats.
Pourcentage de PPTD faisant l'objet d'un suivi par un comité de pilotage tripartite.	100 pour cent des PPTD en cours pendant la période biennale.	Atteint. Un comité de pilotage tripartite chargé de la coordination, du suivi et du contrôle avait été mis en place ou était en passe de l'être pour chacun des 56 PPTD en vigueur à la fin de l'exercice biennal.

► Indicateur C.3: Niveau et flexibilité appropriés des contributions volontaires extrabudgétaires obtenues auprès d'une grande diversité de partenaires de développement.

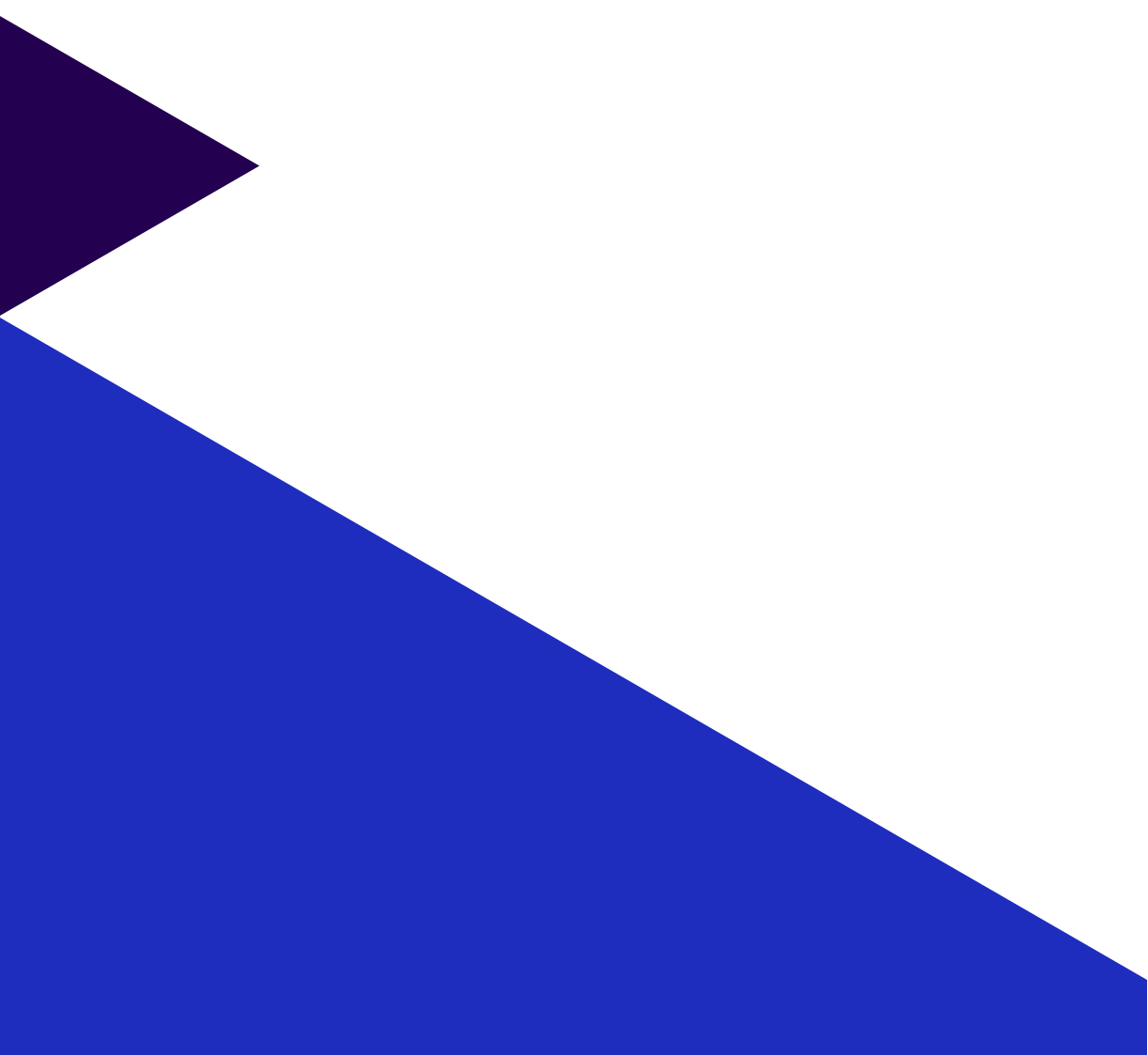
Critères de réussite	Cibles	Résultats
Part de la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires et du CSBO en pourcentage du volume total de ressources à la disposition du Bureau	45 pour cent.	Atteint. Cette part s'est établie à 45 pour cent.
Part des ressources non préaffectées ou affectées de façon relativement souple en pourcentage du volume total des contributions volontaires.	15 pour cent.	Non atteint. Cette part s'est établie à 10 pour cent.

► **Indicateur C.4: Développement efficace des compétences et de l'aptitude à diriger**

Critères de réussite	Cibles	Résultats
Nombre de fonctionnaires ayant changé de poste ou de lieu d'affectation pendant au moins un an.	Augmentation de 10 pour cent.	Partiellement atteint. En août 2019, le BIT avait enregistré 578 mouvements de personnel, soit une augmentation de 8,2 pour cent.
Pourcentage de responsables considérés par leurs subordonnés comme suscitant des changements positifs et les aidant à comprendre les avantages du changement.	75 pour cent.	Atteint. En 2018, ce pourcentage s'est établi à 77 pour cent.

► **Indicateur C.5: Gestion efficace des locaux**

Critères de réussite	Cibles	Résultats
Meilleure performance environnementale des locaux du siège.	Baisse de 16 pour cent de la consommation annuelle d'énergie d'ici à la fin de 2019.	Non atteint. On estime que, à la fin 2019, la consommation annuelle d'énergie avait baissé de 12 pour cent.
Installation de technologies de gestion de l'eau.	100 pour cent des locaux rénovés sont équipés de technologies de gestion de l'eau.	Atteint.
Amélioration des pratiques de gestion des déchets dans les bureaux appartenant à l'OIT.	100 pour cent des bureaux appartenant à l'OIT.	Atteint.



ISBN 978-92-2-132418-8



9 789221 324188