



► Propositions de programme et de budget pour 2024-25

présentées par le Directeur général



Conseil d'administration

347^e session, Genève, 13-23 mars 2023

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Segment du programme, du budget et de l'administration

Date: 31 janvier 2023

Original: anglais

Première question à l'ordre du jour

Propositions de programme et de budget pour 2024-25 présentées par le Directeur général

► Préface

C'est avec un sens profond de mes responsabilités que je présente ici au Conseil d'administration, pour avis et approbation, les premières propositions de programme et de budget établies sous ma direction, pour la période 2024-25. Je pense qu'elles répondront aux appels répétés des mandants de l'OIT qui demandent à l'Organisation d'être plus efficiente, plus efficace et plus influente dans l'action qu'elle mène en vue d'atteindre son objectif fondateur de justice sociale au service d'une paix universelle et durable.

Les conséquences de la pandémie de COVID-19, les troubles géopolitiques, le niveau élevé de l'inflation et les catastrophes naturelles causées par le changement climatique exacerbent les inégalités et les déficits de travail décent dans les pays et entre eux. Les inégalités et la pauvreté s'accroissent. Les disparités de genre persistent. Des milliards de personnes dans le monde restent aux prises avec les difficultés créées par des taux élevés d'informalité, l'aggravation du travail des enfants et du travail forcé, une protection sociale inadéquate et des violations des droits du travail.

Parallèlement, le multilatéralisme est à la croisée des chemins. Au moment où les crises montrent combien les économies et les sociétés sont globalement interdépendantes et combien il est crucial d'agir de façon concertée à tous les niveaux, l'action multilatérale est de plus en plus menacée de fragmentation.

Les défis et les opportunités sont énormes pour tous les secteurs de la société et pour le monde du travail en particulier. Avec un mandat plus pertinent que jamais, l'Organisation se trouve donc aujourd'hui dans une position où il lui incombe de réaffirmer son leadership en restant à la pointe du combat pour la justice sociale par le travail décent.

Dans ce contexte difficile, mes Propositions de programme et de budget pour 2024-25 visent à mobiliser les moyens de concevoir des solutions appropriées et centrées sur l'humain pour permettre aux travailleurs et aux entreprises de s'adapter aux risques et aux opportunités qui se profilent dans le monde du travail. Elles associent la continuité de l'engagement vis-à-vis des objectifs fondateurs de l'Organisation avec un effort d'adaptation et d'innovation dans nos priorités d'action et nos méthodes de travail, afin de répondre aux besoins évolutifs des mandants tripartites. Mes propositions s'articulent autour de huit résultats stratégiques qui ont pour ambition de moderniser l'action normative de l'OIT, renforcer le dialogue social et le tripartisme, créer des emplois décents et des entreprises durables, garantir l'égalité et assurer une protection pour tous, tout en améliorant la cohérence des politiques et en augmentant l'investissement en faveur de la justice sociale par le travail décent, tant dans les États Membres qu'au niveau mondial.

L'un des éléments clés des propositions soumises au Conseil d'administration est la création d'une Coalition mondiale pour la justice sociale en vue de promouvoir un développement dynamique, durable et inclusif fondé sur un monde plus solidaire, des politiques plus cohérentes et une plus grande concertation entre un large éventail de parties prenantes. Quatre programmes d'action prioritaire sont proposés pour améliorer la coordination des activités à l'échelle du Bureau et ouvrir ainsi la voie à de nouveaux partenariats et à des nouvelles actions de coopération au profit de la coalition.

Les trois catalyseurs qui figurent dans les propositions ont été révisés de manière à refléter eux aussi la volonté de l'OIT de consolider sa position de centre mondial d'excellence en matière de connaissances, d'innovation, de sensibilisation et d'information sur toutes les questions relatives au monde du travail. Ils s'inscrivent dans une perspective d'amélioration continue de la gouvernance et de la gestion de l'Organisation, à la hauteur du niveau de performance et de responsabilité que nos mandants et nos contributeurs attendent de nous. Dans cette optique, mes propositions prévoient le redéploiement d'une somme totale de 18,4 millions de dollars des États-Unis d'Amérique (dollars É.-U.), qui a été rendu possible grâce à la recherche continue de gains d'efficacité et à des redéfinitions de postes. Il est proposé de réaffecter ces ressources au renforcement de notre capacité à l'échelle du Bureau, y compris dans les régions, en mettant de côté les fonds nécessaires à la tenue de deux réunions du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes, en allouant des ressources appropriées aux quatre programmes d'action prioritaire et en renforçant les capacités dans le domaine de l'audit interne et du contrôle.

En ces temps incertains, je suis tout à fait conscient des contraintes qui pèsent sur les finances publiques de bon nombre d'États Membres de l'OIT qui doivent eux aussi faire face aux conséquences de crises multiples. Le budget proposé pour l'exécution du programme de la période 2024-25 se monte à 854 657 600 dollars É.-U. constants, soit une modeste hausse de 1,9 million dollars É.-U. (0,2 pour cent) en termes réels par rapport au budget de 2022-23. Une augmentation nominale de 39,6 millions dollars É.-U. est également requise pour maintenir le niveau réel du budget de 2022-23, ce qui représente une hausse globale des coûts de 4,6 pour cent sur la période biennale.

Tout a été fait pour que les propositions présentées répondent aux besoins croissants des mandants sans pour autant compromettre les efforts déployés pour optimiser l'utilisation des ressources et dégager de nouveaux gains d'efficacité dans les opérations de l'OIT. C'est pourquoi, je suis fermement convaincu que le budget proposé est justifié et correspond à ce qui est requis si l'on veut que l'OIT conserve sa capacité de relever les défis auxquels elle est confrontée.

J'ai le plaisir de soumettre les propositions de programme et de budget présentées ci-après au Conseil d'administration pour approbation, en vue de leur adoption définitive par la Conférence internationale du Travail à sa 111^e session (2023).

31 janvier 2023

Gilbert F. Hougbo
Directeur général

► Table des matières

	Page
Préface.....	3
Sigles et acronymes.....	7
I. Vue d'ensemble.....	9
Un programme mondial pour la justice sociale	9
Modernisation du système normatif de l'OIT et renforcement du dialogue social et du tripartisme ...	11
Le travail décent au service de la justice sociale	11
Une coalition mondiale pour la justice sociale et des politiques plus cohérentes	12
Exécution du programme en réponse aux priorités régionales et nationales.....	12
Une approche renforcée en matière de gestion des connaissances, d'innovation et de développement des capacités.....	15
Des améliorations dans les domaines de la communication, de la coopération pour le développement, de la gouvernance, du contrôle et de la gestion.....	17
Affectation des ressources	18
II. Résultats stratégiques.....	24
Résultat 1: Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale.....	24
Résultat 2: Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace ..	30
Résultat 3: Le plein emploi productif au service de transitions justes	36
Résultat 4: Des entreprises durables au service d'une croissance inclusive et du travail décent	43
Résultat 5: Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous	49
Résultat 6: Protection au travail pour tous.....	52
Résultat 7: Protection sociale universelle	56
Résultat 8: Des réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent.....	60
III. Catalyseurs	66
Catalyseur A: Davantage de connaissances, d'innovation, de coopération et de communication pour faire progresser la justice sociale.....	66
Catalyseur B: Un leadership renforcé et une meilleure gouvernance	70
Catalyseur C: Une gestion efficace, efficiente, axée sur les résultats et transparente	72
IV. Projet de budget des dépenses et des recettes pour 2024-25	76
Projet de décision	77

Appendices

I. Cadre de résultats pour 2024-25	78
II. Présentation synthétique des liens entre les cibles des ODD et les résultats stratégiques.....	101
III. Registre des risques stratégiques de l'OIT pour 2024-25	106

Annexes documentaires

1. Budget opérationnel	110
2. Détail des augmentations de coûts.....	119
3. État récapitulatif des dépenses de coopération technique financées par le budget ordinaire	126
4. Budget ordinaire correspondant aux résultats stratégiques, par produit	127

► Sigles et acronymes

approche HDPN	Humanitarian-Development-Peace-Nexus
BRICS	Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CTBO	coopération technique financée par le budget ordinaire
EPIC	Coalition internationale pour l'égalité salariale
FMI	Fonds monétaire international
IITA	Initiative internationale pour la transparence de l'aide
OIT	Organisation internationale du Travail
OIT-CINTERFOR	Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle
ILOSTAT	Base de données du BIT sur les statistiques du travail
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
NORMLEX	Système d'information sur les normes internationales du travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectif(s) de développement durable
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONU	Organisation des Nations Unies
PME	petites et moyennes entreprises
PPTD	programme(s) par pays de promotion du travail décent
SST	sécurité et santé au travail

► I. Vue d'ensemble

1. Les Propositions de programme et de budget présentées par le Directeur général pour 2024-25 sont exposées ci-après. Dans un contexte marqué par des transformations, une volatilité et des incertitudes exceptionnelles, elles ont été conçues pour promouvoir la justice sociale et le travail décent en s'appuyant sur la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale), la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019 (Déclaration du centenaire), et l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (Appel mondial à l'action). Elles visent essentiellement à soutenir les États Membres dans les efforts qu'ils déploient pour trouver des solutions efficaces et humaines, à la hauteur des enjeux que représentent les crises actuelles, les avancées technologiques, le changement climatique et les évolutions démographiques dans le monde du travail, tout en veillant à faire progresser la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030).
2. Les propositions de programme et de budget ont été élaborées à la lumière des conclusions et des résolutions pertinentes adoptées par la Conférence internationale du Travail, des décisions du Conseil d'administration, du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et des enseignements tirés de l'expérience passée de l'OIT. Elles tiennent compte également des orientations données par le Conseil d'administration après examen de l'aperçu préliminaire qui lui a été soumis à sa 346^e session ¹ ainsi que des consultations informelles qui ont eu lieu par la suite avec les trois groupes de mandants.
3. La présente vue d'ensemble récapitule les principaux éléments du programme mondial pour la justice sociale proposé pour 2024-25. Elle contient des informations spécifiques sur la façon dont le programme sera mis en œuvre dans les régions, sur le renforcement des mécanismes de gestion des connaissances, d'innovation et de développement des capacités prévus dans le programme de travail et sur les financements qu'il est proposé d'allouer aux différents domaines de travail.

Un programme mondial pour la justice sociale

4. Les crises mondiales – provoquées notamment par la pandémie de COVID-19, la montée des tensions géopolitiques, les catastrophes climatiques et la hausse du coût de la vie – ont exacerbé les déséquilibres, les vulnérabilités et les inégalités qui existaient dans le monde du travail, faisant ainsi planer une menace sur le progrès socio-économique et entraînant même des régressions dans certains cas. Dans de nombreux pays, cette situation a porté un coup très dur au tripartisme, au dialogue social, aux principes et droits fondamentaux au travail et à l'application des normes internationales du travail.
5. L'accélération du progrès technologique, la généralisation du numérique et l'émergence de nouvelles modalités d'organisation de la production et du travail comportent des défis et des risques pour les droits des travailleurs, mais elles offrent aussi la possibilité de transformer le monde du travail. Or, en l'état, les politiques et les institutions relatives au marché du travail et à la protection sociale ne sont pas à la hauteur de ces enjeux.
6. En donnant une place centrale aux valeurs fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans son rapport intitulé «Notre programme commun», le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) a ouvert des perspectives intéressantes pour l'OIT, notamment dans le cadre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes. Cet accélérateur est l'une des initiatives que l'OIT entend mettre à profit pour remédier aux risques que pose la fragmentation des réponses multilatérales aux problèmes sociaux qui empêchent d'avancer sur la voie de la justice sociale par le travail décent.

¹ GB.346/PFA/1.

7. Dans ce contexte, et sans jamais perdre de vue les résultats stratégiques les plus importants (voir figure 1), les Propositions de programme et de budget de l'OIT pour 2024-25 visent à :

- moderniser, renforcer et diffuser le modèle que promeut l'OIT pour une bonne gouvernance dans le monde du travail sur la base des normes internationales du travail, du dialogue social et du tripartisme, modèle qui constitue la valeur ajoutée de l'Organisation et qui fait sa singularité (résultats 1 et 2);
- apporter un appui aux mandats pour les aider à concevoir ou à adapter leurs politiques et institutions du travail de façon à favoriser une reprise centrée sur l'humain qui crée des emplois décents, assure l'égalité et offre une protection à tous (résultats 3, 4, 5, 6 et 7);
- renforcer la cohérence des politiques et accroître les investissements requis pour faire progresser la justice sociale et le travail décent, tant au niveau mondial qu'à l'échelle des pays, dans le cadre d'une coalition mondiale pour la justice sociale et de programmes d'action prioritaire dans des domaines transversaux clés (résultat 8).

8. L'ensemble des résultats stratégiques ont été adaptés afin de mieux répondre aux besoins urgents et aux difficultés des mandats dans les différents États Membres, tout en maintenant la continuité de l'action menée. Les produits attendus sont respectivement axés sur: les économies verte et numérique; la transition vers l'économie formelle; l'égalité et la non-discrimination; les chaînes d'approvisionnement; l'économie sociale et solidaire; la réponse aux crises; la sécurité et la santé au travail (SST).

9. Les résultats proposés ont été conçus pour susciter des réponses stratégiques interdisciplinaires, intégrées et collaboratives qui s'appuient sur les compétences acquises dans les différents domaines techniques de l'OIT. Ils supposent à cette fin de renforcer le travail d'équipe et la collaboration dans l'ensemble du Bureau, notamment en redonnant un rôle plus actif au Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin).

10. La mise en œuvre du programme 2024-25 repose sur le positionnement de l'OIT en tant que pôle d'excellence mondial dans le domaine des connaissances relatives au monde du travail et sur sa capacité à tirer parti de politiques et de pratiques innovantes, à étendre ses partenariats et ses activités de coopération pour le développement, à exercer son leadership sur la scène internationale par l'intermédiaire de ses organes directeurs et à assurer une gestion efficace, efficiente, axée sur les résultats et transparente. Ces axes de travail ont été regroupés sous trois catalyseurs spécifiques.

► **Figure 1. Principaux éléments du programme proposé pour 2024-25**



Modernisation du système normatif de l'OIT et renforcement du dialogue social et du tripartisme

11. Le corpus des normes internationales du travail de l'OIT a façonné le droit du travail, et donc le monde du travail. Pour permettre à l'OIT de suivre la cadence face à l'évolution des modalités et des lieux de travail, aux effets de la numérisation et de l'automatisation sur le marché du travail et aux conséquences du changement climatique sur les emplois et les moyens de subsistance, entre autres tendances, le résultat 1 vise la modernisation du système normatif de l'Organisation. Cela passera par un soutien aux organes de contrôle et au mécanisme d'examen des normes, doublé d'une assistance technique afin d'assurer le suivi de toutes leurs recommandations, d'accroître le taux de ratification, de faciliter le règlement des différends et de promouvoir l'intégration des normes, en mettant plus particulièrement l'accent sur les principes et droits fondamentaux au travail et les instruments sectoriels, dans le commerce, les investissements, les plans de développement, les cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable (cadres de coopération des Nations Unies), les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et pour favoriser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

12. L'approche normative de l'OIT en faveur d'un nouveau contrat social nécessite également des partenaires sociaux forts, des administrations du travail efficaces et un dialogue social influent, ainsi que le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, qui sont des préalables incontournables. Le résultat 2 vise à élaborer une stratégie pour soutenir les mandants de l'OIT, qui sont des acteurs clés et des forces de changement bénéfiques pour le monde du travail, en leur donnant les capacités et la résilience nécessaires pour accroître leurs activités et leur influence sur les politiques économiques, sociales et environnementales. Cette stratégie comprendra un programme spécial qui devrait mobiliser pleinement le potentiel des partenaires sociaux et leur permettre de jouer un rôle déterminant dans l'action menée en faveur du développement durable, ainsi que des initiatives visant à renforcer leur capacité de participer aux processus de planification des Nations Unies et de collaborer avec les organisations multilatérales et les institutions financières internationales.

Le travail décent au service de la justice sociale

13. Pour assurer une reprise centrée sur l'humain qui permette de surmonter les multiples crises agitant le monde du travail, il faut adapter l'Agenda du travail décent de façon à répondre aux nouveaux besoins des mandants et à venir en aide aux plus démunis. Les stratégies destinées à atteindre les résultats pertinents (3, 4, 5, 6 et 7) sont ciblées sur les défis que posent actuellement les mutations à l'œuvre dans le monde du travail, notamment l'essor des économies numérique et verte. Un changement important réside dans l'intégration des mesures visant l'élaboration de cadres pour les politiques de l'emploi avec les mesures requises pour renforcer les institutions du travail, les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie et les programmes du marché du travail, qui sont essentiels pour la création d'emplois décents.

14. L'ensemble de ces résultats font une place particulière aux besoins et aspirations de tous ceux qui nécessitent le plus l'assistance du BIT et qui souffrent le plus des déficits de travail décent et de l'absence de justice sociale, à savoir: les femmes, qui paient souvent le plus lourd tribut aux crises; les travailleurs et les microentrepreneurs de l'économie informelle; les travailleurs indépendants; les victimes du travail forcé et du travail des enfants; les jeunes sans emploi et ne suivant ni études ni formation; les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques; les travailleurs des plateformes numériques; et d'autres groupes qui risquent particulièrement d'être laissés pour compte.

15. L'égalité des genres, l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous restent un des piliers du programme en même temps qu'une pièce maîtresse de la stratégie adoptée par l'OIT pour combattre les inégalités dans le monde du travail. Des mesures spécialement destinées à mettre en œuvre le programme porteur de changements que préconisent la Déclaration du centenaire et l'Appel mondial à l'action en matière d'égalité des genres, de non-discrimination et d'inclusion sont prévues au titre du résultat 5 et ont également été intégrées à d'autres résultats et produits du programme.

Une coalition mondiale pour la justice sociale et des politiques plus cohérentes

16. La création d'une coalition mondiale pour la justice sociale, en vue de promouvoir un développement vigoureux, durable et inclusif moyennant une plus grande solidarité internationale, des politiques plus cohérentes et une action concertée, est une innovation majeure du programme proposé. Il s'agit de réunir dans un même cadre les mandants tripartites de l'OIT ainsi que des représentants d'entités des Nations Unies et d'institutions internationales financières et commerciales, des partenaires de développement, des organisations de la société civile, du secteur privé et du monde universitaire, afin de veiller à ce que la justice sociale et le travail décent figurent toujours en tête des priorités lors de l'élaboration des politiques nationales et internationales, des activités de coopération pour le développement, et des accords financiers, commerciaux et d'investissement. La coalition contribuera également à la réalisation du Programme 2030 en apportant une réponse multilatérale cohérente aux problèmes socio-économiques mondiaux.

17. Au niveau opérationnel, la coalition s'appuiera sur les structures, les partenariats et les activités déjà en place dans chacune des organisations, chacun des États Membres ou chez chacun des acteurs participants, et elle contribuera à promouvoir l'élaboration de nouveaux programmes conjoints propres à faciliter l'obtention de résultats sur le terrain. Sa mise en œuvre en 2024-25 se fera sur la base des indications données par le Conseil d'administration à sa 347^e session (mars 2023)² et de la discussion qui aura lieu à ce sujet lors de la 111^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2023). La Coalition mondiale pour la justice sociale permettra de renforcer les effets du programme de l'OIT et d'obtenir certains résultats particuliers au niveau national en plaçant l'objectif de la justice sociale au cœur de la réflexion et de l'action multilatérales, et en mettant les efforts et les ressources au service de cet objectif commun. Elle contribuera aussi à stimuler la production et la diffusion de connaissances sur la justice sociale, à accroître la communication et les activités de sensibilisation dans ce domaine, et à renforcer le dialogue et la coopération aux niveaux national, régional et mondial.

18. Dans ce contexte, le résultat 8 vise précisément à répondre à la nécessité d'une action concertée pour promouvoir la cohérence des politiques en faveur de la justice sociale aux niveaux mondial, régional et national ainsi qu'au sein de l'OIT. Quatre domaines d'action prioritaire – les transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle; les transitions justes vers des économies et des sociétés écologiquement durables; le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement; le travail décent en réponse aux crises – pourraient faire l'objet d'une coordination soutenue au sein du Bureau et servir de points de départ pour établir des partenariats et une coopération au profit de la coalition. Ces priorités recoupent tous les travaux de fond menés par l'OIT. Quatre programmes d'action prioritaire leur seraient spécialement consacrés.

19. Chaque programme d'action prioritaire serait coordonné par une petite équipe chargée de promouvoir des approches et des modalités de travail intégrées qui associeraient toutes les unités et tous les fonctionnaires concernés au siège et sur le terrain, ainsi que le personnel des projets de coopération pour le développement pertinents. Il est proposé de financer les postes de base des équipes de coordination au moyen de ressources du budget ordinaire, complétées par des ressources extrabudgétaires, y compris celles du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), mises à disposition par les partenaires de développement.

20. À la fin de la période biennale, le Bureau ferait le point sur le fonctionnement des programmes d'action prioritaire pour déterminer s'il convient ou non de les reconduire en 2026-27 et, si oui, selon quelles modalités.

Exécution du programme en réponse aux priorités régionales et nationales

21. Pour son travail dans chaque région, l'OIT sera guidée par les objectifs et les priorités fixés dans son programme mondial pour 2024-25 et œuvrera à leur concrétisation, en tenant compte des situations nationales et des besoins des mandants et en tirant parti de la coopération et de l'expertise interrégionales. Dans le cadre de l'exécution du programme de travail, le renforcement des capacités des mandants tripartites et la promotion de la ratification et de la mise en œuvre des normes internationales du travail seront des objectifs communs dans toutes les régions. La Coalition mondiale pour la justice sociale jouera un rôle déterminant dans le renforcement des partenariats avec les organisations intergouvernementales régionales, les communautés économiques régionales, les banques de

² GB.347/INS/4.

développement et institutions financières régionales, les entités des Nations Unies, les partenaires de développement, les fondations privées, les entreprises et les autres parties prenantes. Les partenariats avec les établissements universitaires régionaux et nationaux seront également renforcés de sorte que le travail de l'OIT et de ses mandants s'appuie sur des recherches et des données factuelles concernant les défis du monde du travail et les innovations stratégiques. Des efforts particuliers seront faits pour accroître la participation de l'OIT et de ses mandants aux processus des Nations Unies, tant au niveau des régions qu'au niveau des pays, en exploitant la possibilité d'élaborer des programmes conjoints pour répondre aux grandes priorités de chaque région, y compris en ce qui concerne les liens entre action humanitaire, développement et paix.

22. En **Afrique**, la lenteur et la faiblesse de la croissance économique continuent d'aggraver les problèmes structurels et les déficits de travail décent, ce qui a des retombées négatives sur la création d'emplois et la protection des travailleurs. La protection sociale est encore très limitée et varie au sein des pays et entre eux, ainsi que selon les groupes d'âge. Par leurs conséquences, les crises géopolitiques et mondiales actuelles entravent la reprise, ce qui génère du chômage, du sous-emploi et de l'informalité sur le continent, en particulier pour les femmes et les jeunes.

23. Dans son programme pour l'Afrique, l'OIT s'attachera à:

- étendre la protection sociale pour couvrir 40 pour cent de la population d'ici à 2025 et renforcer la protection des travailleurs et la SST dans toute la région, en ciblant les personnes qui travaillent dans l'économie informelle et les travailleurs migrants;
- soutenir les politiques et les programmes intégrés qui visent à faciliter le plein emploi productif, en mettant l'accent sur les femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap et les travailleurs de l'économie informelle et de l'économie rurale, et promouvoir l'égalité des genres et la non-discrimination, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que les programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre;
- promouvoir un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables en mettant l'accent sur la croissance de la productivité, la formalisation des entreprises, les transitions justes et la transformation numérique, ainsi que sur la redynamisation des centres de productivité, et soutenir l'économie de la culture, l'économie du soin, l'économie bleue, l'économie verte et l'économie sociale et solidaire, ainsi que les chaînes d'approvisionnement;
- renforcer les capacités institutionnelles des mandants tripartites et le dialogue social pour faire progresser la justice sociale, promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail et lutter contre le travail forcé et le travail des enfants.

24. Dans les **États arabes**, les progrès sur la voie de la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) et la participation des populations à la vie politique sont inégaux. Les pays à revenu élevé disposent de plans nationaux de développement très élaborés, tandis que d'autres sont fragilisés par les effets de la guerre, du changement climatique et des troubles sociaux, avec des gouvernements qui ne sont pas en mesure de fournir les services les plus élémentaires à leur population et un marché du travail en crise profonde. En ce qui concerne le tripartisme et le dialogue social, ainsi que la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail, les performances régionales sont à la traîne.

25. Les objectifs de l'OIT dans la région sont les suivants:

- renforcer la capacité des organisations de travailleurs ainsi que des organisations d'employeurs et des associations professionnelles de fournir à leurs membres les services dont ils ont besoin, renforcer le dialogue social tripartite ainsi que le dialogue et la coopération bipartites, permettre aux femmes, aux jeunes, aux travailleurs migrants et aux autres groupes vulnérables sur le marché du travail de faire entendre leur voix;
- soutenir la création d'emplois décents et le développement des compétences des travailleurs dans l'économie numérique et l'économie verte, y compris par la promotion de cadres stratégiques intégrés pour des transitions justes, la croissance de la productivité, le développement des chaînes d'approvisionnement, la conduite responsable des entreprises et des environnements favorables aux entreprises durables;
- étendre la sécurité sociale à tous les travailleurs quelle que soit leur forme d'emploi, en veillant à la solidité des financements et de la gouvernance, mieux intégrer les régimes contributifs et non contributifs pour parvenir à la couverture universelle, à la transférabilité des droits dans tous les régimes et à la complémentarité de la protection sociale et de la promotion de l'emploi;

- promouvoir les normes internationales du travail, en particulier les conventions fondamentales et les protocoles, en mettant l'accent sur le rôle de l'inspection du travail quant au respect de la législation nationale et sur l'élaboration de nouveaux outils et de nouvelles stratégies dans ce domaine.

26. Dans la région **Asie et Pacifique**, la crise du COVID-19 a sérieusement assombri les perspectives de croissance économique dans de nombreux pays. Les déficits de travail décent – emploi informel, pauvreté au travail, travail des enfants et inégalité de genre – se sont aggravés sous l'effet conjugué de nouveaux défis économiques, politiques et environnementaux. La situation de vulnérabilité dans laquelle se trouvent les travailleurs et les entreprises de la région découle en partie des lacunes de la protection sociale et de la protection de l'emploi, de la faiblesse des institutions du marché du travail et de l'insuffisance du dialogue social.

27. En Asie et dans le Pacifique, l'OIT s'attachera en particulier à :

- mettre en place le cadre institutionnel nécessaire pour soutenir les transitions vers l'économie formelle et le travail décent dans le cadre du Programme d'action régional sur les voies de la formalisation (FORAP) et de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, particulièrement en ce qui concerne l'économie des plateformes numériques, l'agriculture, le commerce de détail, l'industrie manufacturière et la construction;
- promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et le dialogue social en vue d'améliorer les conditions de travail, s'attaquer au retard pris dans la région en matière de ratification des conventions fondamentales et des protocoles et remédier aux problèmes que continue de poser l'application des normes fondamentales, en mettant l'accent sur la liberté syndicale, la SST, les chaînes d'approvisionnement et l'administration du travail;
- aider les mandants tripartites à définir des priorités nationales, régionales et sectorielles et à les concrétiser, en s'appuyant par exemple sur les PPTD, les cadres de coopération des Nations Unies et les programmes de coopération pour le développement;
- renforcer le multilatéralisme aux fins de la promotion du travail décent pour tous et étoffer le portefeuille de projets de coopération pour le développement dans la région, en particulier ceux qui concernent les transitions justes, le travail décent dans les filières alimentaires, les migrations de travailleurs et l'emploi des jeunes, en renforçant la cohérence des politiques sur la base des normes internationales du travail et du tripartisme.

28. Dans la région **Europe et Asie centrale**, la reprise inégale après la pandémie de COVID-19, le conflit en Ukraine, les crises alimentaire et énergétique qui en ont découlé et une inflation tenace nuisent aux économies, aux entreprises et aux travailleurs et creusent les inégalités au sein des pays et entre eux. L'un des défis les plus pressants pour la région est de préserver le pouvoir d'achat des revenus du travail et le niveau de vie général des travailleurs et de leurs familles, en particulier de ceux qui se trouvent au bas de l'échelle des revenus, tout en répondant aux besoins des réfugiés et des communautés d'accueil. L'instabilité politique qui règne dans certains pays d'Europe orientale et d'Asie centrale et les conflits territoriaux engendrent en outre des changements dans les flux migratoires, font diminuer les envois de fonds et accentuent les difficultés économiques.

29. Dans ce contexte difficile, le programme de l'OIT pour la région tiendra compte des différences entre les pays et visera en particulier à :

- élaborer des stratégies cohérentes pour étendre la protection sociale et créer des emplois décents grâce à un environnement favorable aux entreprises durables, et remédier aux inégalités, à l'informalité, à la discrimination et à l'essor de diverses formes de modalités de travail, ainsi qu'aux pénuries de main-d'œuvre dans les nouveaux secteurs économiques clés et à la faible participation des femmes au marché du travail;
- favoriser l'application des normes internationales du travail, en particulier les conventions fondamentales et les protocoles (y compris sur la SST) dans le cadre des accords sur le commerce et l'investissement et des chaînes d'approvisionnement, en tenant compte des tendances à la délocalisation dans des pays situés à la périphérie de l'Union européenne;
- renforcer les processus et les mécanismes qui permettront au dialogue social et au tripartisme d'avoir plus d'impact grâce à des administrations du travail, des organisations de travailleurs, des organisations d'employeurs et des associations professionnelles plus fortes;

- participer activement au redressement et à la reconstruction en Ukraine – y compris en renforçant la présence de l'Organisation à Kyïv – et atténuer les conséquences du conflit dans les autres pays en mettant l'accent sur les insuffisances de la protection sociale et de son financement, les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, les migrations des travailleurs, la SST, l'inspection du travail, le dialogue social et les transitions justes.

30. Dans la région **Amérique latine et Caraïbes**, le redressement de l'économie et du marché du travail est modeste et ne suffit pas à assurer des conditions de travail décentes à la plupart des habitants. La hausse de l'inflation et le resserrement des conditions de financement au niveau mondial restreignent la marge de manœuvre budgétaire et les possibilités qu'ont les pays d'investir dans la transition numérique et la transition écologique et d'en tirer profit. L'informalisation des entreprises et des emplois va croissant et la productivité reste très faible. Tout cela, entre autres facteurs, nuit aux conditions de travail, aux salaires, à la protection sociale et au respect des principes et droits fondamentaux au travail.

31. Dans la région Amérique latine et Caraïbes, l'OIT s'attachera en particulier à:

- soutenir la mise en place de cadres stratégiques et institutionnels complets pour la création d'emplois formels et d'entreprises durables, en mettant l'accent sur les transitions justes, l'égalité des genres et l'inclusion, l'entrepreneuriat, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier pour les jeunes;
- renforcer la protection de tous par: la généralisation de la protection sociale, sur la base des socles nationaux de protection sociale et du renforcement des régimes contributifs; des mesures de garantie des revenus telles que les prestations de chômage liées au recyclage et à l'apprentissage tout au long de la vie; l'intégration de la SST dans les cadres de développement et les protocoles sectoriels; les systèmes de santé nationaux; l'intégration socio-économique des migrants et des réfugiés; et des cadres institutionnels permettant aux peuples autochtones de participer à la conception des politiques;
- promouvoir les normes internationales du travail, en particulier les conventions fondamentales et les protocoles, en mettant l'accent sur la SST, le travail forcé et, notamment, la liberté syndicale et le droit de négociation collective, et appuyer l'initiative régionale «Mettre fin au travail des enfants en Amérique latine et dans les Caraïbes»;
- améliorer le contexte du dialogue social et les capacités institutionnelles des organisations des partenaires sociaux et de l'administration du travail, en mettant l'accent sur les relations professionnelles, le règlement des conflits du travail et les réformes de la législation du travail de façon à prendre en compte les problématiques du télétravail, de l'externalisation et du travail décent dans l'économie des plateformes numériques, et faciliter la participation des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs aux cadres nationaux relatifs aux ODD et aux processus de planification des Nations Unies.

Une approche renforcée en matière de gestion des connaissances, d'innovation et de développement des capacités

32. L'approche stratégique de l'OIT en faveur de la justice sociale par le travail décent et sa contribution au Programme 2030 sont étayées par la production et la diffusion de connaissances, l'aptitude à repérer les solutions innovantes et à les déployer à grande échelle pour faire face aux difficultés qui se profilent dans le monde du travail, et le développement continu des capacités institutionnelles des mandants tripartites, de façon à s'assurer de la solidité et de la durabilité des progrès réalisés en matière de travail décent. Dans les domaines de la justice sociale et du travail décent, les connaissances et les innovations sont produites par l'OIT, y compris les mandants tripartites, et par d'autres sources extérieures à l'Organisation. Les travaux de l'OIT consacrés à ces thématiques reposeront sur la stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT adoptée en 2019³ et sur les orientations données par le Conseil d'administration à sa 347^e session (mars 2023) au sujet de la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation⁴.

³ GB.335/INS/9.

⁴ GB.347/PFA/4.

33. La constitution d'un solide corpus de connaissances sur le monde du travail, dont une base de données statistiques robuste et augmentée, sera un objectif prioritaire de la prochaine période biennale. Compte tenu de son expérience récente et de l'évaluation de haut niveau de ses fonctions de recherche et de gestion des connaissances réalisée en 2020, l'OIT renforcera aussi le cadre institutionnel, les mécanismes de gouvernance, la stratégie de communication, les réseaux, les partenariats et les capacités internes nécessaires pour que ces fonctions soient efficaces, ce qui contribuera à accroître la visibilité et la portée des connaissances et des innovations en matière de justice sociale et de travail décent.

34. Les travaux de l'OIT en matière d'innovation et de gestion des connaissances sont dispersés dans l'ensemble du Bureau. La production et la diffusion des connaissances relèvent de différentes fonctions – y compris recherche, statistiques, évaluation – et de différentes catégories de travaux – action normative, élaboration des politiques et coopération pour le développement – au siège et sur le terrain. Cette complexité appelle une approche renforcée et systématique. La mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation permettra de consolider et de coordonner les travaux actuels et futurs de l'Organisation dans ces domaines. On trouvera davantage d'informations sur l'innovation et la gestion des connaissances dans la description du catalyseur A et dans la stratégie liée aux résultats pertinents.

35. Pour mettre en œuvre la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation au cours de la période 2024-25, le Bureau dressera un bilan des initiatives qui ont déjà été prises dans ce domaine, aussi bien au siège que dans les régions et au Centre de Turin, et il les adaptera en fonction des priorités retenues pour la période biennale. Il faudra pour cela optimiser les capacités et les produits actuels de la recherche, moyennant une politique rationnelle et efficace en matière de publications et une approche commune à l'égard des rapports phares. Dans les limites du budget existant, une partie des ressources allouées à l'innovation et à la gestion des connaissances sera redéployée pour faciliter la mise en œuvre de la stratégie.

36. En ce qui concerne la mise en œuvre de la stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT, il sera tenu compte de l'évaluation indépendante de haut niveau de la réponse de l'OIT à la crise du COVID-19 réalisée en 2022, dont les conclusions recommandaient d'adapter les modalités des activités de renforcement des capacités de façon à répondre aux besoins des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le monde de l'après-pandémie, en leur permettant de mettre au point des mesures de crise et d'offrir des services innovants à leurs membres. En matière de renforcement des capacités, l'évaluation mettait aussi l'accent sur la nécessité d'envisager la numérisation des services et outils essentiels et de trouver un bon équilibre entre les activités en ligne et les activités en présentiel.

37. L'OIT mettra en place un programme de renforcement des capacités spécialement destiné aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles ainsi qu'aux organisations de travailleurs, afin qu'elles puissent exploiter pleinement leur potentiel pour contribuer à un développement économique et social durable, l'accent étant mis sur leurs capacités de sensibilisation, de partage des connaissances et de représentation (voir la description du résultat stratégique 2 pour plus d'informations). Ce programme, qui sera géré par les bureaux des activités pour les employeurs et des activités pour les travailleurs, visera à consolider l'appui de l'OIT aux organisations des partenaires sociaux, y compris au moyen de ressources supplémentaires et de nouvelles alliances avec des partenaires de développement. Il sera financé par des ressources du CSBO dans sa phase de lancement.

38. Fort de son vaste portefeuille de services consacrés au renforcement des capacités et en sa qualité de pôle d'innovation numérique, le Centre de Turin continuera de piloter et de mettre en œuvre des applications et des outils numériques d'apprentissage et de collaboration, notamment sous la forme de plateformes en ligne. Il facilitera la conception et la mise au point de nouveaux produits en coopération avec les départements du BIT et les bureaux extérieurs, et offrira aux mandants et au personnel un espace privilégié où ils pourront appliquer de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes pour diffuser leurs innovations.

Des améliorations dans les domaines de la communication, de la coopération pour le développement, de la gouvernance, du contrôle et de la gestion

39. L'OIT poursuivra sa trajectoire d'amélioration continue des performances de l'institution en renforçant l'efficacité et l'efficience de ses mécanismes et de ses pratiques en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion, y compris dans les domaines de la communication et de la coopération pour le développement. Le détail des initiatives prévues à cet égard figure dans la description des catalyseurs A, B et C du programme.

40. Le catalyseur A met l'accent sur la nécessité de renforcer les capacités institutionnelles de l'OIT dans le domaine de la gestion des connaissances et de l'innovation, comme indiqué dans la section précédente, tout en renforçant la coopération pour le développement et la communication. En s'appuyant sur la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) et son plan d'application, le Bureau renforcera ses alliances avec les partenaires de développement, les entités des Nations Unies, les institutions financières internationales, les gouvernements et les fondations privées en vue de faciliter la réalisation des résultats stratégiques. En outre, des efforts seront faits pour donner une plus grande visibilité aux travaux de l'OIT et à leurs résultats en ayant recours aux solutions et aux outils technologiques les plus récents pour améliorer la communication sur les activités et la recherche.

41. Comme indiqué dans la description du catalyseur B, un effort spécial sera fait pour consolider le leadership qu'exerce l'Organisation au niveau international et dans les enceintes multilatérales en ce qui concerne les initiatives prises en faveur de la justice sociale, notamment dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Le Bureau continuera à faciliter la participation effective des Membres de l'OIT à la prise de décision et à la définition des priorités par l'intermédiaire du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, tout en intensifiant l'appui qu'il dispense en vue d'obtenir le nombre nécessaire de ratifications de l'Instrument d'amendement de 1986 à la Constitution de l'OIT pour que celui-ci entre en vigueur. Au niveau national, il s'agira principalement de favoriser l'engagement effectif de l'OIT et de ses mandants dans les processus de planification des Nations Unies et dans la mise en œuvre de programmes communs, notamment dans le cadre des PPTD et de projets de coopération pour le développement plus intégrés, plus efficaces et parfaitement adaptés aux besoins des mandants.

42. L'OIT continuera d'élaborer des politiques et des procédures efficaces en matière de gestion des risques et de contrôle interne, et elle renforcera ses capacités de supervision et de médiation, tout en veillant à ce que le cadre adopté pour garantir la viabilité environnementale et sociale de ses activités soit appliqué dans tous les domaines de travail. Conformément à la stratégie de l'OIT en matière d'évaluation, telle que révisée, le Bureau encouragera en outre l'utilisation des données de qualité issues des évaluations pour améliorer ses performances institutionnelles et développer l'apprentissage.

43. La multiplication des crises mondiales – pandémie de COVID-19, conflit en Ukraine et crises alimentaire et énergétique qui en découlent – rappelle l'importance que revêtent le système de gestion des risques et les plans de continuité des activités. Dans un contexte de plus en plus instable et incertain, l'exécution du programme et du budget pour 2024-25 alliera souplesse et réactivité. L'appendice III récapitule les risques auxquels l'Organisation est exposée et les mesures prévues pour les atténuer.

44. Le Bureau continuera aussi d'élaborer des systèmes et des politiques lui permettant de tirer le meilleur parti possible des ressources qui lui sont confiées en privilégiant la gestion axée sur les résultats et la souplesse, compte tenu des enseignements tirés et des progrès réalisés pendant la pandémie de COVID-19 et conformément aux normes de transparence et de responsabilité applicables sur le plan financier (catalyseur C). Il faudra pour cela améliorer l'environnement numérique et l'infrastructure physique à l'appui des opérations, revoir les politiques et les procédures relatives au personnel du BIT et renforcer les politiques et les mécanismes qui permettront de faire en sorte que toutes les ressources financières et humaines soient gérées de façon intégrée et axée sur les résultats qui intéressent les mandants à tous les niveaux. Dans ces domaines, le Bureau s'appuiera sur la Stratégie en matière de technologies de l'information 2022-2025, la Stratégie en matière de ressources humaines 2022-2025 et la Stratégie en matière de coopération pour le développement (2020-2025) accompagnée de son plan d'application.

45. Dans la logique de la gestion axée sur les résultats, les propositions de programme et de budget comprennent un cadre de résultats complet qui présente la chaîne des résultats à laquelle l'OIT entend contribuer, des produits à l'impact escomptés, accompagnée d'indicateurs de performance permettant de mesurer les progrès à chaque niveau (appendice I). Des notes techniques et méthodologiques seront établies pour chaque indicateur aux fins du processus de suivi et de restitution. Elles indiqueront les critères qualitatifs utilisés pour définir chacun des produits attendus au niveau national au titre des différents résultats stratégiques et catalyseurs retenus dans le cadre du programme et budget.

46. Le cadre de résultats contient des données préliminaires sur les bases de référence utilisées et les cibles visées pour chaque indicateur (par région lorsqu'il y a lieu), compte tenu des informations disponibles en décembre 2022. Au total, on estime que l'OIT contribuera à la réalisation de 1 004 résultats au niveau national au cours de la période 2024-25, tels que mesurés par 50 indicateurs de produit répartis entre tous les résultats stratégiques, ainsi qu'à 115 nouvelles ratifications de conventions ou de protocoles⁵. Ces informations seront revues et mises à jour si nécessaire à la fin de 2023 de manière à tenir compte de l'évolution des tendances du travail décent et des résultats du programme de l'OIT exécuté en 2022-23.

Affectation des ressources

47. Les propositions de budget pour 2024-25 ont été établies de manière à tirer le meilleur parti possible des ressources, compte tenu à la fois de la demande croissante de services enregistrée par l'OIT et des contraintes financières auxquelles sont soumis les États Membres, comme contributeurs et comme donateurs. Tout doit être fait pour financer les dépenses dans les limites du budget existant et redéployer les ressources en faveur des plus hautes priorités du programme biennal en améliorant l'efficacité et l'efficience des opérations dans l'ensemble du Bureau.

Budget ordinaire

48. Le budget ordinaire stratégique proposé pour 2024-25 (tableau 1) s'élève à 854 657 600 dollars É.-U., en dollars É.-U. constants, soit une modeste hausse de 1,9 million de dollars É.-U. (0,2 pour cent) en termes réels par rapport au budget de 2022-23 en dollars É.-U. constants. Le budget opérationnel, qui présente les ressources affectées à chaque unité administrative, figure à l'annexe documentaire 1.

► **Tableau 1. Budget stratégique, par ligne de crédit**

	Budget stratégique 2022-23 (en dollars É.-U.) ¹	Budget stratégique 2024-25 (en dollars É.-U. constants de 2022-23)	Budget stratégique 2024-25 (recalculé en dollars É.-U.)
Partie I. Budget courant			
A. Organes directeurs ²	54 823 727	53 436 544	62 144 129
B. Résultats stratégiques	678 434 249	680 950 624	707 047 294
C. Services de management ³	66 154 750	66 883 091	69 351 595
D. Autres crédits budgétaires	46 448 882	46 488 749	48 724 117
Ajustement pour mouvements de personnel	-6 903 130	-6 903 130	-7 173 880
Total Partie I	838 958 478	840 855 878	880 093 255

⁵ À titre de comparaison, l'objectif visé pour la période 2022-23 était au total de 854 résultats au niveau national, mesurés par 54 indicateurs de produit, et de 105 nouvelles ratifications.

	Budget stratégique 2022-23 (en dollars É.-U.) ¹	Budget stratégique 2024-25 (en dollars É.-U. constants de 2022-23)	Budget stratégique 2024-25 (recalculé en dollars É.-U.)
Partie II. Dépenses imprévues			
Dépenses imprévues	875 000	875 000	875 000
Partie III. Fonds de roulement			
Fonds de roulement			
Total (Parties I à III)	839 833 478	841 730 878	880 968 255
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires			
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	12 926 722	12 926 722	13 291 577
Total (Parties I à IV)	852 760 200	854 657 600	894 259 832

¹ Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2024-25, le budget pour 2022-23 a été retraité de manière à tenir compte du réaligement des coûts standard différenciés par grade au siège et dans les bureaux extérieurs, suite à la réévaluation du budget au taux de change budgétaire de 0,90 franc suisse pour 1 dollar É.-U. ² Le budget stratégique proposé pour les organes directeurs comprend les ressources du Département des relations, des réunions et des documents officiels et du Département de l'administration et des services internes, qui apportent un appui direct à la fonction de gouvernance. ³ Les services de management comprennent le cabinet du Directeur général, la fonction Éthique, l'évaluation, le Comité consultatif de contrôle indépendant, l'audit interne et le contrôle, la vérification externe des comptes, le Bureau du Directeur général adjoint pour les services de gestion interne, la gestion financière, le développement des ressources humaines, la programmation et la gestion stratégiques.

Gains d'efficacité et redéploiement des ressources proposé

49. Dans le cadre de la préparation du budget ordinaire, il a été demandé aux unités administratives au siège et dans les régions d'indiquer dans quels domaines il serait possible de faire des économies et de redistribuer les ressources en fonction des priorités du programme de travail, le but étant d'accroître la capacité de l'OIT, en particulier sur le terrain, pour pouvoir fournir aux mandants de l'Organisation les conseils techniques et stratégiques dont ils ont besoin. À l'issue de cet exercice, un montant total de 18,4 millions de dollars É.-U., soit l'équivalent de 2,2 pour cent du budget ordinaire pour 2022-23, a pu être dégagé grâce aux mesures ci-après et sera redéployé:

- réduction des coûts au titre des voyages, des réunions, des séminaires et des dépenses générales de fonctionnement grâce à une utilisation accrue des technologies numériques;
- réorientation des programmes et réaligement de leurs éléments/produits sur les plus hautes priorités;
- utilisation des vacances de poste et des départs à la retraite planifiés jusqu'à la fin de 2025 pour renforcer les services d'analyse et les services techniques fournis aux mandants;
- utilisation plus efficace et plus efficiente des ressources non afférentes au personnel pour ce qui est des collaborateurs extérieurs et des services contractuels;
- réaffectation des crédits approuvés en 2022-23 pour l'unité de l'innovation et de la gestion des connaissances en faveur des grandes priorités fixées pour la période biennale, y compris la mise en œuvre de la Stratégie en matière de connaissances et d'innovation.

50. Il est proposé de redéployer cette somme de 18,4 millions de dollars É.-U. comme indiqué ci-dessous:

- 6,4 millions de dollars É.-U. pour renforcer la capacité de l'OIT à mettre à la disposition de ses mandants dans les régions une offre de services et de conseils utiles et pertinents, en développant son expertise technique en Afrique, dans les Amériques, en Asie et dans le Pacifique moyennant la création et la redéfinition de postes de la catégorie des services organiques; après discussion avec les membres du Conseil d'administration, il est également prévu d'étoffer la présence de l'OIT en Ukraine et dans la République bolivarienne du Venezuela;
- 3,9 millions de dollars É.-U. pour renforcer les services techniques rendus par les départements au siège, notamment ceux qui s'occupent de la recherche, des statistiques, de la protection sociale, de la mise en œuvre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes et de l'amélioration des produits et outils techniques;
- 5 millions de dollars É.-U. pour doter les quatre programmes d'action prioritaire de ressources adéquates et pour financer la réorganisation de la structure du Bureau de façon à renforcer sa capacité à fournir des services de qualité aux mandants tripartites;
- 1,9 million de dollars É.-U. pour accroître les capacités du Bureau dans les domaines des ressources humaines, des services juridiques et de la gestion des installations, grâce à la redéfinition de certains postes, à la création de nouveaux postes de la catégorie des services organiques et à l'amélioration des processus;
- 1,2 million de dollars É.-U. pour améliorer la sécurité physique et la cybersécurité.

51. Dans le contexte d'un budget à croissance réelle nulle et compte tenu de la priorité donnée au redéploiement des ressources économisées et des gains d'efficacité réalisés pour répondre aux besoins dans les domaines clés mentionnés ci-dessus, il n'a pas été possible de dégager des fonds suffisants pour deux postes essentiels au fonctionnement de l'Organisation et à la fourniture de services de qualité aux mandants. Il est donc proposé d'augmenter le montant du budget de 1,9 million de dollars É.-U. aux fins suivantes:

- organisation de deux réunions du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) afin qu'il accélère son examen du corpus de normes et termine ce travail avant 2028 (coût estimatif: 0,93 million de dollars É.-U.);
- renforcement de la capacité du Bureau de l'audit interne et du contrôle par la création d'un poste de la catégorie des services organiques et financement à 100 pour cent de la fonction de médiation (coût estimatif: 0,97 million de dollars É.-U.).

Investissements institutionnels

52. En application de la stratégie à long terme approuvée par le Conseil d'administration à sa 310^e session (mars 2011) pour le financement des futurs travaux périodiques de remise en état et de rénovation des bâtiments du BIT, une provision d'environ 8,0 millions de dollars É.-U. a été constituée pour alimenter le Fonds pour le bâtiment et le logement. Cette provision représente 1 pour cent de la valeur assurée des bâtiments de l'OIT. Il est proposé en outre de financer, pour un coût total de 4,9 millions de dollars É.-U., les projets stratégiques ci-après:

- remplacement des commutateurs réseau du siège dont la durée de vie s'achèvera en 2024-25, car ces dispositifs sont essentiels pour garantir un milieu de travail efficient, stable et sûr au Bureau;
- remplacement du module de gestion stratégique du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS), créé il y a plus de quinze ans, étant donné que la technologie utilisée par ce module sera très bientôt obsolète et qu'il est de plus en plus compliqué d'en maintenir la compatibilité avec le reste du système de planification des ressources internes d'IRIS;
- achèvement de la mise au point du système intégré de gestion du lieu de travail, qui permettra, en regroupant la multitude d'anciens systèmes, de fournir des données détaillées tout en facilitant l'administration des biens que possède l'OIT dans le monde entier ainsi que la gestion des contrats de location de locaux;
- installation d'une signalétique conforme à la nouvelle identité visuelle de l'Organisation dans le nouveau pavillon de sécurité, les zones extérieures, le parking et les niveaux inférieurs du siège;
- remplacement des détecteurs de fumée du bâtiment principal du siège, en application de la législation suisse.

Augmentation des coûts

53. En plus de la modeste augmentation des dépenses au titre du programme, expliquée au paragraphe 51, il a été tenu compte, pour déterminer le niveau du budget, de l'incidence de l'inflation, des fluctuations du taux de change et d'autres facteurs, le but étant de faire en sorte que l'Organisation ait les moyens de mener à bien son programme de travail. À cette fin, il a notamment été procédé à une analyse ciblée de l'évolution des coûts dans les bureaux extérieurs, car l'inflation varie sensiblement d'une région à l'autre et d'un pays à l'autre. Il est ressorti de cette analyse que le budget devait être augmenté de 39,6 millions de dollars É.-U. en valeur nominale pour rester à son niveau réel de 2022-23, ce qui représente une augmentation de 4,6 pour cent sur la période biennale. Ce chiffre comprend un coût exceptionnel de 7 millions de dollars É.-U. pour financer les deux sessions de la Conférence internationale du Travail en 2024 et 2025, car les salles de réunion du Palais des Nations ne seront pas disponibles en raison des travaux de rénovation en cours. Sans ce coût supplémentaire pour la Conférence, l'augmentation des coûts sera de 3,8 pour cent. Les facteurs de coût sont détaillés dans l'annexe documentaire 2.

Budgétisation intégrée des résultats stratégiques

54. Le programme de travail pour 2024-25 sera financé par les ressources du budget ordinaire approuvé ainsi que par les contributions volontaires des partenaires de développement. Le tableau 2 présente le montant total estimé des ressources ordinaires proposées et des ressources extrabudgétaires estimées – y compris les ressources du CSBO – qu'il est prévu d'affecter à chaque résultat stratégique ainsi qu'une estimation, à des fins de comparaison, des ressources de 2022-23 présentées selon le nouveau cadre de résultats.

► **Tableau 2. Cadre stratégique, montant total des ressources pour 2022-23 et 2024-25**
(en millions de dollars É.-U.)

Résultat	Budget ordinaire 2022-23 ¹	Dépenses extrabudgétaires 2022-23 (estimations)	CSBO 2022-23 (estimations)	Budget ordinaire 2024-25	Dépenses extrabudgétaires 2024-25 (estimations)	CSBO 2024-25 (estimations)
Résultat 1: Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale	97,0	119,2		98,1	127,1	1,5
Résultat 2: Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace	109,8	20,8		111,2	27,0	2,0
Résultat 3: Le plein emploi productif au service de transitions justes	116,2	168,3		111,8	184,0	
Résultat 4: Des entreprises durables au service d'une croissance inclusive et du travail décent	50,1	52,3		52,0	61,6	
Résultat 5: Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous	43,9	30,0		44,9	35,9	0,5
Résultat 6: Protection au travail pour tous	61,3	60,5		62,4	84,9	0,9

Résultat	Budget ordinaire 2022-23 ¹	Dépenses extrabudgétaires 2022-23 (estimations)	CSBO 2022-23 (estimations)	Budget ordinaire 2024-25	Dépenses extrabudgétaires 2024-25 (estimations)	CSBO 2024-25 (estimations)
Résultat 7: Protection sociale universelle	46,0	52,0		47,6	62,5	0,4
Résultat 8: Des réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent	11,5	16,9		13,9	17,0	4,0
À allouer						25,7
Sous-total, résultats stratégiques	535,8	520,0	30,0	541,9	600,0	35,0
Services d'appui ²	142,6			139,1		
TOTAL	678,4	520,0	30,0	681,0	600,0	35,0

¹ Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2024-25, le budget pour 2022-23 par résultat est présenté conformément au nouveau cadre de résultats proposé et a été retraité de manière à tenir compte du réaligement des coûts standard différenciés par grade au siège et dans les bureaux extérieurs, suite à la réévaluation du budget au taux de change budgétaire de 0,90 franc suisse pour 1 dollar É.-U. ² Le budget stratégique proposé pour les services d'appui comprend les ressources du Département de l'administration et des services internes, du Département de la gestion de l'information et des technologies, du Département des relations, réunions et documents officiels, du Département de la communication et de l'information du public et du Bureau des achats et contrats qui contribuent à la concrétisation des résultats stratégiques. Les chiffres pour 2022-23 comprennent également les ressources de l'Unité de l'innovation et de la gestion des connaissances.

55. D'une manière générale, le cadre stratégique illustre la poursuite du redéploiement des ressources auparavant dévolues aux fonctions administratives et d'appui au profit de l'appui technique de première ligne. Par rapport à 2022-23, on observe une augmentation des crédits du budget ordinaire attribués aux huit résultats stratégiques d'un montant de 6,1 millions de dollars É.-U., dont 3,1 millions sont destinés aux cinq programmes régionaux, et une diminution des crédits alloués aux services d'appui et de management d'un montant de 3,5 millions de dollars É.-U. Les crédits du budget ordinaire augmentent pour tous les résultats stratégiques, sauf pour le résultat 3, consacré à l'emploi, dont l'allocation directe est réduite de 4,4 millions de dollars É.-U. Ce changement s'explique par le fait que des ressources ont été réaffectées à d'autres résultats pour la période 2024-25, en particulier au résultat 4 sur les entreprises durables et au résultat 8 sur les réponses stratégiques et institutionnelles intégrées.

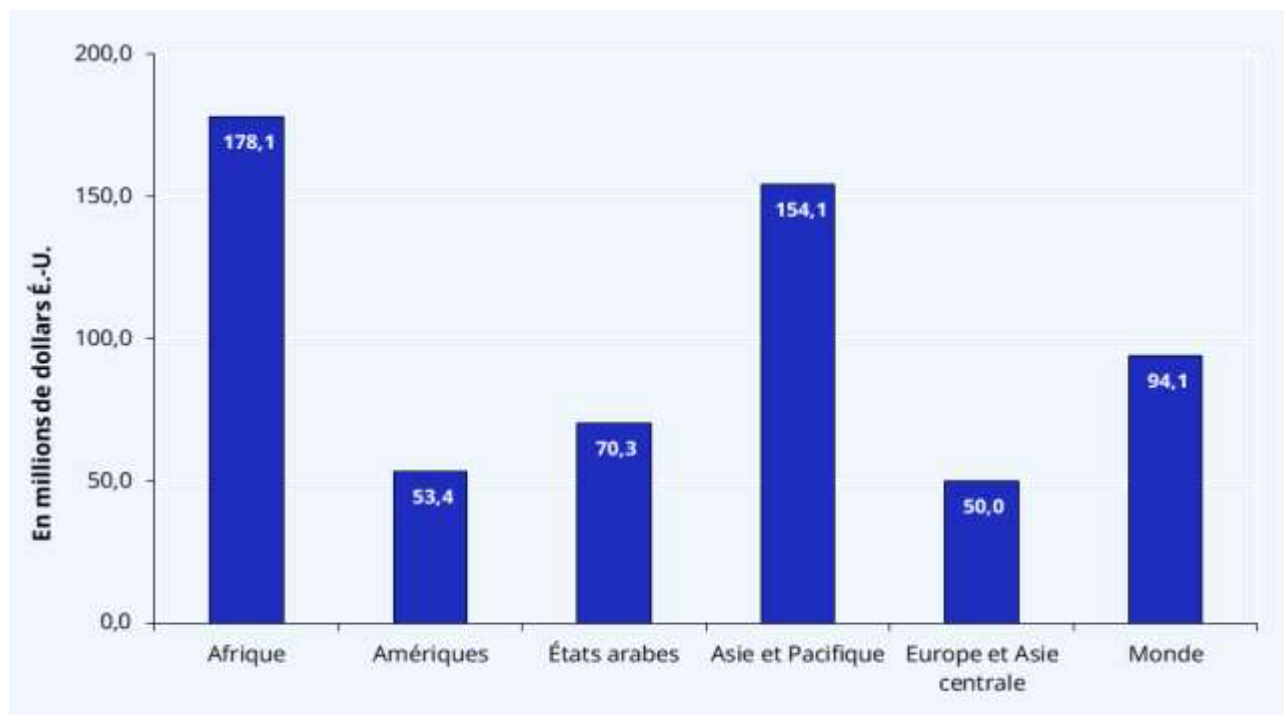
56. Les crédits du budget ordinaire attribués à chacun des huit résultats stratégiques correspondent aux contributions de l'ensemble des départements et des régions et représentent la totalité des ressources ordinaires dont ceux-ci disposent, y compris les ressources ordinaires destinées à financer des activités de coopération technique (CTBO). La répartition, par département technique et par région, des ressources allouées au titre de la CTBO est présentée dans l'annexe documentaire 3. Le montant des ressources attribuées à un résultat donné dans le budget stratégique est supérieur au montant des ressources allouées, dans le budget opérationnel, à chacune des unités techniques responsables. La répartition des crédits du budget ordinaire entre les produits des résultats stratégiques est détaillée dans l'annexe documentaire 4.

Dépenses extrabudgétaires (estimations)

57. En 2024-25, l'OIT prévoit de mobiliser des ressources extrabudgétaires d'un montant total d'environ 600 millions de dollars É.-U. (sans compter les ressources du CSBO) aux fins de la concrétisation des résultats stratégiques, soit, d'après les estimations, une augmentation de 80 millions de dollars É.-U. par rapport à 2022-23. Ce montant a été calculé compte tenu des éléments suivants: augmentation attendue des contributions volontaires (d'après les montants reçus ces dernières années), contributions confirmées des partenaires de développement pour des activités futures et soldes inutilisés des activités en cours, tels qu'estimés, qui deviendront disponibles en 2024-25. Les dépenses extrabudgétaires estimées devraient augmenter pour tous les résultats, la hausse la plus forte étant attendue pour les résultats 6 (Protection au travail), 3 (Emploi) et 7 (Protection sociale). La figure 2 illustre le niveau estimatif des dépenses extrabudgétaires, par région.

58. Le Bureau continuera de s'efforcer de diversifier et d'étendre ses partenariats afin de disposer des ressources nécessaires pour que les résultats stratégiques puissent être atteints, ces ressources pouvant notamment être issues de contributions non préaffectées ou affectées de façon relativement souple, ainsi que pour l'exécution de vastes programmes intégrés de coopération pour le développement financés par plusieurs partenaires. Les programmes d'action prioritaire, de même que l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, seront des moyens de renforcer les activités de sensibilisation, la convergence des politiques et des financements, le financement de l'assistance du BIT et la coopération multilatérale, facteurs essentiels à la création de la Coalition mondiale pour la justice sociale. Le Bureau continuera donc de déterminer les partenariats et les financements à mettre en place selon une approche anticipative, conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025).

► **Figure 2. Dépenses extrabudgétaires estimées pour 2024-25, par région (en millions de dollars É.-U.)**



Compte supplémentaire du budget ordinaire

59. Le CSBO, dont les ressources ne sont pas préaffectées et proviennent des contributions volontaires, est pour l'OIT une source de financement très importante pour la concrétisation des résultats dans les domaines prioritaires définis en fonction des besoins des mandants. Il contribue aussi de manière notable à la mobilisation de ressources supplémentaires et à la mise en œuvre de stratégies intégrées pour aider les pays à faire face aux défis complexes associés à la réalisation du travail décent.

60. Le CSBO sera utilisé de manière stratégique pour financer les priorités définies dans le programme et budget. D'une manière générale, les dépenses au titre du CSBO en 2024-25 devraient augmenter pour atteindre 35 millions de dollars É.-U. Sur ce montant, 2 millions de dollars É.-U. seront consacrés au lancement du programme d'appui au renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs, et 7,3 millions au financement de 15 postes stratégiques dans la catégorie des services organiques – sept au siège pour appuyer les programmes d'action prioritaire et le renforcement des travaux techniques sur l'égalité des genres, la sécurité et la santé au travail et la protection sociale, et huit sur le terrain, dont trois dans la région des Amériques pour soutenir l'action menée dans les domaines des relations professionnelles, du règlement des conflits du travail et du dialogue social. Des ressources supplémentaires, d'un montant total estimé de 25,7 millions de dollars É.-U., seront allouées de manière souple, en fonction des besoins, tout au long de la période biennale afin que les résultats attendus dans les domaines prioritaires soient atteints au niveau national, en particulier en ce qui concerne l'égalité des genres et l'inclusion, la formalisation, les transitions justes, le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et le travail décent dans les situations de crise.

► II. Résultats stratégiques

61. La présente section contient une description de la stratégie qui sera mise en œuvre pour réaliser les huit résultats stratégiques, y compris les produits fournis à cet effet. Le cadre de résultats complet, contenant les indicateurs, les moyens de vérification, les cibles et les données de référence, figure à l'appendice I. Les liens entre les résultats stratégiques et les ODD sont présentés à l'appendice II.

Résultat 1: Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale

Stratégie

62. Les normes internationales du travail et l'appui technique fourni aux fins de leur mise en œuvre et du contrôle de leur application demeurent les principaux outils dont l'OIT dispose pour contribuer à la protection des travailleurs, à la résilience des entreprises durables et à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, gages d'une approche centrée sur l'humain dans un monde du travail qui nécessite une action résolue en faveur de la justice sociale et contre les inégalités. Pour que le nouveau contrat social dont elle constitue la trame puisse pleinement se déployer, l'action normative de l'OIT doit continuer de se moderniser. Premièrement, grâce à une accélération de l'examen tripartite des normes internationales du travail et des activités normatives menées pour répondre aux attentes nouvelles et à l'évolution des besoins en matière de réglementation internationale, l'OIT disposera d'un corpus de normes clairement défini, solide et à jour. Deuxièmement, l'amélioration continue des méthodes de travail et la plus grande sécurité juridique au sein du système de contrôle accroîtront l'autorité des organes de contrôle tout en allégeant leur charge de travail et leurs obligations en matière de communication d'informations. Troisièmement, les activités de renforcement des capacités et de coopération pour le développement menées par l'OIT contribueront à la mise en œuvre des normes internationales du travail au niveau national.

63. Le mécanisme d'examen des normes est appelé à redoubler d'efforts pour veiller à ce que le corpus des normes demeure pertinent grâce à la mise en œuvre de toutes ses recommandations. L'action normative visera à combler les lacunes qui auront évolué ou se seront fait jour dans ce corpus par l'effet de l'évolution des tendances du monde du travail. Un appui accru sera prêté aux mandants afin de les aider à ratifier et à appliquer les normes tout en accordant à l'ensemble des travailleurs la protection dont ils ont actuellement besoin, compte tenu également des besoins des entreprises durables.

64. L'autorité du système de contrôle fait la force de l'action normative. Un appui sera fourni aux organes de contrôle pour les aider à intensifier leurs efforts de modernisation et à améliorer la diffusion des bonnes pratiques au moyen des technologies de l'information, conformément au plan de travail établi en 2016 aux fins du renforcement du système de contrôle. La sécurité juridique dans l'interprétation des normes devrait être garantie. Les mandants seront mieux accompagnés au niveau national afin de les aider à régler par la conciliation les différends relatifs à l'application des normes.

65. Portée par la coopération pour le développement et forte des enseignements tirés des évaluations, l'action normative sera centrée sur les travailleurs et les employeurs, ainsi que sur les législateurs et les professionnels du droit, et portera en particulier sur la conception, la promotion et la mise en œuvre de la législation concernant le travail et la sécurité sociale, la conduite du dialogue social, y compris la négociation collective fondée sur le respect de la liberté syndicale, ainsi que sur la promotion d'une culture de prévention en matière de sécurité et de santé. Cet appui apporté dans le domaine normatif définira les contours de la diligence raisonnable dont font preuve les entreprises durables qui œuvrent en faveur d'une gouvernance et de comportements plus responsables sur le plan social.

66. Afin d'assurer la cohérence de l'action normative à l'échelle de tout le système multilatéral, l'OIT consolidera et développera des partenariats avec les initiatives des Nations Unies relatives aux droits de l'homme (comme l'appel à l'action du Secrétaire général de l'ONU en faveur des droits humains) et les mécanismes compétents en la matière (comme les organes de contrôle de l'application des traités agissant sous les auspices du Haut-Commissariat des

Nations Unies aux droits de l'homme), avec les coalitions œuvrant à la réalisation des ODD, telles que l'Alliance 8.7 et la Coalition internationale pour l'égalité salariale (l'EPIC, dont les travaux sont axés sur la cible 8.5 des ODD), avec le système des Nations Unies pour le développement concernant la dimension normative de «Notre programme commun», par l'intermédiaire du Fonds des Nations Unies pour la transversalisation des droits de l'homme, entre autres initiatives, ainsi qu'avec des banques multilatérales de développement afin de renforcer leurs politiques de sauvegarde sociale sur la base des normes internationales du travail.

67. Au cours de la période biennale, l'OIT fournira également des services consultatifs sur la législation concernant le travail et la sécurité sociale qui seront adaptés aux spécificités des petites et moyennes entreprises (PME) et s'emploiera à partager et à comparer les différentes expériences, au regard de conceptions innovantes de la réglementation, afin d'améliorer la conformité réglementaire de ces entreprises et de faire en sorte que les femmes, les jeunes et les autres groupes de travailleurs défavorisés majoritairement employés dans de telles structures bénéficient d'une protection adéquate au travail. Dans le contexte plus général des initiatives de l'OIT visant à renforcer la cohérence des politiques, les activités de coopération pour le développement seront mises à profit pour répondre à la demande croissante des mandants, tant du secteur public que du secteur privé, qui souhaitent appliquer les normes internationales du travail dans le cadre de leurs initiatives environnementales, sociales ou touchant la gouvernance. L'aide apportée ciblera principalement les pays désireux d'inclure des dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux et d'investissement et de renforcer la gouvernance dans les chaînes d'approvisionnement.

Axe de travail de l'OIT pour 2024-25

Produit 1.1. Capacité accrue des États Membres à ratifier les normes internationales du travail

68. L'élaboration, la promotion, la ratification des normes internationales du travail et le contrôle de leur application revêtent une importance fondamentale pour l'OIT. La ratification est destinée à promouvoir, formaliser et consolider les engagements en faveur d'une application effective desdites normes en droit et dans la pratique. La stratégie repose sur la décision souveraine des États Membres et sur les efforts qu'ils déploient pour faire avancer à la fois la ratification et l'application des normes, en consultation avec les partenaires sociaux. Forte de l'expérience et des enseignements tirés des campagnes de ratification passées et en cours, l'OIT basera son action sur l'appui aux mandants et agira en partenariat avec des parties prenantes internationales et locales. Elle aidera l'ensemble de ses États Membres à faire avancer la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance, et notamment de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006; elle les aidera également à examiner à intervalles réguliers, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, la ratification des normes techniques à jour afin de progresser vers la réalisation de chacun des objectifs stratégiques énoncés dans l'Agenda du travail décent.

69. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- faire en sorte qu'il soit donné plus rapidement suite aux recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN;
- examiner les législations et pratiques nationales préalablement à la ratification et en analyser les lacunes, afin de favoriser une mise en œuvre rapide et effective;
- préparer la ratification et l'application effective, notamment par le partage d'expériences en la matière avec d'autres États Membres et la fourniture, avant la ratification, de conseils sur les projets de législation du travail ou concernant la sécurité sociale;
- passer en revue l'ensemble des ratifications enregistrées afin de s'assurer que les obligations contractées reflètent l'engagement de respecter la liberté syndicale et le droit de négociation collective, en tant que droits habilitants, et qu'elles répondent aux recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, sont conformes aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent et protègent les travailleurs, compte tenu des besoins des entreprises durables;
- promouvoir le travail décent et le développement durable par la ratification des normes internationales du travail et tirer avantage de toutes les possibilités offertes par les accords commerciaux ou d'investissement préférentiels.

70. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- développer plus avant le service d'assistance du mécanisme d'examen des normes (y compris une liste de questions-réponses spécialement conçue, un site Internet et des webinaires) établi pour faciliter la coopération des mandants avec le Groupe de travail tripartite du MEN et la mise en œuvre à tous les niveaux des recommandations de cet organe, telles qu'approuvées par le Conseil d'administration;
- continuer de faciliter le dialogue tripartite au sujet de la politique normative de l'Organisation afin de déterminer s'il est possible d'adopter de nouveaux instruments qui soient plus facilement adaptables aux dernières tendances du monde du travail;
- œuvrer à la promotion de la ratification et de l'application effective, dans la législation et la pratique nationales, des normes internationales du travail pertinentes concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, en prêtant une attention particulière aux normes consacrant les cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'aux conventions relatives à la gouvernance;
- accroître les possibilités d'avoir recours aux technologies de l'information et à l'enseignement à distance en réponse aux besoins des mandants, en assurant l'accès à des informations concrètes et aisément consultables qui soient pertinentes aux fins de la ratification et de l'application effective des normes;
- promouvoir une conception de l'action normative fondée sur des données ventilées, ce qui est essentiel pour suivre les progrès accomplis vers la réalisation des ODD, en intensifiant la promotion de la ratification de la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, ainsi qu'en recueillant des données par l'intermédiaire de l'Alliance 8.7 et au titre de l'indicateur 8.8.2 des ODD.

Produit 1.2. Capacité accrue des mandants à favoriser l'application effective des normes internationales du travail

71. Le système de contrôle de l'OIT sera encore modernisé afin de faire en sorte que les engagements normatifs pris en matière de justice sociale et de travail décent se traduisent réellement par des actes et des progrès susceptibles d'évaluation, notamment en instaurant un mécanisme plus moderne de présentation de rapports et en donnant priorité à la fourniture de services consultatifs techniques par l'OIT, en partenariat avec le système des Nations Unies pour le développement, afin d'aider les États Membres à trouver des solutions viables pour combler les lacunes normatives recensées par les organes de contrôle de l'OIT et à prévenir l'apparition de différends ayant trait aux normes du travail.

72. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- examiner les observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT au sujet de l'application des normes internationales du travail et leur donner suite, notamment au moyen des cadres de coopération des Nations Unies, des PPTD et des stratégies de développement;
- examiner, à la demande, des projets de textes réglementaires, relevant en particulier de la législation du travail, de la réglementation du travail maritime et des accords relatifs aux travailleurs migrants ou à la sécurité sociale, sur la base des connaissances acquises en droit comparé du travail et de la sécurité sociale, des normes internationales du travail, des orientations de l'ONU et des principes de rédaction tenant compte des considérations de genre;
- accéder aux informations relatives aux conclusions des organes de contrôle de l'OIT et aux données par pays;
- mettre en place des modalités pour régler les différends par la conciliation dans le cadre de la procédure de réclamation prévue à l'article 24 de la Constitution, conformément aux décisions du Conseil d'administration, et fournir des services consultatifs techniques afin de renforcer la prévention des différends liés aux normes en remédiant à leurs causes profondes;
- répondre aux demandes d'appui pouvant être formulées aux fins de la mise en œuvre de dispositions relatives au travail figurant dans des accords commerciaux ou d'investissement.

73. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- faciliter les travaux des organes de contrôle et à donner priorité au suivi de leurs recommandations à l'échelle des pays;
- faciliter les discussions des organes de contrôle concernant leurs méthodes de travail, en vue de les aider à améliorer sans cesse leur fonctionnement;
- moderniser progressivement les modalités de présentation régulière de rapports afin de faciliter la participation des États Membres et de favoriser l'apprentissage par les pairs en rendant les informations sur la législation et les politiques nationales conformes aux normes accessibles au public;
- continuer à produire un rapport annuel sur l'indicateur 8.8.2 des ODD relatif aux droits des travailleurs, conformément à la méthodologie approuvée par la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 2018 et entérinée par le Conseil d'administration, et à mieux faire comprendre, tant par les mandants qu'au sein du personnel de l'Organisation, la méthode et le codage sur lesquels cet indicateur est basé;
- continuer de renforcer les capacités des mandants tripartites, des membres du corps judiciaire, des autorités chargées du règlement des conflits du travail et des professionnels du droit, en collaboration avec le Centre de Turin.

Produit 1.3. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à participer à l'action normative

74. Il est essentiel de renforcer la capacité des mandants tripartites à participer pleinement et efficacement à toutes les étapes du cycle de l'élaboration des normes pour que celles-ci produisent les effets voulus dans toutes les situations et à l'égard de tous les travailleurs ayant besoin d'une protection. Afin d'accroître la cohérence des politiques au sein du système multilatéral, l'OIT doit également renforcer la capacité des mandants, des partenaires et des parties prenantes à s'approprier, utiliser et appliquer les normes internationales du travail lors de la conception et du développement des stratégies nationales de reprise et à progresser vers la réalisation des ODD, l'accent devant être mis sur la communication, le partage des connaissances et les activités de sensibilisation.

75. Au niveau national, l'OIT prêtera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- mener des consultations tripartites sur les normes dont la ratification et l'application sont proposées, et renforcer la capacité des partenaires sociaux à participer efficacement et à parvenir à un consensus, s'agissant en particulier des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN;
- participer aux processus normatifs, notamment en ce qui concerne la SST;
- faciliter les consultations tripartites sur les questions normatives, conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976;
- coopérer avec les organes de contrôle de façon efficace et en temps utile, ce qui consiste notamment, pour les gouvernements, à soumettre des rapports réguliers et, pour les partenaires sociaux, à présenter des observations;
- promouvoir sans cesse l'intégration des normes internationales du travail dans les cadres de coopération des Nations Unies et les PPTD, en coopération avec le Centre de Turin, compte tenu en particulier de l'égalité des genres et des cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail.

76. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- accélérer l'examen tripartite de l'actuel corpus de normes par le Groupe de travail tripartite du MEN, éventuellement au moyen d'un programme assorti de délais, afin que la campagne d'examen soit menée à bien avant 2028;
- mettre au point, en complément du corpus des normes internationales du travail, des idées d'initiatives qui tiennent compte de l'évolution du monde du travail, des difficultés liées aux chaînes d'approvisionnement impliquant plusieurs pays, des lacunes dans la mise en œuvre et des circonstances nationales, que ces initiatives se traduisent par l'adoption de nouvelles mesures normatives, la révision des mesures existantes ou l'élaboration de principes directeurs et d'outils supplémentaires;

- continuer de renforcer les partenariats et les alliances avec les autres entités du système des Nations Unies, les partenaires de développement (notamment dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire) et les institutions financières internationales afin de soutenir les mandants dans les mesures qu'ils prennent pour donner effet aux normes, y compris aux commentaires des organes de contrôle, en prêtant une attention particulière aux cinq catégories de principes et droits fondamentaux au travail;
- recenser et analyser les initiatives réglementaires et les mesures normatives et leurs éventuelles incidences sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, ainsi que les observations formulées à cet égard par les organes de contrôle.

Produit 1.4. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail

77. L'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre au nombre des principes et droits fondamentaux au travail a imprimé un nouvel élan à la promotion des politiques fondées sur les droits dans les domaines du travail, du commerce et de l'investissement sur les plans national et international, ainsi qu'au niveau des chaînes d'approvisionnement. L'OIT profitera de cet élan pour donner une nouvelle impulsion à la promotion de sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, ainsi qu'à l'examen annuel y afférent et à son application. L'Organisation appliquera une stratégie pluridimensionnelle d'un bout à l'autre de son programme de travail, notamment dans le cadre des résultats 1, 2, 4, 5 et 7, afin d'aider les mandants tripartites à agir de concert pour remédier aux déficits existant sur le plan des principes et droits fondamentaux au travail par une combinaison de mesures (développement des connaissances, renforcement des capacités, coopération pour le développement, exploitation des innovations, partenariats, activités de sensibilisation et de communication et mobilisation de ressources, notamment par l'intermédiaire du «Laboratoire d'accélération 8.7» et d'autres initiatives telles que l'Initiative de l'OIT pour le recrutement équitable).

78. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants, en prêtant une attention particulière aux personnes vulnérables présentes dans les chaînes d'approvisionnement, les économies informelle et rurale ou en situation de crise, aux fins suivantes:

- mener une campagne en faveur de la réalisation de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, dont dépend l'existence d'un nouveau contrat social;
- mener des initiatives en faveur du respect, de la promotion et de la réalisation de l'ensemble des principes et droits fondamentaux au travail, qui se renforcent mutuellement, en prêtant particulièrement attention à l'existence d'un milieu de travail sûr et salubre, à la non-discrimination, à la liberté syndicale et à la négociation collective;
- renforcer la capacité des mandants et les cadres juridiques, et améliorer les données et les connaissances, notamment par la coopération internationale et le partage d'expériences, afin de contribuer à l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles qui traitent les causes profondes du travail des enfants et du travail forcé et, ce faisant, d'accélérer la réalisation de la cible 8.7 des ODD, dans le cadre de l'Appel à l'action de Durban, de l'Alliance 8.7, d'initiatives régionales, du Programme international pour l'abolition du travail des enfants et du travail forcé (IPEC+) et des réseaux d'entreprises (notamment la plateforme sur le travail des enfants et le Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé).

79. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- mener des campagnes de ratification concernant toutes les normes fondamentales, en particulier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, les conventions nos 155 et 187 et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et concevoir un plan d'action tripartite sur les principes et droits fondamentaux au travail pour 2024-2030, à la lumière des conclusions de la discussion récurrente que la Conférence tiendra en 2024;
- enrichir les connaissances mondiales, créer des produits sur la base des recherches et fournir des orientations stratégiques à jour pour que les interventions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail se renforcent mutuellement, et fournir de nouvelles estimations mondiales sur le travail des enfants pour 2021-2025 ainsi que des outils permettant d'évaluer les déficits, s'agissant notamment de l'existence d'un milieu de travail sûr et salubre, et un référentiel concernant la cible 8.7 des ODD, afin de donner suite à l'Appel à l'action de Durban;

- renforcer les partenariats, stimuler l'innovation et renforcer les capacités par l'intermédiaire de l'Alliance 8.7, de l'EPIC, de l'Académie sur les principes et droits fondamentaux au travail, d'initiatives régionales et de réseaux d'entreprises;
- fournir un appui accru aux fins de l'examen annuel concernant la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, et donner davantage la priorité à la fourniture de l'appui technique demandé par les États Membres dans leur rapport annuel.

Produit 1.5. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à appliquer les normes internationales du travail, recueils de directives pratiques, principes directeurs et autres instruments sectoriels

80. Les difficultés et perspectives en matière de travail décent pouvant varier largement d'un secteur à l'autre, l'OIT aidera ses mandants à mieux appliquer les normes internationales du travail, recueils de directives pratiques, principes directeurs et autres instruments sectoriels afin de promouvoir l'emploi productif et le travail décent et d'améliorer la résilience de secteurs économiques particuliers.

81. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- identifier, au regard de la situation économique et sociale du pays, des secteurs cibles qui peuvent par exemple être des secteurs touchés par différentes crises ou des secteurs particulièrement susceptibles d'accroître les possibilités de travail décent;
- élaborer des législations, des politiques et des programmes nationaux à l'effet d'appliquer les normes et instruments sectoriels de l'OIT, tels que les recueils de directives pratiques et les principes directeurs approuvés par le Conseil d'administration, notamment au moyen d'initiatives visant le renforcement des capacités;
- intégrer les normes et instruments sectoriels de l'OIT dans les cadres d'action nationaux ainsi que dans les plans et stratégies sectoriels et industriels, y compris dans les cadres de coopération des Nations Unies, les PPTD et les plans de relance établis en temps de crise.

82. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- concevoir de nouveaux recueils de directives pratiques, principes directeurs et autres instruments sectoriels et à faciliter les réunions sectorielles d'experts ou réunions techniques approuvées par le Conseil d'administration du BIT, ainsi qu'à garantir la mise en œuvre des conclusions de ces réunions;
- conduire des programmes de renforcement des capacités propres aux différents secteurs, notamment en collaboration avec le Centre de Turin;
- promouvoir la ratification et l'application des normes et instruments sectoriels, notamment par des partenariats avec d'autres entités du système des Nations Unies, des organisations multilatérales et des mécanismes de coordination;
- partager des connaissances sur les bonnes pratiques et les enseignements tirés s'agissant de l'application, dans certains secteurs économiques, des normes internationales du travail et d'autres instruments aux fins des interventions de crise et d'une reprise résiliente, en prêtant une attention particulière à l'égalité des genres;
- aider les régions à analyser les difficultés et les perspectives propres aux différents secteurs économiques et identifier des secteurs cibles dans les régions et les pays.

Résultat 2: Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace

Stratégie

83. Une gouvernance efficace du marché du travail repose sur des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs fortes, indépendantes et démocratiques, ainsi que sur des systèmes d'administration du travail efficaces, responsables et efficaces s'appuyant sur une législation du travail et un dialogue social solides. Ces institutions n'agissent pas uniquement sur le lieu de travail; elles contribuent plus largement au progrès économique, social et environnemental et promeuvent des sociétés pacifiques, résilientes et inclusives.

84. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles ainsi que les organisations de travailleurs demeurent essentielles au développement des sociétés démocratiques, en particulier lorsque la conjoncture est difficile et tend à remettre en question les droits fondamentaux au travail. Elles promeuvent l'action concertée des entreprises du secteur privé et les droits des travailleurs et contribuent de manière déterminante au maintien d'un contrat social efficace permettant aux entreprises, aux gouvernements, aux travailleurs et à la société de coopérer et de prospérer.

85. Les institutions de l'administration du travail suscitent des processus législatifs participatifs qui répondent à l'évolution des besoins du monde du travail et garantissent la conformité. Le tripartisme et le dialogue social, y compris la reconnaissance effective du droit de négociation collective, contribuent au développement durable et sont consubstantiels à des sociétés et des économies modernes et inclusives.

86. Des institutions fortes et un dialogue social efficace sont, avec l'action normative, des éléments essentiels pour l'appropriation et la mise en œuvre du programme de l'OIT par les mandants ainsi que pour la viabilité de celui-ci et de l'ensemble de ses résultats.

87. Grâce à un programme spécialement conçu à cet effet, la capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs sera renforcée de sorte qu'elles servent efficacement les intérêts de leurs membres, actuels ou potentiels, contribuent à une gouvernance inclusive et efficace du travail et influent sur les politiques socio-économiques. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles ainsi que les organisations de travailleurs appuieront le changement en partageant avec leurs membres des pistes de réflexion innovantes, des connaissances et des informations; influenceront sur le changement en coopérant avec les gouvernements, les acteurs non étatiques et d'autres décideurs; et seront un moteur du changement en faisant en sorte que les politiques mises en œuvre répondent aux besoins de leurs membres et de la société dans son ensemble.

► **Un programme spécialement conçu à l'intention des organisations d'employeurs et des associations professionnelles ainsi que des organisations de travailleurs**

Ce programme vise à permettre aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles ainsi qu'aux organisations de travailleurs de tirer pleinement parti de leur potentiel et à leur donner les moyens de mettre en place les stratégies et les capacités institutionnelles nécessaires à un développement économique et social durable. Les mesures prises dans le cadre de ce programme viseront principalement à:

- appuyer les actions menées à différents niveaux par les organisations d'employeurs et les associations professionnelles ainsi que par les organisations de travailleurs pour élaborer conjointement des politiques et des mesures, notamment en matière de sensibilisation et de mobilisation, visant à faire avancer la réalisation du Programme 2030 et des ODD;
- accroître la contribution du secteur privé au développement durable en renforçant le rôle moteur des organisations d'employeurs et des associations professionnelles et leur coopération avec les acteurs nationaux et mondiaux dans les domaines de la justice sociale, du changement climatique, de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion, ainsi que dans les situations de crise et les stratégies environnementales, sociales et de gouvernance;
- élargir la base de connaissances et de ressources afin de faire évoluer les politiques et les cadres institutionnels qui créent des obstacles et d'aider les organisations d'employeurs et les associations professionnelles à tirer parti de leur rôle stratégique en tant qu'institutions contribuant activement à des changements positifs dans le monde du travail;
- améliorer l'efficacité et la représentativité des organisations de travailleurs ainsi que leur capacité à adopter des méthodes novatrices et à promouvoir la diversité au sein de leurs effectifs, en leur enseignant, dans le cadre de formations, comment contribuer à des transitions justes, y compris sur les plans technologique et environnemental, par le dialogue social et la négociation collective;
- renforcer la capacité des organisations de travailleurs à élaborer et négocier des politiques intégrées et à en assurer le suivi, ainsi qu'à évaluer l'efficacité des actions et processus menés à différents niveaux en faveur du travail décent et du développement durable.

88. Un appui sera fourni aux pouvoirs publics afin de leur permettre d'assumer le rôle qui leur est propre grâce à des institutions du travail fortes et efficaces, actives sur l'intégralité du marché du travail, y compris dans l'économie informelle, et de garantir l'élaboration de politiques et d'une législation adaptées ainsi que leur bonne application.

89. Les capacités juridiques et institutionnelles des États Membres seront renforcées afin de les aider à instaurer des mécanismes de dialogue social et des systèmes efficaces de prévention et de règlement des conflits du travail ou d'améliorer ceux qui existent déjà, en vue de garantir l'accès de tous à la justice et de promouvoir des relations professionnelles harmonieuses. De nouveaux espaces de dialogue social seront créés pour l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques du travail et des politiques économiques, sociales et environnementales.

90. Entre autres mesures, des évaluations des besoins des mandants et de leur cadre opérationnel seront menées à bien et serviront de base à la définition d'objectifs à long terme en matière de renforcement des capacités institutionnelles.

91. Une assistance technique sera fournie aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles, ainsi qu'aux organisations de travailleurs et aux administrations du travail, y compris aux services de l'inspection du travail, afin que la législation nationale, en conformité avec les normes internationales du travail, notamment les principes et droits fondamentaux au travail, soit mieux respectée. L'accès à la justice sera amélioré grâce aux outils de diagnostic et de renforcement des capacités mis au point par le Bureau. Les normes internationales du travail, les recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, les principes directeurs et les recueils de bonnes pratiques seront dûment pris en compte. Tous ces efforts viendront appuyer les activités menées au titre des autres résultats stratégiques. Des mesures seront prises pour renforcer la collaboration avec les organisations de la société civile qui partagent les valeurs syndicales ainsi qu'avec les réseaux d'entreprises, le système multilatéral, les partenaires de développement et les établissements de recherche et d'éducation, y compris les universités.

92. Afin de promouvoir l'égalité des genres et la non-discrimination, l'OIT fournira aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles ainsi qu'aux organisations de travailleurs un appui pour les aider à assurer une meilleure représentation des femmes au sein de leurs organes de gouvernance et de direction et à mettre à la disposition de leurs membres des ressources concernant la représentation équitable des hommes et des femmes, l'égalité et l'inclusion. Les questions de l'égalité des genres et de la non-discrimination seront traitées dans le cadre du dialogue social, y compris les processus de négociation collective et la représentation.

93. Un appui sera également fourni aux mandants tripartites et aux institutions de dialogue social dans le cadre de programmes globaux de renforcement des capacités spécialement conçus pour répondre à leurs besoins; outre des conseils en matière d'élaboration des politiques et des activités de sensibilisation et de formation, des produits et des outils de développement des connaissances seront mis à leur disposition pour les aider à participer à l'élaboration d'un modèle de tripartisme et de dialogue social amélioré, propice à une gouvernance du travail inclusive et efficace. De nouvelles mesures seront également prises pour faire en sorte que les mandants influent de manière effective sur les travaux menés dans le cadre de l'ONU et d'autres forums multilatéraux, en particulier au sein des équipes de pays des Nations Unies.

Axe de travail de l'OIT pour 2024-25

Produit 2.1. Capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles à être fortes, indépendantes et représentatives

94. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles déterminent la capacité des entreprises du secteur privé à faire entendre leur voix en tant que source principale de croissance économique, d'emplois et de travail décent, et sont indispensables à une gouvernance démocratique et inclusive. Elles sont un moteur clé du changement économique et social et contribuent de manière essentielle à la diffusion de politiques à même de promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables et une prospérité partagée. Pour leur permettre de s'acquitter efficacement de ce rôle, il faut renforcer leur indépendance et garantir leur bonne gouvernance; étendre leurs alliances avec des partenaires qui ont des préoccupations similaires, par exemple d'autres associations professionnelles représentatives; et élargir leur base de façon à améliorer leur représentativité. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles doivent avoir plus de moyens pour répondre aux besoins de leurs membres, ce qui suppose que leur gouvernance soit inclusive et transparente et leur fonctionnement optimal, et que des services adaptés leur soient fournis. Grâce à la transformation numérique et à des capacités accrues en matière de collecte et d'analyse de données économiques et relatives au marché du travail, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles pourront produire des informations plus stratégiques dans différents domaines d'action, notamment en lien avec les défis qui se posent dans le monde du travail, et elles gagneront ainsi en pertinence et en influence.

95. Au niveau national, l'OIT, en coordination avec le Centre de Turin, aidera les organisations d'employeurs et les associations professionnelles à:

- améliorer leur représentativité et leur aptitude à faire entendre la voix de l'ensemble des acteurs du secteur privé;
- œuvrer, en s'appuyant sur la recherche et la communication, à l'élaboration de réformes fondées sur des données factuelles probantes qui contribueront à l'amélioration de l'environnement économique et à la croissance de la productivité, mettre en avant les priorités du secteur privé et soutenir l'ensemble du programme pour le développement;
- devenir des organisations performantes, bien gérées et résilientes grâce à un examen de leur mode de fonctionnement, à des évaluations de leurs capacités et au développement de leurs ressources humaines;
- développer des services à fort impact fondés sur les besoins, favoriser la compétitivité durable des entreprises, et trouver des solutions aux problèmes environnementaux, sociaux et en matière de gouvernance;
- fonder davantage leurs décisions sur des données et développer à cette fin une culture de l'innovation plaçant les données au cœur de leur stratégie et de leurs processus décisionnels;

- participer aux travaux des entités du système des Nations Unies pour le développement et influencer sur ceux-ci, notamment les plans-cadres de coopération des Nations Unies et les analyses communes de pays.

96. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- concevoir des produits de diffusion des connaissances de portée mondiale pouvant être adaptés aux réalités locales et soutenant les activités et l'offre de services des organisations d'employeurs et des associations professionnelles, en privilégiant les thématiques d'intérêt commun pour les entreprises et la société, telles que la croissance de la productivité aux niveaux micro et macroéconomique, l'instauration d'un environnement favorable aux entreprises durables, la formalisation, la protection sociale, le développement des compétences, les chaînes d'approvisionnement, la transition vers une économie décarbonée, les relations professionnelles, la mobilité des travailleurs, les diverses formes de travail, la transformation technologique, la diversité et l'inclusion;
- améliorer la représentativité des organisations d'employeurs et des associations professionnelles en renforçant leur attractivité auprès des micro, petites et moyennes entreprises et en les ouvrant à de nouvelles formes d'activités ou de nouveaux secteurs, et mettre au point des stratégies pour les aider à constituer des alliances avec des partenaires partageant les mêmes intérêts ainsi qu'avec des acteurs de l'économie informelle pour faciliter la réalisation de leurs objectifs communs;
- élaborer des outils pour renforcer l'inclusion et la diversité de genre au sein des structures de gouvernance des organisations d'employeurs et des associations professionnelles et préserver leur indépendance institutionnelle et opérationnelle;
- mener, au titre du suivi de la Déclaration du centenaire, des travaux de recherche de portée mondiale sur la contribution des employeurs à la préservation de la justice sociale et de la démocratie par leur engagement en faveur du respect du droit et de la bonne gouvernance aux niveaux national et international, ainsi que sur leur rôle dans la promotion d'une croissance inclusive et du développement durable;
- ouvrir des voies de collaboration avec le secteur privé, notamment dans le cadre d'initiatives telles que le Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé.

Produit 2.2. Capacités accrues des organisations de travailleurs sur les plans institutionnel et technique, en matière de représentation et en termes d'influence sur les politiques

97. Il est essentiel que les organisations de travailleurs fassent entendre leur voix et soient représentatives pour qu'elles puissent contribuer à la construction d'une société plus inclusive, plus durable, plus résiliente et davantage centrée sur l'humain. Un appui accru leur sera apporté afin de renforcer leur capacité à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies novatrices en matière de représentation et d'influence sur les politiques, en conformité avec les conventions de l'OIT n^{os} 87 et 98, et de les aider à tirer parti des possibilités offertes par les transformations technologiques et à faire face aux difficultés qui en découlent, notamment en lien avec l'expansion du travail via des plateformes numériques. L'égalité d'accès aux possibilités d'emploi et d'ascension professionnelle, en particulier pour les femmes et les jeunes, sera renforcée grâce aux processus de dialogue social et de négociation collective. Une assistance sera fournie aux organisations de travailleurs pour qu'elles puissent être actrices du changement et influencer sur les politiques du travail et les politiques économiques, sociales et environnementales à tous les niveaux, y compris en participant aux activités menées au titre du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable. Un ensemble de mesures dans différents domaines – conseil, sensibilisation, renforcement des capacités et formation – ainsi que des produits et des outils de diffusion des connaissances de portée mondiale seront mis au point en collaboration avec le Centre de Turin pour encourager la participation des syndicats aux processus bipartites et tripartites de dialogue social et de négociation collective ainsi qu'à d'autres mécanismes d'élaboration des politiques. Ces dispositifs faciliteront aussi les travaux menés au titre d'autres résultats. Aux fins de la promotion du développement durable et d'un nouveau contrat social, des efforts seront également faits pour encourager la constitution, à tous les niveaux, de partenariats et de coalitions parmi les syndicats et entre les syndicats et les gouvernements, les employeurs et d'autres groupes.

98. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux organisations de travailleurs aux fins suivantes:

- recenser les lacunes relatives à leur gouvernance, à leurs capacités institutionnelles ou organisationnelles, à leur fourniture de services et à leur représentativité sur la base d'un examen tenant compte de la dimension de genre et de la situation spécifique des jeunes, et encourager des méthodes innovantes s'appuyant notamment sur les outils et les stratégies de communication numériques;
- élaborer des stratégies et des plans d'action qui tiennent compte de la diversité de la main-d'œuvre et des différentes modalités de travail, par exemple dans l'économie numérique;
- élaborer des solutions, des plans d'action et des propositions tenant compte des normes internationales du travail pertinentes pour remédier aux déficits de travail décent, notamment ceux qui touchent les travailleurs de l'économie informelle, de l'économie rurale et des chaînes d'approvisionnement, et plus particulièrement les femmes et les jeunes;
- élaborer et défendre des propositions de politiques intégrées, représenter les travailleurs dans le débat public à tous les niveaux, et contribuer à des transitions justes et à la définition d'un contrat social renouvelé;
- examiner et évaluer leur participation aux politiques et programmes appliqués à tous les niveaux, y compris au niveau des forums multilatéraux ou des institutions financières internationales, pour mettre en œuvre le Programme 2030, ainsi que les résultats obtenus.

99. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- documenter les bonnes pratiques des organisations de travailleurs en ce qui concerne la gouvernance interne, les modèles organisationnels et l'appropriation des outils numériques, y compris aux fins de mobilisation et de communication;
- perfectionner les produits et outils de diffusion des connaissances existants (par exemple notes de synthèse, outils numériques, guides de formation et cours virtuels ou en mode hybride dispensés notamment en coopération avec le Centre de Turin) dans des domaines d'action donnés, en concevoir de nouveaux et les diffuser;
- concevoir et mettre à disposition des produits et outils de diffusion des connaissances portant spécifiquement sur la coordination et la cohérence des politiques;
- définir et mettre en œuvre des programmes de formation de formateurs dans des domaines d'action prioritaire, notamment en coopération avec le Centre de Turin;
- réunir des informations concernant les activités et les résultats sur lesquels les organisations de travailleurs ont influé, à tous les niveaux.

Produit 2.3. Capacité accrue des États Membres à renforcer l'influence du dialogue social et l'efficacité des institutions et des processus de relations professionnelles

100. La mise en place d'un modèle efficace de bonne gouvernance du monde du travail et d'un nouveau contrat social dépend de la capacité des gouvernements à joindre leurs efforts à ceux des organisations d'employeurs, des associations professionnelles et des organisations de travailleurs, dans le cadre du dialogue social, pour élaborer et mettre en œuvre des politiques et des règles adaptées aux possibilités et aux défis qui existent ou se font jour dans le monde du travail. Tous les employeurs et tous les travailleurs doivent pouvoir s'exprimer, leurs vues être prises en compte dans l'élaboration des politiques, et l'autonomie de leurs organisations respectives être respectée. Travailleurs et employeurs doivent jouir pleinement de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, condition préalable indispensable au dialogue social. Celui-ci exige aussi des cadres réglementaires modernes et justes qui prévoient les garanties nécessaires et assurent l'accès de tous à la justice. Ainsi, sur la base de travaux de recherche fondés sur des données factuelles, l'OIT donnera aux États Membres les moyens de: i) rendre le dialogue social, y compris la négociation collective, plus inclusif et plus efficace à tous les niveaux; et ii) mettre en place des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail individuels et collectifs ou renforcer ceux qui existent déjà.

101. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- évaluer le degré d'inclusion et d'efficacité des institutions de dialogue social et élaborer des politiques et des programmes pour qu'elles aient plus de poids;
- éliminer les obstacles auxquels se heurtent les groupes d'employeurs et de travailleurs exclus ou sous-représentés, l'objectif étant de permettre aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles, aux organisations de travailleurs et aux gouvernements de veiller à ce que leurs besoins et leurs intérêts soient pleinement pris en compte dans les processus et mécanismes de dialogue social;
- promouvoir le droit à la liberté syndicale, renforcer les processus de négociation collective et en promouvoir les résultats afin d'améliorer les conditions de travail et de favoriser des transitions justes;
- encourager la coopération sur le lieu de travail de manière à promouvoir la consultation et le dialogue ainsi que des lieux de travail sûrs et productifs, conformément aux normes de l'OIT;
- fournir des conseils juridiques et stratégiques en vue de l'établissement de cadres réglementaires concernant les relations professionnelles et les systèmes de prévention et de règlement des conflits, ou du renforcement de ceux qui existent.

102. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- enrichir sa base de connaissances pour guider son action dans les domaines du dialogue social et des relations professionnelles, principalement en mettant continuellement à jour ses bases de données sur les relations professionnelles, son réservoir de connaissances sur le dialogue social transnational et sa base de données sur les institutions de dialogue social;
- établir un nouveau rapport phare sur le dialogue social et concevoir d'autres produits de diffusion des connaissances, notamment sur les systèmes efficaces de prévention et de règlement des conflits du travail, ainsi que sur l'inclusivité du dialogue social et des relations professionnelles et leur rôle dans l'obtention de résultats durables dans tous les domaines d'action du programme de l'OIT;
- mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités concernant le dialogue social, l'accès à la justice et les relations professionnelles saines, en coopération avec le Centre de Turin et d'autres partenaires;
- concevoir des outils de sensibilisation, d'élaboration des politiques et de formation pour renforcer la capacité des mandants à participer aux activités des Nations Unies et à garantir la prise en compte effective du dialogue social et du tripartisme dans tous les domaines d'action de l'OIT, dans les PPTD et dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies.

Produit 2.4. Capacité institutionnelle accrue des administrations du travail

103. L'efficacité des administrations du travail et de leurs systèmes d'inspection est cruciale pour la réalisation du travail décent et le renouvellement du contrat social. Elle suppose des relations professionnelles saines, des processus décisionnels participatifs et fondés sur les faits, des cadres réglementaires adaptés et le respect de la législation nationale et des conventions collectives. L'OIT contribuera au renforcement des administrations du travail, celles-ci jouant un rôle central dans la bonne gouvernance des marchés du travail et le respect du droit. Elle mettra en œuvre à cette fin une stratégie comportant plusieurs volets – conseils en matière d'élaboration des politiques, production et diffusion des connaissances et renforcement des capacités, notamment en matière de contrôle de la conformité par l'inspection du travail. Des efforts seront également faits pour promouvoir auprès des partenaires multilatéraux une approche globale et cohérente de l'administration du travail s'appuyant sur les normes internationales du travail.

104. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- évaluer et renforcer les administrations du travail au moyen de cadres réglementaires, de structures, de politiques, de plans et de procédures améliorés, en conformité avec les normes et les lignes directrices de l'OIT et les principes des Nations Unies;

- faire en sorte que les normes de l'OIT relatives à l'administration du travail, y compris celles portant sur l'inspection du travail, soient prises en compte dans les réformes et les accords encouragés par d'autres partenaires multilatéraux;
- mener, sous la direction d'administrations du travail efficaces, des réformes de la législation du travail fondées sur des consultations tripartites, conformément aux normes de l'OIT et aux analyses comparatives des pratiques d'autres pays;
- renforcer les capacités et l'efficacité des services de l'inspection du travail grâce à des approches stratégiques de la conformité et au renouvellement de leurs méthodes, outils, pratiques et compétences.

105. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- mettre au point, sur la base de ses conventions et de ses lignes directrices ainsi que de l'application concrète des Principes des Nations Unies relatifs à la bonne gouvernance, des activités de sensibilisation et des produits de diffusion des connaissances afin de renforcer les systèmes d'administration et d'inspection du travail;
- mener des actions de sensibilisation au niveau multilatéral afin de promouvoir la cohérence des politiques des institutions financières internationales avec ses normes et donner suite aux observations de ses organes de contrôle;
- élaborer des outils pour l'élaboration des politiques et le renforcement des capacités pour renforcer le rôle de l'administration du travail, y compris l'inspection du travail, dans les travaux des équipes de pays des Nations Unies;
- apporter un appui, au niveau régional, aux réseaux, plateformes, manifestations et échanges entre pairs sur l'administration et l'inspection du travail, notamment dans le cadre d'une académie et de formations organisées avec le Centre de Turin.

Résultat 3: Le plein emploi productif au service de transitions justes

Stratégie

106. Alors même que, dans de nombreux pays, la reprise reste lente et inégale en raison des effets socio-économiques dévastateurs des nombreuses crises récentes et des dégâts sans précédent qu'elles ont causés au niveau de l'emploi et des marchés du travail, en particulier pour les femmes et les jeunes, de nouvelles menaces économiques et géopolitiques viennent peser sur les ressources des mandants, compromettant leur capacité à parvenir au plein emploi productif et à réaliser le travail décent. Cette situation aggrave les inégalités, notamment dans les zones rurales, et se répercute sur les travailleurs et les entreprises, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, les travailleurs de l'économie informelle et ceux qui sont engagés dans des formes de travail incertaines. Les transitions sont devenues plus difficiles, en particulier pour ces catégories de travailleurs et d'entreprises, et nuisent aux possibilités d'évolution des individus, au développement des économies et aux progrès de la justice sociale à long terme.

107. Pour pouvoir aider les groupes risquant de rester en marge des processus de reprise et de transformation structurelle, les pays doivent disposer de cadres globaux pour les politiques de l'emploi qui soient souples, tournés vers l'avenir, fondés sur les droits et centrés sur l'humain, qui tiennent compte de la dimension de genre et des effets du changement climatique et qui intègrent des politiques adéquates concernant notamment la protection sociale, la qualité de l'emploi, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, et les entreprises durables. L'élaboration et la mise en œuvre de tels cadres renforceront les liens entre croissance économique inclusive, emploi décent, formalisation, salaires, protection des travailleurs, revenu et productivité. C'est en sachant tirer parti de la technologie numérique, en favorisant la croissance de la productivité, en s'adaptant aux différentes tendances démographiques, y compris aux migrations, et en investissant dans les transitions climatiques justes et les secteurs à fort potentiel de création d'emplois de qualité que les pays pourront mettre en place les conditions nécessaires à la construction d'un avenir du travail inclusif et durable dans lequel l'égalité sera une réalité. Si elles sont mises en œuvre selon une combinaison et une séquence adaptées, ces politiques garantiront un soutien aux travailleurs, aux entreprises et aux secteurs les plus touchés par les différentes crises, en particulier les jeunes, les femmes, les travailleurs temporaires et les travailleurs informels, tout en favorisant la

transformation structurelle et des transitions à plus long terme vers des économies productives, durables, formelles et résilientes.

108. L'OIT appuiera également les institutions du marché du travail ainsi que les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie et les programmes et politiques du marché du travail, aux fins de la mise en œuvre efficace et de la pérennisation des cadres pour les politiques de l'emploi, et de l'articulation de ces cadres avec des stratégies de financement efficaces.

109. L'OIT fera aussi bénéficier les mandants de conseils politiques améliorés en adoptant des méthodes modernes et des approches plus efficaces qui seront davantage axées sur des politiques macroéconomiques favorables à l'emploi et à une reprise riche en emplois et centrée sur l'humain ainsi que sur les processus de transformation structurelle, et qui s'appuieront sur des travaux de recherche et d'analyse de données récents (notamment sur les transitions justes). Grâce entre autres à des méthodes innovantes en matière de collecte de données, à des diagnostics de la situation de l'emploi, à des études d'impact et à d'autres procédés d'analyse de données, les mandants seront en mesure de produire, d'analyser et d'utiliser des informations plus nombreuses et plus fiables concernant le nombre et la qualité des emplois ainsi que des données probantes qui serviront à l'élaboration des politiques.

110. Sur la base des orientations contenues dans ses déclarations et dans les résolutions adoptées récemment par la Conférence, et en s'appuyant sur les enseignements tirés des mesures prises en 2022-23 pour faire face à la pandémie et de la gestion des crises antérieures, l'OIT contribuera à la conception d'un ensemble cohérent de programmes et d'interventions de nature politique, systémique ou sectorielle dont les effets se renforceront mutuellement. Alors que les cadres globaux pour les politiques constitueront la base de l'action de l'OIT, la stratégie permettra un plus grand degré d'intégration entre les interventions axées sur la demande et celles axées sur l'offre, ce qui aidera les mandants à perfectionner leurs stratégies de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie et à améliorer l'efficacité des programmes en faveur de l'emploi et du travail décent pour les jeunes. Des efforts particuliers seront faits pour associer l'ensemble des pouvoirs publics et assurer la collaboration étroite des partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des cadres globaux pour les politiques, ainsi que pour promouvoir les politiques et les programmes qui visent à combattre les inégalités et sont spécialement destinés aux groupes en situation de vulnérabilité, notamment ceux vivant en milieu rural ou dans des contextes fragiles. À cette fin, l'OIT mettra à profit son important portefeuille de projets de coopération pour le développement, et plus particulièrement les programmes en faveur de l'emploi, les programmes de développement des compétences et les programmes d'investissement tirant parti des possibilités offertes par les technologies numériques. Une articulation étroite entre ces efforts et les travaux menés au titre du résultat 4 favorisera la création de synergies avec les politiques et les programmes de développement des entreprises durables.

111. Il sera veillé au respect des normes internationales du travail afin que l'objectif ultime de l'OIT – faire progresser la justice sociale par le travail décent pour tous – soit atteint. Une attention particulière sera accordée à la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, à la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, à la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et à la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. Les résultats des travaux de recherche et les produits de diffusion des connaissances (tels que les rapports sur les tendances mondiales de l'emploi des jeunes et sur l'examen des politiques de l'emploi dans le monde) seront systématiquement pris en compte dans les activités de renforcement des capacités et les actions menées pour promouvoir un dialogue social efficace. Les partenariats et la collaboration avec les institutions financières internationales, les organisations régionales, les organismes des Nations Unies et les autres acteurs multilatéraux concernés seront renforcés. L'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes restera un moyen important de promouvoir des approches intégrées, en particulier dans les pays dont les ressources techniques et financières sont limitées.

Axe de travail de l'OIT pour 2024-25

Produit 3.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer et mettre en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi

112. Pour remédier aux effets durables des différentes crises et aux difficultés qui en résultent, l'OIT encouragera la reprise et la transformation structurelle par des approches centrées sur l'humain et des cadres globaux pour les politiques de l'emploi inclusifs et tenant compte de la dimension de genre. Guidée par la convention n° 122 et d'autres normes internationales du travail pertinentes, elle appuiera l'élaboration et la mise en œuvre de ces cadres au moyen de politiques nationales de l'emploi distinctes ou de l'intégration des objectifs en matière d'emploi décent dans les stratégies sectorielles et les plans économiques ou de développement nationaux, selon la situation de chaque pays.

113. Des mesures fondées sur le dialogue social seront prises pour, en priorité, promouvoir la cohérence des politiques macroéconomiques en faveur de l'emploi et des politiques commerciales, industrielles, sectorielles et en matière d'investissement afin de favoriser la création d'emplois décents, notamment dans l'économie verte, l'économie numérique et l'économie du soin, ainsi que les transitions vers l'économie formelle. Parallèlement, des efforts seront faits pour améliorer la qualité de l'emploi, et notamment l'accès à la protection sociale, dans le cadre d'une approche intégrée, plus propice à l'obtention de résultats dans ce domaine. Les politiques qui seront menées dans ce sens mettront l'accent sur l'égalité des genres et la non-discrimination, ainsi que sur la promotion de l'égalité et de l'inclusion en général.

114. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- établir des diagnostics de la situation de l'emploi et procéder à des études d'impact pour analyser les tendances, les transitions, les inégalités et les nouvelles possibilités et difficultés existant sur le marché du travail, y compris dans les contextes fragiles ou les situations de conflit, et élaborer des politiques sur la base des données factuelles ainsi recueillies, une attention prioritaire devant être accordée aux femmes et aux jeunes;
- mesurer l'impact des transformations à l'œuvre sur les marchés du travail, notamment celles liées à l'essor du numérique, à l'évolution démographique et au changement climatique;
- concevoir et mettre en œuvre au niveau national, y compris dans les contextes fragiles ou les situations de conflit, des politiques globales de l'emploi tenant compte de la dimension de genre et intégrant l'objectif de l'emploi décent dans les stratégies nationales – sectorielles, macroéconomiques et de développement – ou examiner celles qui existent et les réviser dans ce sens;
- associer les politiques de l'emploi à des stratégies de financement, notamment à des cadres de financement nationaux intégrés, en veillant à ce que ces politiques traitent aussi de la protection sociale, de la formalisation et des transitions justes;
- renforcer leurs capacités et des institutions de dialogue social, en particulier leurs capacités de mise en œuvre, et promouvoir la coordination interministérielle.

115. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- entreprendre de nouveaux travaux de recherche et enrichir son corpus de données factuelles, notamment sur les questions suivantes: la mise en œuvre et le financement des politiques de l'emploi; le rôle d'appui des politiques de l'emploi à l'égard des transitions justes; la cohérence des politiques industrielles et des politiques macroéconomiques en faveur de l'emploi; le lien entre productivité et emploi décent; le commerce et l'investissement; les possibilités de travail décent dans l'économie numérique; et les inégalités sur le marché du travail;
- améliorer les services de conseil, les outils d'orientation et les autres produits de diffusion des connaissances se rapportant aux différentes étapes du cycle de la politique de l'emploi, notamment dans les domaines de l'économie verte, de l'économie numérique et de l'économie du soin;
- accroître la capacité institutionnelle des mandants par la formation et l'apprentissage par les pairs, en coopération avec le Centre de Turin, notamment en ce qui concerne l'établissement de diagnostics et les études d'impact sur l'emploi, ainsi que la conception, la mise en œuvre et le financement des politiques;

- appuyer la Stratégie de mise en œuvre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes;
- encourager les partenariats et promouvoir la convention n° 122, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

Produit 3.2. Capacité accrue des États Membres à élaborer des systèmes inclusifs, durables et résilients de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie

116. Sous l'effet conjugué des crises économique, sociale et environnementale, les inégalités et l'inadéquation entre les emplois, les compétences et les aspirations s'accroissent. Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie aident tous les travailleurs à devenir des membres actifs des marchés du travail et des sociétés, à développer leur carrière, à gérer les transitions et à s'adapter aux nouveaux types d'emplois et de tâches. Pour les entreprises, ils sont un moyen d'être plus productives et plus résistantes, et, pour les pays, des atouts pour réussir une transformation structurelle inclusive et mettre en place un modèle de développement durable.

117. S'appuyant sur les Conclusions concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie adoptées par la Conférence en 2021, sur la Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030 et sur le document final adopté par la Conférence en 2023 à l'issue de la discussion normative sur les apprentissages, l'OIT soutiendra des systèmes inclusifs, durables et résilients de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie afin d'accélérer la réalisation du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent, l'amélioration de la productivité et la mise en place d'un modèle de développement durable, en tenant compte aussi bien de la demande du marché que des besoins et des aspirations des travailleurs à s'épanouir personnellement et professionnellement. Elle devra agir en priorité sur la formation en situation de travail et l'inclusion des groupes vulnérables, qui sont des facteurs clés de l'efficacité des systèmes de développement des compétences. L'OIT collaborera avec des organisations nationales et régionales bien établies d'Asie et d'Afrique ainsi qu'avec le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (OIT-CINTERFOR) pour la région Amérique latine et Caraïbes au renforcement des capacités des institutions d'enseignement et de formation techniques et professionnels. Divers moyens seront utilisés à cette fin: stratégies et outils de formation thématiques, partage des connaissances, mobilisation de ressources et exécution efficace et dans les délais des projets et activités de coopération pour le développement.

118. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail intéressant le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, notamment au moyen d'une campagne en faveur de la ratification de la convention n° 142;
- renforcer la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux à engager un dialogue social, y compris des négociations collectives, sur le développement des compétences, et à encadrer les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie;
- favoriser l'élaboration et la mise en œuvre, au niveau national, de politiques et de stratégies en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie qui soient inclusives et compatibles avec les politiques relatives à l'emploi et à la protection sociale et d'autres politiques publiques;
- encourager la diversification et l'augmentation des financements pour promouvoir des systèmes inclusifs, durables et résilients de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, des formations souples et axées sur les compétences et des systèmes d'évaluation et de validation des compétences, afin de favoriser la fluidité des parcours de formation et des carrières professionnelles;
- appuyer et promouvoir des systèmes innovants concernant les apprentissages de qualité, la formation en situation de travail, l'orientation professionnelle et les conseils en matière de carrière, et l'anticipation des besoins de compétences;

- adapter les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie au numérique pour en élargir la portée et en augmenter l'efficacité, des efforts particuliers devant être faits pour promouvoir l'accès des groupes défavorisés à ces systèmes, et renforcer la maîtrise des compétences professionnelles de base;
- encourager des modalités souples, inclusives et novatrices d'acquisition, d'actualisation et de perfectionnement des compétences, renforcer les passerelles entre les modes d'apprentissage formels et non formels, et promouvoir les outils numériques de certification des compétences.

119. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- recenser les principaux déficits de connaissances sur le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, et concevoir, gérer et partager avec les mandants des produits innovants de diffusion des connaissances afin de faire bénéficier les travailleurs de possibilités effectives d'acquisition, d'actualisation et de perfectionnement des compétences, en mettant l'accent sur l'anticipation des besoins;
- entreprendre des travaux de recherche sur l'évolution de la demande en matière de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie et sur le financement de l'apprentissage tout au long de la vie;
- élaborer et mettre en œuvre des initiatives pour promouvoir le développement des compétences afférentes à la diversification économique et des échanges, aux transitions justes et aux emplois verts, à l'intention des travailleurs de l'économie informelle et des personnes en situation de vulnérabilité ou de crise;
- promouvoir l'intensification des activités de renforcement des capacités à l'intention des gouvernements, des partenaires sociaux et d'autres acteurs, en collaboration avec le Centre de Turin, l'OIT-CINTERFOR, les institutions nationales et régionales et les plateformes d'apprentissage en ligne;
- renforcer les partenariats stratégiques avec les partenaires de développement, notamment les organismes des Nations Unies, les institutions financières internationales, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Partenariat mondial pour l'éducation, la Commission de l'Union africaine, la Commission européenne et d'autres organisations intergouvernementales régionales.

Produit 3.3. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des politiques et des stratégies visant à créer des emplois décents dans les zones rurales

120. L'économie rurale recèle un énorme potentiel de création d'emplois décents et productifs, mais la multiplication des crises et des conflits de longue durée a révélé combien les systèmes alimentaires mondiaux étaient fragiles et mis au jour les déficits de travail décent qui existaient dans les zones rurales. L'ampleur de l'informalité, les formes de travail incertaines, les faibles niveaux de productivité, les pénuries de compétences, l'inadéquation des compétences, l'absence de protection sociale et la vulnérabilité face au changement climatique sont des défis majeurs auxquels il est essentiel de faire face pour que l'économie rurale puisse générer des emplois décents.

121. L'OIT renforcera la capacité des mandants à faire en sorte que les cadres globaux pour les politiques de l'emploi et les stratégies de développement contribuent de manière effective au travail décent et à l'amélioration de la productivité dans les zones rurales, en particulier pour les jeunes et les femmes, encourageant l'autonomie économique des populations rurales grâce à des systèmes locaux de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie et à des transitions justes, et renforcent la résilience de ces populations face aux crises futures, en misant notamment sur les outils numériques. Des efforts particuliers seront faits pour promouvoir la productivité agricole, la formation professionnelle en milieu rural et l'entrepreneuriat et les moyens de subsistance ruraux; ils consisteront à instaurer un environnement favorable aux entreprises et à promouvoir et mettre en œuvre les normes internationales du travail pertinentes telles que la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, et la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, à élargir la protection sociale et à renforcer la capacité des travailleurs et des employeurs ruraux, en particulier des femmes, des jeunes et des peuples autochtones, à faire entendre collectivement leur voix. Il faudra pour cela mobiliser des ressources et assurer la cohérence des actions menées au moyen de partenariats, en privilégiant les domaines dans lesquels l'OIT a un avantage comparatif.

122. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- intégrer les questions de la promotion du travail décent et de l'amélioration de la productivité dans l'économie rurale dans leurs politiques et leurs stratégies, conformément aux normes internationales du travail pertinentes et en accordant une attention particulière aux jeunes et aux femmes, et encourager la transition vers l'économie formelle;
- concevoir et mettre en œuvre des interventions ciblées, notamment des mesures visant à étendre la protection sociale aux populations rurales, des programmes à forte intensité d'emploi fondés sur les droits, et des dispositifs locaux de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, pour promouvoir la création d'emplois décents dans le secteur agroalimentaire et d'autres secteurs de l'économie rurale tels que le tourisme, l'exploitation minière, la sylviculture et la pêche;
- renforcer la capacité des mandants à participer à la conception et à la mise en œuvre des interventions, notamment en améliorant l'organisation et la représentation des employeurs et des travailleurs en milieu rural et en instaurant un dialogue social efficace;
- encourager la formalisation dans les zones rurales, en ciblant plus particulièrement les jeunes et les femmes.

123. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- renforcer ses partenariats, en particulier avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et le Fonds international de développement agricole, afin d'améliorer la cohérence des actions menées pour promouvoir le travail décent dans l'économie rurale et des systèmes alimentaires durables;
- élaborer, en collaboration avec le Centre de Turin, des programmes de renforcement des capacités sur la promotion des emplois décents dans l'économie rurale;
- enrichir ses connaissances en menant des travaux de recherche fondés sur des données factuelles, y compris des diagnostics de la situation de l'emploi et le travail décent dans l'économie rurale, pour éclairer l'élaboration des politiques et guider les mandants.

Produit 3.4. Capacité accrue des États Membres à concevoir des programmes et services du marché du travail efficaces et efficients pour faciliter les transitions

124. L'OIT aidera les mandants et les prestataires de services à concevoir, en veillant à leur inclusivité, des programmes du marché du travail, des services de l'emploi, des programmes d'investissement à forte intensité d'emploi et des programmes publics en faveur de l'emploi, à les appuyer, à les mettre en œuvre et à les évaluer, ainsi qu'à mieux comprendre les incidences de ces programmes sur l'emploi. Ces programmes seront essentiels pour assurer des transitions justes vers des emplois formels, numériques, verts et dans le secteur du soin, y compris dans des situations de fragilité ou de crise. Combinés à des politiques de protection sociale, ils formeront, avec les cadres globaux pour les politiques de l'emploi, un arsenal intégré, cohérent et fondé sur le dialogue social qui servira mieux les intérêts des travailleurs et des entreprises.

125. L'OIT renforcera également la capacité des services publics de l'emploi à se moderniser et à offrir des prestations plus efficaces et davantage centrées sur le client, en particulier aux groupes défavorisés, aux particuliers et aux PME, ainsi qu'à innover et à développer leur résilience. Elle poursuivra ses efforts tendant à renforcer les cadres juridiques et politiques nationaux, notamment la campagne visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions n^{os} 88 et 181.

126. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- formuler et mettre en œuvre des programmes du marché du travail et des services de l'emploi intégrés pour faciliter les transitions et préserver les moyens de subsistance, notamment à l'intention des populations risquant le plus d'être exclues du marché du travail;
- renforcer la capacité institutionnelle des services publics de l'emploi afin qu'ils modernisent leur offre, notamment par l'innovation, le passage au numérique, la conclusion de partenariats et l'amélioration des services fournis aux collectivités, et qu'ils gèrent efficacement les programmes actifs du marché du travail, les prestations de chômage et d'autres prestations;

- renforcer la capacité des mandants à élaborer et à mettre en œuvre une politique et des cadres réglementaires efficaces et incitatifs à l'intention des services d'emploi privés;
- accroître la capacité des services publics de l'emploi à produire, analyser et diffuser des informations concernant le marché du travail;
- enrichir les connaissances, sensibiliser davantage et renforcer les capacités aux fins de la mise en place de systèmes d'investissement à forte intensité d'emploi efficaces et intégrés ainsi que de stratégies de nature à accroître l'impact des programmes d'investissement publics (principalement en ce qui concerne les travaux d'infrastructure, les travaux pour les collectivités et les travaux liés à la protection de l'environnement) sur l'emploi;
- évaluer les programmes du marché du travail, y compris les programmes publics de l'emploi, en coopération avec des partenaires nationaux et internationaux;
- promouvoir les investissements à forte intensité d'emploi et les utiliser au profit de questions transversales telles que l'égalité des genres et l'inclusion sociale, les transitions justes, la SST et le développement des compétences.

127. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- enrichir ses connaissances et mettre au point des outils et des orientations détaillées sur les programmes du marché du travail, les programmes d'investissement à forte intensité d'emploi et les services de l'emploi afin de favoriser des transitions inclusives et la mise en œuvre d'approches innovantes;
- mener une campagne mondiale pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions n^{os} 88 et 181;
- évaluer les résultats des programmes du marché du travail et répertorier les bonnes pratiques; consolider ses partenariats pour améliorer l'efficacité et la cohérence de ses programmes et services dans toutes les régions, notamment des programmes en faveur de l'emploi à forte intensité de main-d'œuvre, en coopération avec l'Association mondiale des services d'emploi publics, des agences privées et les organismes des Nations Unies, et mobiliser des initiatives multipartites au sein desquelles les partenaires sociaux joueraient un rôle plus grand sur les questions relatives au travail;
- renforcer les capacités des partenaires nationaux publics et privés en collaboration avec le Centre de Turin et d'autres organismes;
- réaliser des travaux de recherche, concevoir des méthodes, outils et procédures ou adapter ceux qui existent pour accroître l'impact à la fois quantitatif et qualitatif des investissements publics sur l'emploi; renforcer et étendre les partenariats avec les institutions financières internationales, les partenaires multilatéraux et les donateurs afin d'accroître l'impact de leurs programmes et de leurs projets sur l'emploi;
- encourager la formation, le développement et la diffusion des connaissances et le renforcement des capacités régionales dans le cadre de la coopération Sud-Sud.

Produit 3.5. Capacité accrue des États Membres à promouvoir des emplois décents pour les jeunes

128. Les nouvelles possibilités d'emploi qui s'offrent aux jeunes de nos jours sont liées à l'essor du numérique, à la décarbonation et à l'évolution démographique, autant de tendances qui nécessitent la mise en œuvre de stratégies complexes et intégrées, à la fois pour créer des emplois de qualité en nombre suffisant par rapport à la main-d'œuvre et pour développer les compétences associées à ces emplois. Pour permettre aux jeunes de se saisir de ces possibilités, il faut mettre au point des programmes intégrés et cohérents en matière d'emploi et de formation qui tiennent compte de l'incidence de l'offre et de la demande sur l'emploi des jeunes. Dans ce contexte, l'OIT accélérera la mise en œuvre de son Plan d'action pour l'emploi des jeunes (2020-2030) et, à cette fin, mettra au point des méthodes et renforcera les capacités des mandants pour les aider à mettre en place des programmes intégrés. Sa stratégie sera axée sur la mise en œuvre d'un ensemble intégré d'interventions, dont certaines à titre expérimental, visant, d'une part, à réduire sensiblement la proportion des jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation et le taux d'emploi informel des jeunes, et, d'autre part, à stimuler la création d'emplois décents pour les jeunes, en particulier dans les régions, comme l'Afrique, où la population jeune croît rapidement.

129. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- concevoir, mettre en œuvre et examiner des programmes intégrés pour l'emploi et la formation des jeunes et en assurer le suivi, l'accent devant être mis sur les secteurs des emplois verts, du numérique et du soin, entre autres secteurs émergents;
- promouvoir le dialogue social et la participation des jeunes aux processus y afférents;
- recenser les besoins des jeunes en matière d'emplois, de compétences et d'apprentissage tout au long de la vie et faire des projections quant à l'évolution future de ces besoins pour les anticiper, y compris dans la perspective de transitions justes, les analyser au regard des indicateurs 8.5.1, 8.5.2, 8.6.1 et 8.b.1 des ODD et rendre compte des résultats obtenus;
- promouvoir des transitions fluides de l'école vers le monde du travail et des possibilités de formation en situation de travail, notamment dans le cadre d'apprentissages de qualité;
- encourager les efforts faits au niveau national pour créer des emplois décents pour les jeunes, en particulier les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation et ceux qui vivent en milieu rural, relèvent de l'économie informelle ou se trouvent en situation de fragilité, avec le concours des services de l'emploi et au moyen de programmes actifs du marché du travail (notamment des formations et des aides à la création d'entreprises) et des garanties-jeunes.

130. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- concevoir et mettre en œuvre un outil de consultation intégré qui facilitera la mise en œuvre et le suivi des programmes pour l'emploi des jeunes, notamment en améliorant l'accès à des contenus collaboratifs et la mutualisation des connaissances;
- perfectionner les produits de diffusion des connaissances sur l'emploi et les compétences des jeunes ainsi que sur les jeunes et le dialogue social, la protection sociale, la protection des travailleurs et la SST, pour appuyer cette approche intégrée et encourager le renforcement des capacités de formation en ligne ou mixte au sein de filières d'apprentissage structurées, en collaboration avec le Centre de Turin et l'OIT-CINTERFOR;
- encourager un dialogue social inclusif avec et pour les jeunes en collaboration avec les partenaires sociaux, et lancer des campagnes régionales pour encourager la participation des jeunes et les sensibiliser à leurs droits;
- promouvoir des partenariats mondiaux dans le cadre de l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes et de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes et les mettre à profit pour encourager des solutions intégrées et accompagner les jeunes dans leurs transitions professionnelles.

Résultat 4: Des entreprises durables au service d'une croissance inclusive et du travail décent

Stratégie

131. La Déclaration du centenaire et l'Appel mondial à l'action préconisent l'instauration d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables – en particulier aux micro, petites et moyennes entreprises et aux entités de l'économie sociale et solidaire. En effet, les entreprises durables sont essentielles pour faire progresser la réalisation des principaux objectifs et cibles du Programme 2030, tels que le travail décent, la création d'emplois et de richesses, des transitions justes vers la durabilité environnementale et des économies et sociétés inclusives, ainsi que des modes de production et de consommation plus durables. De ce point de vue, elles contribuent à la lutte contre la pauvreté.

132. Les entreprises mènent leurs activités dans des marchés de plus en plus incertains, ce qui pose de sérieux problèmes. Les micro, petites et moyennes entreprises et les entreprises opérant de manière informelle paient un tribut disproportionné aux crises actuelles. Les déficits de travail décent ont de graves répercussions sur les relations professionnelles, les structures de gouvernance et les activités associant entreprises et travailleurs, notamment dans les chaînes d'approvisionnement. Pour être durables et créatrices d'emplois décents, nombre d'entreprises doivent se montrer plus réactives face aux nouvelles possibilités, notamment dans les économies

verte et numérique. Les plans de relance, les politiques sectorielles et industrielles et les investissements offriront aux mandants de nouvelles occasions de promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables et des modèles économiques générateurs d'emplois décents et d'une croissance inclusive.

133. Les mesures prises par l'OIT pour renforcer ces environnements stratégiques et institutionnels favorables et exploiter les possibilités offertes par le progrès technologique, l'innovation et la transformation numérique devraient permettre le développement d'entreprises durables et d'entités de l'économie sociale et solidaire qui seront davantage dirigées par des femmes et seront plus résilientes, inclusives, productives et respectueuses de l'environnement, contribuant à la justice sociale et à la création d'emplois décents tout en réduisant l'informalité.

134. Les Conclusions de la Conférence concernant la promotion des entreprises durables (2007) et ses Conclusions concernant l'économie sociale et solidaire (2022), la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) et les éléments constitutifs d'une stratégie de l'OIT de réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement guideront la mise en œuvre de la stratégie. L'action menée s'appuiera sur les synergies avec d'autres résultats, en particulier ceux relatifs à l'emploi (résultat 3), à la protection sociale (résultat 7) et aux droits au travail (résultats 1, 5 et 6), et contribuera à renforcer la capacité technique des mandants tripartites dans l'ensemble des processus pertinents, notamment au moyen du dialogue social (résultat 2). Les notions de l'égalité des genres et de la non-discrimination seront incluses dans les services consultatifs, les produits de diffusion des connaissances et les activités de renforcement des capacités.

135. La promotion des entreprises durables s'appuiera sur le cadre normatif et les normes internationales du travail de l'OIT et sera ancrée dans le tripartisme et le dialogue social. L'Organisation intensifiera la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales et continuera de promouvoir une conduite responsable des entreprises et le respect des normes internationales du travail, en particulier des principes et droits fondamentaux au travail dans l'entreprise.

136. L'OIT s'attachera à répondre à la demande en tenant compte des besoins des différents pays, partenaires sociaux et secteurs économiques. Le développement des connaissances par la recherche et des solutions fondées sur des données factuelles contribuera à l'élaboration d'outils, de méthodes et de mécanismes de dialogue. Des initiatives continueront d'être prises pour: renforcer la capacité des mandants à créer et favoriser des entreprises durables qui génèrent du travail décent en tirant parti de l'essor des économies verte et numérique; soutenir l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes; promouvoir les droits des travailleurs et la productivité; améliorer les stratégies de développement local; mettre en œuvre des mesures pour favoriser la transition des entreprises vers l'économie formelle et accroître leur résilience; encourager les pratiques responsables et durables des entreprises et sur le lieu de travail; promouvoir des modèles d'entreprise innovants; élaborer et mettre en œuvre des programmes ciblés à l'intention de groupes spécifiques ou marginalisés.

137. L'OIT mettra ses activités d'appui à profit en renforçant ses partenariats avec l'ONU, d'autres institutions multilatérales, régionales ou sous-régionales et des organisations financières et commerciales internationales. Elle collaborera avec le secteur financier afin de soutenir les entreprises productives, durables et résilientes qui créent des emplois décents et améliorent les conditions de travail.

Axe de travail de l'OIT pour 2024-25

Produit 4.1. Capacité accrue des mandants à créer des environnements favorables à l'entrepreneuriat, aux entreprises durables, au travail décent et à la croissance de la productivité

138. Un environnement favorable est essentiel à la création d'entreprises durables et à leur croissance et leur développement, étant entendu que les trois dimensions du développement durable – économique, sociale et environnementale – sont des piliers interdépendants qui se renforcent mutuellement. Un tel environnement repose sur un ensemble de politiques bien définies et cohérentes concernant l'éducation, l'entrepreneuriat, les marchés du travail, la concurrence loyale, la primauté du droit et la finance, entre autres. L'OIT intensifiera et intégrera ses travaux au moyen d'une approche systémique visant à renforcer la capacité des mandants à créer un environnement favorable aux entreprises durables, en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises, les entreprises dirigées par des femmes et les entités de l'économie sociale et solidaire.

139. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- procéder par le dialogue social à un inventaire et à un diagnostic des politiques et des cadres réglementaires en vigueur et déterminer leur pertinence, conformément aux normes internationales du travail, aux fins de créer des entreprises durables, de les pérenniser et de les soutenir tout au long de leur cycle de vie;
- déceler et lever les obstacles de fond à l'amélioration de la productivité, au développement des entreprises, à la création d'emplois décents, à l'exercice des droits des travailleurs et au développement de l'entrepreneuriat, et saisir les possibilités constatées en la matière;
- promouvoir des politiques qui facilitent l'accès au financement pour toutes les entreprises, y compris les entreprises dirigées par des femmes et les entités de l'économie sociale et solidaire, et accroître la capacité des institutions financières nationales et des prestataires de services d'aide aux entreprises à offrir à celles-ci des produits et services favorisant le travail décent;
- renforcer les programmes nationaux de développement des entreprises, au bénéfice notamment des femmes, afin de garantir l'inclusivité et la résilience, et soutenir les politiques visant à promouvoir l'emploi de qualité, la croissance productive et les droits des travailleurs, en particulier dans l'économie du soin, l'économie verte et l'économie numérique.

140. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- mener des recherches, compte tenu notamment des considérations de genre, afin d'enrichir la base de connaissances relative à l'efficacité des ensembles de politiques intégrés pour les entreprises durables et de trouver des moyens d'exploiter la numérisation et de progresser sur la voie de transitions justes vers la durabilité environnementale;
- élaborer des outils, compte tenu notamment des considérations de genre, pour renforcer la résilience des entreprises en mettant l'accent sur la SST, la gestion des risques et la planification de la continuité des activités;
- lancer à l'intention des mandants des initiatives de renforcement des capacités dans les domaines de la réglementation et de la réforme des politiques afin de favoriser l'existence d'un environnement propice à l'entrepreneuriat, à la croissance de la productivité, au travail décent et aux entreprises durables;
- fournir des services consultatifs techniques en vue d'améliorer les infrastructures matérielles, la promotion du commerce et de l'investissement, l'intégration économique durable et de favoriser l'adoption de technologies nouvelles et vertes en collaboration avec les institutions financières internationales, les fonds pour le climat et d'autres organisations internationales ou régionales.

Produit 4.2. Capacité accrue des mandants à favoriser la résilience, l'inclusivité et la durabilité des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement et à promouvoir une conduite responsable des entreprises au profit du travail décent

141. Les évolutions technologiques, environnementales et sociales qui sont à l'œuvre à l'échelle mondiale, notamment en ce qui concerne la conduite responsable des entreprises, offrent à celles-ci de nouvelles possibilités de mener leurs activités de manière durable, mais posent également de nouveaux défis en la matière. L'OIT renforcera la capacité de ses mandants à aider les entreprises à adapter leurs politiques et leurs pratiques à ces réalités en leur fournissant des conseils techniques et stratégiques solides et fondés sur des données factuelles, à l'aune des normes internationales du travail et de la Déclaration sur les entreprises multinationales, conformément aux éléments constitutifs d'une stratégie de l'OIT de réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement adoptés par le Conseil d'administration en novembre 2022. En outre, l'OIT conseillera les entreprises pour qu'elles observent dans leur conduite des pratiques responsables qui soient conformes aux normes et principes internationaux.

142. Au niveau national, l'OIT apportera aux mandants et aux entreprises un appui aux fins suivantes:

- promouvoir le travail décent, les principes et droits fondamentaux au travail, la croissance de la productivité, la transition vers l'économie formelle et une conduite responsable des entreprises, y compris la prise éventuelle de mesures de diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement, si nécessaire;

- améliorer la collecte et l'utilisation des données afin d'élaborer, au sujet des chaînes d'approvisionnement, des politiques intégrées et fondées sur des données factuelles qui favorisent une croissance économique inclusive, des pratiques d'entreprise plus écologiques et le travail décent;
- faciliter le dialogue social et la négociation collective pour que les causes profondes des violations des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement puissent être déterminées et traitées et l'accès aux voies de recours encouragé;
- engager un dialogue au niveau national ainsi qu'un dialogue et une coopération entre pays d'origine et pays d'accueil aux fins de l'examen des difficultés et perspectives associées aux activités des entreprises multinationales, notamment en renforçant la capacité des institutions de dialogue social et des partenaires sociaux de chaque pays quant aux différentes formes de dialogue social transnational;
- faciliter la coopération entre les entités publiques et privées, y compris les institutions financières, pour promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, en mettant l'accent sur le respect des principes et droits fondamentaux au travail.

143. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- élaborer des notes de synthèse, des boîtes à outils sectorielles et des instruments concrets permettant de partager les connaissances comparatives et les bonnes pratiques;
- élaborer un cadre faisant autorité qui fournisse des données et des statistiques sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement à partir d'informations provenant des mandants, de l'OIT et d'autres sources;
- recenser et documenter les bonnes pratiques, élaborer des outils permettant aux entreprises de faire respecter les normes et politiques de l'OIT, promouvoir le dialogue social et l'action collective en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, et s'employer à prévenir et à résoudre les différends aux niveaux mondial, national, infranational et sectoriel;
- promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales et tous ses outils opérationnels, et renforcer les partenariats avec les organisations internationales, afin de garantir aux mandants des conseils et un soutien cohérents sur la conduite responsable des entreprises.

Produit 4.3. Soutien accru aux entreprises – en particulier aux micro, petites et moyennes entreprises – pour promouvoir le travail décent et améliorer la productivité

144. Pour parvenir au développement d'entreprises durables et créatrices d'emplois décents, il faut que les entreprises exploitent les possibilités offertes par le progrès technologique, la transformation numérique et les modèles économiques écologiques. L'OIT aidera les mandants à renforcer la capacité des entreprises à s'approprier la technologie et à améliorer les conditions de travail et la durabilité environnementale afin d'accroître la productivité et de créer des emplois décents. L'objectif sera de promouvoir l'instauration d'un cercle vertueux entre la croissance de la productivité et le travail décent ainsi que le partage des gains de productivité entre les travailleurs et les employeurs, notamment au moyen de la négociation collective. Cet objectif sera atteint en renforçant les capacités des organismes nationaux et infranationaux, y compris les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs et associations professionnelles.

145. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- renforcer la capacité des institutions et organes nationaux et infranationaux, y compris les organisations d'employeurs et associations professionnelles et les organisations de travailleurs, en promouvant l'amélioration de la SST et des autres conditions de travail au niveau des entreprises, les marchés inclusifs, l'apprentissage tout au long de la vie et les systèmes d'aide à l'entrepreneuriat, la résilience des entreprises, le maintien et la création d'emplois, la croissance de la productivité, le développement des compétences et des transitions justes qui englobent une production et une consommation durables;
- promouvoir la fourniture d'orientations sur les programmes concernant les écosystèmes de productivité propices au travail décent et étendre ces programmes pour atteindre une masse critique d'entreprises, et élaborer à l'échelle nationale des diagnostics fondés sur des données factuelles pour que la croissance de la productivité et la création d'emplois décents puissent être planifiées;

- promouvoir, élaborer et mettre en œuvre des programmes qui aident les entreprises à adopter des modèles économiques circulaires et des technologies plus respectueuses de l'environnement, ainsi que des pratiques économes en énergie et en ressources;
- améliorer l'accès des micro, petites et moyennes entreprises, y compris celles dirigées par des femmes, des jeunes et des personnes déplacées de force, aux services financiers et aux services d'aide au développement des entreprises, afin de renforcer et d'actualiser les compétences en gestion, de stimuler l'innovation, d'encourager la numérisation, d'améliorer les conditions de travail et de créer des emplois décents et productifs;
- renforcer les capacités des partenaires sociaux ainsi que le dialogue social et le respect des principes et droits fondamentaux au travail, qui sont essentiels pour permettre aux micro, petites et moyennes entreprises de trouver des solutions en vue d'accroître la productivité, la durabilité et la création d'emplois décents, en particulier par la promotion de la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, et d'autres normes pertinentes.

146. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- renforcer l'analyse des systèmes de marché dans l'optique de la productivité et de l'emploi, en tenant dûment compte des objectifs stratégiques énoncés dans l'Agenda du travail décent, de l'égalité des genres et de la non-discrimination;
- renforcer la capacité de ses mandants à stimuler la croissance de la productivité, le développement d'entreprises vertes et l'innovation au moyen de programmes de formation mondiaux et de processus d'examen par les pairs, ainsi que par l'apprentissage et le soutien mutuels;
- utiliser les plateformes existantes pour promouvoir le développement d'entreprises inclusives, l'autonomisation économique des femmes, l'entrepreneuriat vert et le travail décent dans l'économie verte;
- élaborer et mettre en œuvre des outils numériques simples destinés aux micro, petites et moyennes entreprises et aux entités de l'économie sociale et solidaire, en les axant sur les pratiques en matière de gestion et de SST, la croissance de la productivité, la négociation collective, la coopération sur le lieu de travail et l'amélioration des conditions de travail.

Produit 4.4. Capacité accrue des mandants à faciliter la transition des entreprises vers l'économie formelle

147. La transition des entreprises vers l'économie formelle contribue directement au travail décent. Elle nécessite une approche intégrée et coordonnée entre les différents ministères et les partenaires sociaux. Une collaboration autour d'un ensemble cohérent de politiques, de stratégies, de réglementations et de programmes d'appui est nécessaire pour rendre cette transition plus aisée et plus attrayante. Le Bureau aidera les États Membres à concevoir et à mettre en œuvre des approches intégrées de la formalisation des entreprises en faveur du travail décent. Il s'agira notamment de simplifier et de numériser les processus d'enregistrement des entreprises, de créer des mesures incitatives efficaces, de conduire des programmes de sensibilisation et de formation et de renforcer les partenariats en vue d'accroître la coordination et les synergies entre les acteurs de l'écosystème de formalisation des entreprises. L'action menée exploitera les travaux de recherche et les autres produits de diffusion des connaissances envisagés sous d'autres résultats, s'agissant en particulier des normes internationales du travail, de la protection au travail, de la protection sociale et de la cohérence des politiques.

148. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- réaliser et valider un diagnostic national, régional ou sectoriel tenant compte des considérations de genre au sujet des obstacles à la transition des entreprises et de leurs travailleurs vers l'économie formelle et des facteurs qui favorisent cette transition;
- adopter ou mettre en œuvre des politiques, règlements, programmes, mécanismes de coordination institutionnelle ou plans d'action, ou les réviser, dans le but de faciliter le processus de formalisation des entreprises et de leurs travailleurs pour les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres acteurs du système d'appui à la formalisation des entreprises;

- aider les opérateurs informels et leurs systèmes d'appui à créer une coopérative enregistrée ou tout autre type pertinent d'organisation de l'économie sociale et solidaire, ou à renforcer celles déjà créées, en vue d'assurer leur transition vers la formalité.

149. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- documenter les modèles d'intervention et les pratiques prometteuses, durables sur le plan environnemental et tenant compte des considérations de genre pour faciliter la transition des entreprises et de leurs travailleurs vers l'économie formelle, en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables et aux approches sectorielles;
- renforcer la capacité des mandants et des principales parties prenantes aux niveaux régional et mondial à faciliter la transition des entreprises informelles et de leurs travailleurs vers la formalité.

Produit 4.5. Capacité accrue des mandants à bâtir une économie sociale et solidaire forte et résiliente au service du travail décent

150. L'OIT aidera les mandants à mettre en place un environnement propice qui soit en adéquation avec la nature et la diversité des entités de l'économie sociale et solidaire, afin d'exploiter toutes les possibilités qu'offrent ces entités pour faire progresser le travail décent, l'emploi productif et l'amélioration du niveau de vie pour tous, ainsi que pour contribuer au développement durable et favoriser les entreprises durables. À cette fin, l'OIT mettra en œuvre la stratégie et le plan d'action sur le travail décent et l'économie sociale et solidaire (2023-2029) approuvés par le Conseil d'administration à sa 346^e session.

151. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- élaborer des politiques et des textes de loi relatifs à l'économie sociale et solidaire et à ses entités, ou les réviser, et intégrer le soutien à cette économie dans d'autres politiques pertinentes;
- renforcer leurs capacités et celles des entités de l'économie sociale et solidaire par l'élaboration d'outils et de programmes de formation de l'OIT ou leur adaptation, en collaboration avec le Centre de Turin et les institutions nationales de formation, et par le transfert et la promotion des technologies et des connaissances techniques locales au moyen de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire;
- encourager les partenariats entre les réseaux de l'économie sociale et solidaire et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives;
- élaborer des stratégies et mesures nationales globales, ou les réviser, afin d'exploiter le potentiel offert par l'économie sociale et solidaire et ses entités pour relever les défis urgents, tels que la création d'emplois décents, la facilitation de la transition vers la formalité, la contribution à des transitions écologiques et numériques qui soient équitables et inclusives et l'innovation sociale.

152. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- soutenir la conception d'un cadre méthodologique permettant de mesurer la contribution économique et sociale de l'économie sociale et solidaire en recueillant des données comparables, actuelles, fiables et harmonisées; créer une gamme de produits de diffusion des connaissances, faciliter la diffusion des bonnes pratiques et mener des activités de communication et de sensibilisation efficaces auprès des mandants et des parties prenantes;
- maintenir, intensifier et élargir les partenariats dans le domaine de l'économie sociale et solidaire, afin d'assurer une meilleure coordination des efforts des mandants concernant les orientations stratégiques et les outils de promotion du travail décent et de renforcer et compléter les cadres et accords existants;
- renforcer son leadership dans le domaine de l'économie sociale et solidaire pour faire progresser le travail décent et le développement durable, par l'intermédiaire du Groupe de travail interinstitutions des Nations unies sur l'économie sociale et solidaire;
- renforcer l'intégration de l'économie sociale et solidaire dans les projets de coopération pour le développement.

Résultat 5: Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous

Stratégie

153. Sous l'effet des évolutions démographiques, des avancées technologiques et de l'accumulation des crises, dont celle provoquée par la pandémie de COVID-19, les transformations à l'œuvre dans le monde du travail ont mis en évidence un recul effectif des droits des femmes et des catégories de population exposées à la discrimination fondée sur tous les motifs visés par les normes internationales du travail et les normes relatives aux droits de l'homme, qui a contribué à l'aggravation des inégalités et des déficits de travail décent préexistants. Pour que tous les travailleurs puissent bénéficier d'une protection adéquate et être pleinement intégrés socialement et professionnellement, l'égalité de traitement et l'égalité des chances doivent devenir une réalité.

154. La promotion d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion passe obligatoirement par la levée des obstacles qui empêchent les femmes et les groupes défavorisés de bénéficier d'une protection adéquate, notamment grâce à des politiques inclusives et à des mesures ciblées de lutte contre la discrimination envisagées selon une logique intersectionnelle, sur la base du genre et d'autres critères.

155. L'action menée au titre de ce résultat mobilisera et renforcera les efforts consacrés à d'autres objectifs stratégiques, notamment la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité et les systèmes inclusifs de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie (résultat 3), la garantie d'une protection pour tous (résultat 6), les moyens d'assurer une plus grande sécurité de revenu aux travailleurs et d'alléger la pression financière sur la protection sociale (résultat 7), la cohérence des politiques, la formalisation et les transitions justes (résultat 8). La stratégie créera aussi des synergies avec les travaux visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail (résultat 1) et la représentation des travailleurs difficiles à organiser (résultat 2).

156. La stratégie vise à faire en sorte que les travailleurs qui ont des responsabilités familiales soient mieux à même de concilier activités rémunérées et activités de soin non rémunérées, et que les travailleurs du secteur du soin et des services à la personne, y compris les travailleurs domestiques, puissent exercer plus facilement leurs droits collectifs et voient leur rémunération et leurs conditions de travail s'améliorer. L'OIT continuera de faire reculer les manifestations persistantes de la ségrégation professionnelle fondée sur le genre et de la discrimination en matière d'emploi, y compris la discrimination intersectionnelle, qui contribue aussi à la persistance des écarts de rémunération et de pension entre hommes et femmes. Grâce à des outils et à des conseils appropriés qui tiennent compte de la relation entre discrimination intersectionnelle, violence et harcèlement, les mandats de l'OIT devraient être mieux en mesure de lutter contre la violence et le harcèlement professionnels fondés sur la discrimination.

157. La stratégie abordera de nouvelles problématiques, telles que les interactions entre transformation numérique, changement climatique, discrimination et exclusion, tout en mettant à profit les nombreux travaux techniques et stratégiques que mène l'OIT dans les domaines de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion, la théorie du changement en faveur de l'égalité des genres au travail et les cadres généraux du dispositif organisationnel mis en place pour promouvoir l'égalité des genres et la non-discrimination dans tous les domaines de programmation et d'action de l'OIT. Un nouvel élan sera donné à la promotion d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres et de la non-discrimination par la mise en œuvre, à l'échelle nationale, du cadre de l'OIT concernant les 5R du travail décent dans les activités de soin, et divers moyens sont envisagés pour renforcer les capacités requises, notamment en collaboration avec le Centre de Turin et, au niveau mondial, par l'intermédiaire du Réseau genre de l'OIT et de son réseau de référents sur les questions de handicap.

158. Les partenariats stratégiques seront promus et renforcés, notamment autour de la question de l'égalité salariale, dans le cadre de l'EPIC, et de l'économie du soin, dans le cadre de l'Alliance mondiale pour les soins. La collaboration avec les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies, ainsi qu'avec les organismes des Nations Unies, sera également renforcée, notamment par l'intermédiaire de plateformes telles que celles de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, du Réseau des

Nations Unies sur la discrimination raciale et la protection des minorités, du Comité des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées et de l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones. Enfin, l'OIT œuvrera en faveur d'un dialogue constructif avec les institutions financières internationales, telles que la Banque mondiale, le Fonds monétaire international (FMI) et les banques régionales de développement, et d'une plus grande coordination interne et externe.

Axe de travail de l'OIT pour 2024-25

Produit 5.1. Capacité accrue des États Membres à concevoir et mettre en œuvre un programme porteur de changements dans les domaines de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion

159. Les profondes inégalités et les discriminations structurelles dont souffrent les femmes et les catégories exposées à la discrimination continuent de peser lourd sur leur situation économique et sociale présente et à venir. Faire d'un programme porteur de changements une réalité pour tous suppose de la part de l'OIT qu'elle joue un rôle de premier plan dans la recherche et l'acquisition de connaissances sur les nouvelles formes de discrimination, comme celles liées à la transformation numérique et à la technologie, et qu'elle s'attaque dans le même temps aux manifestations persistantes de la discrimination que sont les écarts de rémunération entre hommes et femmes, et la ségrégation professionnelle verticale et horizontale. Pour être efficace, un programme porteur de changements en matière d'égalité des genres, de non-discrimination et d'inclusion devrait tenir compte du fait que des discriminations multiples et croisées ont des effets cumulatifs.

160. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- renforcer les capacités requises aux fins de la ratification et de la mise en œuvre effective des normes internationales du travail relatives à l'égalité et à la non-discrimination;
- renforcer les cadres juridiques, politiques et institutionnels visant à éliminer toutes les formes de discrimination, y compris celles liées aux nouvelles technologies, en appliquant une approche intersectionnelle;
- fournir une assistance technique et renforcer la capacité des mandants à prendre des mesures en faveur de l'égalité salariale, notamment au moyen d'approches sectorielles et par l'intermédiaire de l'EPIC;
- réaliser des études qualitatives et quantitatives par pays sur la situation professionnelle des femmes, des personnes en situation de handicap, des personnes vivant avec le VIH, des peuples autochtones et tribaux et des personnes victimes de discrimination et d'exclusion, y compris à cause de leur race, orientation sexuelle ou identité de genre; et mettre en place des mesures propres à promouvoir l'égalité des chances et de traitement et à améliorer la situation de toutes ces personnes sur le marché du travail;
- renforcer les capacités requises pour accroître la représentation des femmes et des groupes marginalisés dans les processus décisionnels à tous les niveaux.

161. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- développer les connaissances et recueillir des données sur les nouvelles formes de discrimination liées à l'intelligence artificielle et aux autres technologies numériques;
- mettre au point des orientations et des outils pour l'élaboration de politiques en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, en accordant une attention particulière aux personnes en situation de handicap et aux populations exposées à la discrimination raciale;
- réunir et compléter les connaissances sur les causes sous-jacentes et les répercussions de la ségrégation professionnelle fondée sur le genre, par secteur, notamment en ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
- développer les connaissances et l'information sur le lien qui existe entre changement climatique, égalité des genres, inclusion et transitions justes, en accordant une attention particulière aux besoins des peuples autochtones et des minorités ethniques, notamment dans les zones rurales;

- en tant qu'institution coparrainant le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), promouvoir son action et ses normes dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie mondiale de lutte contre le sida afin de réduire les inégalités qui contribuent à l'épidémie de VIH dans le monde du travail.

Produit 5.2. Capacité accrue des mandants à promouvoir les investissements et le travail décent dans l'économie du soin

162. Des politiques, services et infrastructures de soin bien conçus et financés peuvent transformer les normes sociétales genrées tout en favorisant les transitions personnelles et professionnelles ainsi qu'une inclusion économique et sociale équitable des femmes, des migrants, des personnes en situation de handicap, des personnes vivant avec le VIH, des personnes âgées, des personnes en butte à la discrimination raciale et autres groupes marginalisés. Des systèmes de soin solides et porteurs de changements en faveur de l'égalité des genres sont également essentiels pour accroître la résilience face aux crises telles que les pandémies, les conflits géopolitiques et les urgences ou catastrophes d'origine climatique.

163. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- concevoir et mettre en œuvre, notamment au moyen d'outils de diagnostic et d'analyse, des programmes d'action dans le domaine du soin qui soient fondés sur les normes internationales du travail;
- chiffrer les investissements et mobiliser les ressources internes nécessaires à l'économie du soin, et mesurer les effets de ces investissements sur l'emploi;
- évaluer et améliorer les conditions de travail et la représentation des travailleurs du soin, y compris les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques, et faciliter leur transition vers la formalité;
- mettre en place, en coopération avec le Centre de Turin, des politiques et des pratiques favorables à la famille sur le lieu de travail qui tiennent compte des travailleurs exposés au risque d'exclusion et de discrimination, comme les travailleurs domestiques;
- mettre à l'essai des solutions de garde d'enfants innovantes pour accompagner les programmes à forte intensité de main-d'œuvre.

164. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- mettre en œuvre un programme intégré d'information et de formation sur l'économie du soin et améliorer les connaissances sur les mesures de soutien des travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- encourager le développement des connaissances et formuler des recommandations stratégiques sur la mise en œuvre effective de la législation du travail et de la sécurité sociale applicable au travail domestique;
- développer les connaissances et les activités de sensibilisation sur la revalorisation du travail et des emplois liés aux activités de soin, notamment en luttant contre les normes et stéréotypes sociaux préjudiciables, en professionnalisant les compétences et en facilitant la syndicalisation;
- développer les travaux de recherche et la collecte de données factuelles sur le rôle que des systèmes de soin inclusifs et porteurs de changements en faveur de l'égalité des genres peuvent jouer dans les stratégies d'adaptation au changement climatique, ainsi qu'en facilitant des transitions justes vers des emplois verts;
- renforcer les mesures de sensibilisation et les partenariats afin qu'il soit investi davantage dans les programmes d'action porteurs de changements en matière de soin, notamment en promouvant la cohérence des politiques et les normes internationales du travail pertinentes.

Produit 5.3. Capacité accrue des mandants à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement à caractère discriminatoire au travail

165. La violence et le harcèlement à caractère discriminatoire au travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont des phénomènes qui touchent de façon disproportionnée les femmes et d'autres groupes en situation de vulnérabilité. Si rien n'est fait pour y remédier, ils s'intensifient au fil du temps et atteignent ceux qui en souffrent dans leur dignité, leur fierté personnelle, leur indépendance économique et leur autonomie. La

violence et le harcèlement fondés sur le genre ainsi que d'autres formes de violence et de harcèlement à caractère discriminatoire sont une source d'inégalité, de pauvreté et d'exclusion sociale et économique. Le lieu de travail peut constituer un bon point de départ pour prévenir et combattre ce fléau. Face à des demandes d'aide de plus en plus nombreuses du fait de l'augmentation du nombre de ratifications de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, l'OIT entend renforcer les capacités de ses mandants à prévenir, combattre et éliminer la violence et le harcèlement à caractère discriminatoire au travail.

166. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- renforcer les capacités propres à favoriser la ratification et la mise en œuvre effective de la convention n° 190;
- consolider les cadres juridique, stratégique et institutionnel visant l'élimination de toutes les formes de violence et de harcèlement fondés sur le genre ainsi que d'autres formes de violence et de harcèlement à caractère discriminatoire;
- promouvoir des lieux de travail et des secteurs qui excluent la violence et le harcèlement à caractère discriminatoire, et notamment la violence et le harcèlement fondés sur le genre, moyennant l'élaboration de politiques, de codes de conduite et de mesures préventives, en particulier dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, et la mise en place de mécanismes efficaces pour le signalement et le règlement des différends;
- renforcer leur capacité, en collaboration avec le Centre de Turin, de repérer, de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement, en particulier la violence et le harcèlement à caractère discriminatoire.

167. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- développer la base de données et de connaissances sur l'ampleur de la violence et du harcèlement, les formes qu'ils prennent et les solutions permettant de prévenir et de combattre ces comportements;
- promouvoir les actions de sensibilisation et de communication destinées à lutter contre les stéréotypes et à créer un espace de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de violence et de harcèlement à caractère discriminatoire, en s'appuyant notamment sur la science des changements de comportement;
- étendre les connaissances sur les méthodes et les outils conçus pour estimer le coût de la violence et du harcèlement à caractère discriminatoire dans le monde du travail.

Résultat 6: Protection au travail pour tous

Stratégie

168. La protection au travail est essentielle pour la santé, le bien-être, la sécurité et le sentiment d'équité de tous les travailleurs. Elle contribue également à améliorer la productivité et la diversité de la main-d'œuvre au sein de sociétés plus solidaires et plus égalitaires. Or les crises actuelles creusent les inégalités entre les travailleurs et exacerbent les vulnérabilités et discriminations préexistantes.

169. Le renforcement de la protection des travailleurs, notamment par la réaffirmation de l'importance de la relation de travail et l'amélioration du respect des règles, est essentiel pour réduire les inégalités et bâtir des sociétés plus inclusives et plus résilientes. L'action menée pour atteindre ce résultat, couplée aux progrès réalisés en ce qui concerne l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous (résultat 5), la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité (résultat 3), la cohérence des politiques, la formalisation et les transitions justes (résultat 8), permettra de réduire autant que possible les inégalités dans le monde du travail. Il sera également tiré parti des synergies avec d'autres résultats, en particulier ceux qui concernent la promotion des principes et droits fondamentaux au travail (résultat 1), la meilleure représentation des travailleurs difficiles à organiser (résultat 2), une plus grande sécurité du revenu des travailleurs et l'allègement des pressions financières pesant sur la protection sociale (résultat 7).

170. Grâce à une panoplie de mesures complémentaires, les travailleurs bénéficieront d'une plus grande sécurité de revenu et de meilleures conditions de travail, de salaires adéquats, et d'horaires et aménagements du temps de travail appropriés. Les mesures de protection des travailleurs seront adaptées, et les infrastructures et la gestion de la SST seront renforcées afin que tous les travailleurs, indépendamment de leur statut contractuel et de leurs modalités de travail, de leur genre ou d'autres caractéristiques, soient mieux protégés. Les droits, la sécurité et les

conditions de travail des travailleurs migrants, en particulier des travailleurs migrants temporaires, seront ainsi mieux pris en compte, grâce notamment au renforcement des cadres relatifs aux migrations de main-d'œuvre et à l'amélioration des services aux migrants.

171. L'OIT intensifiera son action en faveur de la ratification et de l'application effective des normes internationales du travail, compte tenu des commentaires des organes de contrôle. Elle renforcera aussi les capacités des mandants dans divers domaines: garantie d'un milieu de travail sûr et salubre, fixation de salaires minima et négociation salariale, organisation du travail et temps de travail, cadres relatifs aux migrations de main-d'œuvre, transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle. Le dialogue social, y compris la négociation collective, à différents niveaux, notamment au niveau transnational, sera un mécanisme essentiel pour faire progresser la protection des travailleurs. Les principaux produits de diffusion des connaissances, tels que la prochaine édition du *Rapport mondial sur les salaires*, s'appuieront sur les expériences des pays et guideront l'élaboration et l'exécution des politiques. Le programme phare «Sécurité + Santé pour tous» et son fonds «Vision zéro», l'Initiative pour un recrutement équitable et le programme de coopération pour le développement relatif aux migrations de main-d'œuvre aideront l'OIT à atteindre les résultats escomptés.

Axe de travail de l'OIT pour 2024-25

Produit 6.1. Capacité accrue des États Membres à assurer l'existence d'un milieu de travail sûr et salubre

172. Un milieu de travail sûr et salubre est essentiel pour le bien-être des personnes, la durabilité des entreprises, la préparation aux situations d'urgence et l'organisation de transitions justes. Pour y parvenir, dans un contexte où la notion de milieu de travail sûr et salubre fait désormais partie des principes et droits fondamentaux au travail, l'OIT révisera sa stratégie mondiale et mènera des activités de promotion et de sensibilisation à l'échelle internationale pour encourager une action multilatérale coordonnée, et elle aidera les mandants tripartites à ratifier et à appliquer effectivement les conventions n^{os} 155 et 187 et les autres normes relatives à la SST qui couvrent différents risques et secteurs. Ces activités tiendront compte des dimensions de la prévention liées à la santé physique et à la santé mentale, étant entendu que la SST et les autres principes et droits fondamentaux au travail se renforcent mutuellement. Le programme «Sécurité + Santé pour tous» et son fonds «Vision zéro» seront des outils importants pour aider les mandants. Le cadre normatif de l'OIT sera renforcé pour répondre aux problèmes de SST actuels et combler les lacunes normatives.

173. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- formuler des politiques et des programmes nationaux de SST tenant compte des considérations de genre, en les coordonnant avec les cadres d'action applicables en matière de santé publique, de protection sociale ou autrement pertinents;
- élaborer des stratégies et des interventions pour faire face à des dangers et des défis spécifiques, tels que le changement climatique, et pour étendre aux micro et petites entreprises informelles et aux travailleurs indépendants la protection requise dans le domaine de la SST;
- renforcer l'infrastructure nationale existant en matière de SST, notamment les cadres réglementaires, les mécanismes de contrôle, les services de santé au travail et les systèmes d'enregistrement et de notification, en améliorant la disponibilité des données au niveau national et en contribuant à l'établissement de rapports au regard de l'indicateur 8.8.1 des ODD;
- renforcer les capacités des mandants tripartites en matière de gestion de la SST, y compris en ce qui concerne la violence et le harcèlement, à tous les niveaux et dans toutes les strates des chaînes d'approvisionnement, en collaboration avec le Centre de Turin.

174. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- donner effet à la Résolution de la Conférence concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail et la Stratégie mondiale révisée en matière de sécurité et de santé au travail, notamment en encourageant la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales relatives à la SST et des autres normes portant sur ce sujet ainsi que l'utilisation des principes directeurs et recueils de directives pratiques de l'OIT; en intensifiant la collaboration entre les institutions et

réseaux compétents en matière de SST; en contribuant au dialogue stratégique mondial, régional et national; en renforçant la cohérence des politiques et la sensibilisation afin d'instaurer une culture de la prévention parmi les partenaires multilatéraux, notamment les institutions de l'ONU, les institutions régionales, le G7 et le G20;

- mettre à jour les estimations mondiales sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et améliorer la base de connaissances sur le changement climatique, les technologies, les nouvelles formes de travail et d'autres questions constituant des défis;
- documenter et diffuser les connaissances, les données et les bonnes pratiques en matière de SST, et sensibiliser le public, notamment dans le cadre de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail et d'autres manifestations mondiales ou régionales et des plateformes pertinentes;
- compléter et actualiser le cadre normatif de l'OIT en matière de SST s'agissant des risques biologiques et chimiques, élaborer des principes directeurs sur les risques chimiques et mettre à jour le Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'utilisation des machines.

Produit 6.2. Capacité accrue des États Membres à fixer des salaires adéquats et à promouvoir un temps de travail décent

175. Les salaires et le temps de travail sont des préoccupations prioritaires pour bon nombre des 1,7 milliard de travailleurs salariés dans le monde, pour les entreprises qui les emploient et pour les organisations de travailleurs qui les représentent. Dans un contexte où des millions de travailleurs gagnent de bas salaires pour une durée de travail excessive, l'OIT redoublera d'efforts en vue d'aider les mandants à fixer des salaires adéquats et fondés sur des données factuelles et à promouvoir un temps de travail décent.

176. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- améliorer les systèmes salariaux par le dialogue social, notamment en ce qui concerne les salaires minima, la négociation collective des salaires, la rémunération dans le secteur public, la protection des salaires et les écarts de rémunération, et fixer des niveaux de salaire qui tiennent compte des besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que des facteurs économiques;
- mieux comprendre les institutions et les facteurs macroéconomiques qui permettent la hausse des salaires et participer à des initiatives nationales et/ou sectorielles concernant le salaire de subsistance;
- renforcer les lois, les politiques et les mesures relatives à la limitation du temps de travail et aux périodes de repos, ainsi que leur mise en œuvre;
- élaborer des lois, des politiques et d'autres types de mesures nationales en faveur d'un temps de travail équilibré et de modalités d'organisation du travail, comme le télétravail, qui sont susceptibles d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité des genres et la productivité;
- adapter les lois et politiques existantes en matière de temps de travail et d'aménagement du temps de travail afin de préserver l'emploi et les entreprises en situation de crise.

177. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- préparer et publier une nouvelle édition de son *Rapport mondial sur les salaires*;
- contribuer à une meilleure compréhension de la notion de salaire de subsistance en procédant à des recherches revues par des pairs sur les notions et les estimations y afférentes;
- étudier ce que pourrait signifier le concept de revenu minimum de subsistance pour les ménages dont au moins un membre travaille;
- enrichir les connaissances sur la négociation des salaires et du temps de travail et sur la manière dont elle peut contribuer à un partage équitable des gains de productivité;
- enrichir la base de connaissances sur les modalités de travail flexible et le télétravail qui garantissent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité des genres, dans le respect de la limitation du temps de travail et de la protection due aux travailleurs.

Produit 6.3. Capacité accrue des États Membres à étendre la protection au travail aux groupes de travailleurs à haut risque d'exclusion

178. Les composantes fondamentales de la protection des travailleurs restent pleinement d'actualité, mais les transformations récentes, notamment la numérisation de l'économie, exigent aussi de nouveaux types de protection, comme la protection des données personnelles des travailleurs et de leur droit à la vie privée ou la protection contre l'utilisation inappropriée des algorithmes. S'il s'agit d'un problème de longue date pour nombre de travailleurs, comme les travailleurs occasionnels, à domicile ou informels, l'exclusion du champ de la protection peut également toucher les travailleurs concernés par des modalités de travail différentes, comme ceux des plateformes numériques. L'OIT œuvrera sur tous ces fronts en renforçant la capacité des mandants à faire en sorte, par le dialogue social et en particulier par des approches innovantes, que tous les travailleurs bénéficient d'une protection adéquate et efficace, en accordant une attention particulière à ceux qui sont exposés à un haut risque d'exclusion.

179. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- parvenir à une conception commune des lacunes réglementaires et des défauts de conformité et concevoir des approches en vue d'assurer la protection des travailleurs concernés par des modalités de travail comme le travail via des plateformes ou le travail à domicile;
- adopter et mettre en œuvre des politiques, des réglementations et des mesures de protection au travail adéquates pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, en accordant une attention particulière aux travailleurs des plateformes et aux travailleurs à domicile;
- garantir une protection adéquate aux travailleurs en situation d'emploi informel dans des entreprises formelles, en accompagnant leur transition vers la formalité;
- accroître l'inclusivité du dialogue social en renforçant la capacité des partenaires sociaux, notamment en collaboration avec le Centre de Turin, à participer aux travaux des mécanismes de contrôle et à améliorer la représentation des travailleurs, notamment de ceux qui pratiquent le travail via des plateformes ou à domicile, ainsi que les services qui leur sont destinés.

180. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- enrichir les connaissances sur la protection des données personnelles des travailleurs et de leur droit à la vie privée à l'ère numérique et sur la nécessité qu'une utilisation équitable des algorithmes soit assurée;
- rechercher et diffuser des informations sur l'économie des plateformes, y compris ses évolutions et ses effets sur les travailleurs, les entreprises et le fonctionnement du marché du travail, ainsi que sur les pratiques et les innovations en vue d'assurer aux travailleurs de ces plateformes une protection adéquate;
- enrichir les connaissances sur le rôle de la relation de travail comme moyen d'assurer la sécurité et la protection juridique des travailleurs;
- étudier l'interaction entre l'évolution des modalités de travail, la croissance de l'économie des plateformes, le développement des nouvelles technologies et la prédominance de l'informalité.

Produit 6.4. Capacité accrue des États Membres à élaborer des cadres équitables et efficaces relatifs aux migrations de main-d'œuvre

181. Les migrations, si elles sont bien accompagnées, peuvent contribuer à la croissance économique et au bien-être des travailleurs migrants et de leur famille. Cela étant, au vu des lacunes actuelles de la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et de la protection des travailleurs migrants ou réfugiés, l'OIT doit accélérer les activités qu'elle mène pour appuyer la mise en œuvre de cadres migratoires fondés sur les droits. Dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, des cadres équitables fondés sur les normes et les orientations de l'OIT comprennent des politiques et des mesures qui tiennent compte des considérations de genre et des besoins des travailleurs vulnérables, tels que les jeunes et les personnes en situation de handicap, répondent aux besoins du marché du travail et favorisent la cohérence des politiques en matière de migration, d'emploi, de travail, de protection sociale, d'égalité des genres et de non-discrimination.

182. Aux niveaux national, régional et interrégional, selon le cas, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- ratifier et mettre en œuvre les normes internationales du travail, notamment la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et lutter contre l'informalité et la migration irrégulière par des approches sectorielles ciblées combinant des services, des activités de renforcement des capacités et le dialogue social, notamment la négociation collective;
- œuvrer à l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les travailleurs migrants ou réfugiés, en promouvant un recrutement équitable, la protection des salaires, l'accès à la protection sociale, la SST et les normes en matière de logement des travailleurs, l'inspection du travail et l'accès à la justice;
- apporter un soutien en faveur du développement, de la reconnaissance et de la mise en adéquation des compétences des travailleurs migrants, avec la participation des partenaires sociaux;
- mettre en œuvre des programmes d'intégration et de réintégration sur le marché du travail au profit des travailleurs migrants de retour au pays et des communautés d'accueil;
- renforcer les stratégies d'adaptation à la mobilité et aux déplacements de main-d'œuvre induits par le changement climatique, grâce à l'élaboration d'orientations et d'outils par l'OIT et à leur mise en œuvre, y compris en ayant recours à des partenariats régionaux.

183. Aux niveaux régional et mondial, l'OIT s'attachera à:

- renforcer son leadership pour promouvoir ses normes et approches, et notamment le rôle des partenaires sociaux, dans le cadre du Réseau des Nations Unies sur les migrations et avec le concours d'autres partenaires et instances, notamment ceux liés aux pactes mondiaux sur les migrations et les réfugiés;
- aider à la production de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre, notamment à la mesure des coûts de recrutement au titre de l'indicateur 10.7.1 des ODD, élargir sa base de données statistiques sur les migrations de main-d'œuvre, et mettre à jour ses estimations mondiales et régionales sur les travailleurs migrants, y compris dans l'économie du soin, en s'appuyant sur les directives de la CIST;
- renforcer les activités de sensibilisation et les partenariats en faveur d'approches de la migration de main-d'œuvre fondées sur les droits, au moyen notamment d'accords bilatéraux et multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre et la sécurité sociale, du dialogue interrégional et d'une plus grande diffusion de ses outils et orientations, par exemple dans le cadre de l'Initiative pour un recrutement équitable et de sa plateforme mondiale d'échange de connaissances.

Résultat 7: Protection sociale universelle

Stratégie

184. L'instabilité croissante et le risque de crises systémiques confirment l'intérêt de mettre en place des stratégies et des politiques de protection sociale durables, centrées sur l'humain, fondées sur les droits et reposant sur les normes internationales du travail (résultat 1) et le dialogue social (résultat 2). Des systèmes de protection sociale universelle, y compris des socles de protection sociale, assurant une protection adéquate et complète et financièrement viables sont essentiels pour prévenir la pauvreté, réduire des inégalités tenaces, faire reculer l'exclusion sociale et l'insécurité, maintenir le revenu et le niveau de vie des travailleurs dans les périodes de transition qu'ils traversent, tant sur le plan personnel qu'au niveau professionnel, améliorer la productivité et veiller à ce que les transformations économiques et sociétales soient inclusives et socialement justes.

185. Divers facteurs contribuent à ralentir l'instauration d'une protection sociale universelle: à ceux liés aux niveaux élevés d'informalité et d'inégalité, à la marge de manœuvre budgétaire limitée pour le financement de la protection sociale et à la fragmentation institutionnelle entraînant des pertes d'efficacité et d'efficience s'ajoutent les changements de priorité dictés par les crises sanitaires et socio-économiques, les tensions géopolitiques, les transformations technologiques, le changement climatique et l'évolution démographique. Si la pandémie de COVID-19 a mis en évidence d'importantes lacunes dans les systèmes de protection sociale, elle a aussi été à

l'origine d'une mobilisation de moyens sans précédent en faveur de la protection sociale, destinés à protéger la santé, les revenus et les emplois, à assurer la continuité des activités, à stabiliser la demande globale et à favoriser la cohésion sociale.

186. Toutefois, pour être efficace, l'investissement dans la protection sociale doit aller au-delà des mesures ponctuelles prises pour faire face à la crise et s'inscrire dans des politiques globales à long terme qui enrayerent la pauvreté, réduisent les inégalités et contribuent à la création d'emplois (résultat 3) ainsi qu'à la croissance de la productivité, au travail décent et à l'instauration d'un environnement favorable aux entreprises durables (résultat 4). Il faut en outre assurer un financement approprié et viable des dépenses publiques de protection sociale, notamment en créant la marge de manœuvre budgétaire requise et en renforçant la gouvernance des systèmes de protection sociale afin de garantir leur durabilité, leur résilience et leur réactivité face aussi bien aux risques survenant aux différents âges de la vie qu'aux chocs covariants. En complément des efforts déployés pour promouvoir l'égalité et l'inclusion (résultat 5) et la protection au travail pour tous (résultat 6), un accès amélioré à une protection sociale adéquate permettra aux travailleurs, quel que soit l'emploi qu'ils occupent, et à leur famille de bénéficier d'une plus grande sécurité de revenu et d'un meilleur accès aux soins de santé. À cet effet, il faudra notamment étendre la protection aux travailleurs et aux entreprises de l'économie informelle et de l'économie rurale, aux travailleurs domestiques, aux travailleurs des plateformes, aux migrants et aux personnes en situation de handicap, et réduire les inégalités qui existent entre les hommes et les femmes en matière d'étendue et d'adéquation des prestations.

187. S'inspirant de sa Déclaration du centenaire, de son Appel mondial à l'action et de la Résolution de la Conférence concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) (2021) et le Plan d'action 2021-2025 y relatif, l'OIT multipliera les initiatives en faveur de la ratification et de l'application effective des normes internationales relatives à la sécurité sociale, en tenant compte des commentaires formulés par ses organes de contrôle. Elle s'emploiera en outre à renforcer les capacités des mandants pour tout ce qui concerne l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et stratégies de protection sociale, ainsi que la gouvernance et l'administration des systèmes nationaux de sécurité sociale, en promouvant un dialogue social efficace et la participation des partenaires sociaux. Pour orienter son action, elle continuera d'enrichir ses principaux produits de diffusion des connaissances, tels que la base de données sur la protection sociale dans le monde, principale source d'information utilisée pour le suivi de l'indicateur 1.3.1 des ODD, et le *Rapport mondial sur la protection sociale*.

188. La cohérence des politiques, la coopération multipartite, notamment avec les institutions financières internationales, et l'établissement de partenariats propices à une action coordonnée seront des éléments importants de la stratégie. L'OIT s'appuiera sur la dynamique créée par l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes et la Coalition mondiale pour la justice sociale (résultat 8) pour aider les pays à mettre sur pied et financer des systèmes de protection sociale. Le programme phare sur la mise en place de socles de protection sociale pour tous jouera un rôle d'appui décisif dans la fourniture de services techniques aux mandants, la promotion de partenariats stratégiques et la mobilisation de ressources destinées à la coopération pour le développement.

Axe de travail de l'OIT pour 2024-25

Produit 7.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer des stratégies, des politiques et des cadres juridiques de protection sociale inclusifs, durables et tenant compte des considérations de genre

189. Pour atteindre l'objectif de la protection sociale universelle, réduire les inégalités et réaliser les ODD, l'OIT s'attachera à : soutenir la mise en place de politiques et de systèmes de protection sociale, y compris des socles de protection sociale; promouvoir des stratégies d'extension de la couverture novatrices et fondées sur des données probantes, notamment à l'intention des entreprises et des travailleurs de l'économie informelle et de l'économie rurale, mais aussi des groupes défavorisés comme les migrants et les personnes en situation de handicap; améliorer la coordination des régimes contributifs et non contributifs afin de garantir à tous un accès à une protection sociale durable, complète et adéquate fondée sur les principes de redistribution et de solidarité, l'objectif étant d'éviter que les risques financiers ne soient indûment reportés sur les travailleurs et les employeurs.

190. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- ratifier et appliquer les instruments à jour en matière de sécurité sociale, notamment la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952;
- concevoir et mettre en œuvre des politiques et des systèmes de protection sociale, y compris des socles de protection sociale, tenant compte des considérations de genre et du handicap, fondés sur le dialogue social et ancrés dans des cadres juridiques s'inspirant de la convention n° 102, de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et des autres normes pertinentes;
- renforcer leurs capacités à concevoir et mettre en œuvre des systèmes de protection sociale adéquats et durables et à en assurer le suivi, notamment en collaboration avec le Centre de Turin et dans le cadre de la coopération Sud-Sud, de la coopération triangulaire et de partenariats multipartites;
- élaborer et mettre en œuvre des politiques visant à étendre la protection sociale aux personnes occupant un emploi informel et à assurer à tous les travailleurs, quel que soit leur type d'emploi, un accès à des prestations sociales complètes et adéquates, en facilitant la transition des travailleurs et des entreprises, notamment des PME, vers l'économie formelle, conformément aux recommandations nos 202 et 204.

191. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- promouvoir la ratification de la convention n° 102 et des autres instruments à jour en matière de sécurité sociale;
- formuler des orientations stratégiques aux fins de la mise en place de systèmes de protection sociale, y compris de socles de protection sociale, adaptés et inclusifs, en tenant compte des transformations structurelles et des crises;
- mener des travaux de recherche et élaborer des orientations stratégiques sur le lien entre la protection sociale et l'emploi ainsi que sur les méthodes combinant financement contributif et financement par l'impôt de systèmes de protection à plusieurs niveaux pour tous les travailleurs quel que soit leur type d'emploi;
- réaffirmer la mission, le cadre normatif et le leadership de l'OIT dans le domaine de la protection sociale au sein du système multilatéral, et promouvoir la cohérence des politiques au moyen de partenariats stratégiques, notamment au sein des cadres de coopération des Nations Unies et de partenariats multipartites tels que le Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale (SPIAC-B) et le Partenariat mondial pour une protection sociale universelle en vue d'atteindre les objectifs de développement durable (USP2030).

Produit 7.2. Capacité accrue des États Membres à renforcer les systèmes de protection sociale et à en assurer le financement adéquat et durable et la bonne gouvernance

192. La réalisation de la protection sociale universelle nécessite des systèmes bien conçus, gérés efficacement et financés de manière durable. L'OIT appuiera les efforts faits par les mandants pour renforcer la gouvernance, l'administration et le financement des systèmes de protection sociale moyennant la réforme de leurs politiques et le renforcement de leurs capacités institutionnelles, conformément aux normes de l'Organisation et par la voie du dialogue social. Elle les aidera notamment à établir des estimations de coûts et à identifier des sources nationales de financement, qui pourront si nécessaire être complétées par des sources internationales – un nouveau mécanisme de financement international pourrait par exemple être créé à cette fin. L'appui de l'OIT consistera également à promouvoir la conception de cadres politiques, institutionnels, financiers, juridiques et réglementaires solides, de systèmes de gestion et de diffusion de l'information fiables et de mécanismes de suivi et de statistiques permettant de suivre les avancées réalisées.

193. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- élaborer des stratégies de financement de la protection sociale efficaces et durables et promouvoir la participation des mandants de l'OIT aux processus de dialogue engagés au niveau national avec les ministères des finances, ainsi qu'avec les équipes de pays des Nations Unies et les institutions financières internationales;

- améliorer les capacités en matière de gouvernance, de coordination institutionnelle et d'administration des systèmes et régimes de protection sociale, notamment en réalisant des évaluations actuarielles et des analyses de la marge budgétaire, en s'appuyant sur des cadres stratégiques, juridiques, institutionnels et de suivi et en tirant parti des technologies numériques et des nouvelles modalités de prestation de services;
- renforcer les capacités en matière de collecte et d'analyse de statistiques ventilées par sexe et suivre les progrès accomplis vers la réalisation de la protection sociale universelle à l'aide de l'indicateur 1.3.1 des ODD.

194. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- enrichir et mettre à jour la base de données sur la protection sociale dans le monde, qui fournit des statistiques sur la protection sociale comparables au niveau international, et publier un nouveau *Rapport mondial sur la protection sociale*;
- alimenter la plateforme d'analyse de données quantitatives sur la sécurité sociale et en promouvoir l'utilisation aux fins de la conception, de l'extension, de la gouvernance et de l'évaluation de la durabilité des systèmes de protection sociale, en collaboration avec l'Association internationale de la sécurité sociale et d'autres partenaires;
- réunir des données probantes sur l'importance d'un financement solidaire pour la durabilité de la protection sociale, en tenant compte des tendances qui modèleront l'avenir du travail;
- rechercher des sources de financement potentielles qui soient novatrices et respectueuses des principes fondateurs de la sécurité sociale;
- renforcer la collaboration avec les organismes des Nations Unies et les institutions financières internationales afin de fournir des services consultatifs coordonnés, d'assurer un financement adéquat et durable de la protection sociale et de promouvoir de nouveaux engagements mondiaux.

Produit 7.3. Capacité accrue des États Membres à mettre la protection sociale au service de transitions professionnelles et personnelles inclusives et justes et des transformations structurelles

195. Dans un contexte marqué par un monde du travail en mutation et des crises multiples, l'appui apporté par l'OIT viendra renforcer les politiques de protection sociale ainsi que d'autres politiques sociales et économiques, notamment en matière de protection des travailleurs, afin de faciliter les transitions professionnelles et personnelles et de garantir l'accès à une protection sociale adéquate tout au long de la vie. L'OIT renforcera le rôle de la protection sociale en tant qu'élément déterminant du bon fonctionnement des marchés du travail et de la capacité de ces derniers à créer des emplois productifs et décents et à faciliter la formalisation.

196. Au niveau national, l'OIT apportera un appui aux mandants aux fins suivantes:

- investir dans la protection sociale des enfants et des familles en tenant compte des considérations de genre, et contribuer ainsi à l'élimination du travail des enfants;
- renforcer la protection contre le chômage et les accidents du travail, les prestations d'invalidité et les autres mesures destinées à garantir la sécurité du revenu et à favoriser une inclusion active, en coordination avec les politiques relatives au marché du travail, aux compétences, aux salaires et à la SST;
- faciliter l'acquisition et le maintien des droits à la sécurité sociale compte tenu de la mobilité de la main-d'œuvre, notamment pour les travailleurs migrants;
- renforcer le volet «santé» de la protection sociale afin de parvenir à instaurer la couverture santé universelle, de garantir la sécurité du revenu en cas de maladie et de maternité et de répondre aux besoins en matière de services de soins de longue durée;
- coordonner les politiques de l'emploi, les politiques de protection sociale et les politiques environnementales, faire converger les priorités en matière de financement et d'investissement de manière à créer des emplois décents, à assurer une protection sociale universelle et à promouvoir des transitions justes, notamment dans les pays pionniers de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.

197. Au niveau mondial, l'OIT s'attachera à:

- conduire des travaux de recherche concernant l'impact de la protection sociale sur la santé, la pauvreté, les inégalités, le marché du travail, la productivité, la stabilité macroéconomique et la croissance économique, ainsi que sur la réalisation des ODD, en particulier la cible 1.3;
- mener des travaux de recherche sur les politiques de protection sociale, les politiques de l'emploi et les politiques actives du marché du travail dont la coordination favorise des transitions justes et mettre à jour les orientations en la matière sur la base des données factuelles ainsi recueillies;
- engager avec ses partenaires stratégiques des discussions sur le rôle de la protection sociale dans la promotion de transitions professionnelles et personnelles justes et inclusives;
- réaffirmer la mission de l'OIT dans le cadre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes et de la Coalition mondiale pour la justice sociale, en encourageant la participation, à tous les niveaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs aux travaux sur les questions touchant à la protection sociale.

Résultat 8: Des réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent

Stratégie

198. L'OIT est née de l'engagement pris conjointement par ses mandants tripartites d'œuvrer à la réalisation de la justice sociale moyennant une prise en compte équilibrée des objectifs économiques et des objectifs sociaux. Cet engagement, énoncé dans la Constitution de l'OIT de 1919 et dans la Déclaration de Philadelphie de 1944, a été réaffirmé dans la Déclaration sur la justice sociale et la Déclaration du centenaire. La stratégie de l'OIT pour s'acquitter de sa mission de justice sociale dans le monde du travail d'aujourd'hui est exposée dans l'Agenda du travail décent. Elle est mise en œuvre dans un contexte marqué par des transformations profondes qui nécessitent un engagement international accru en faveur d'objectifs communs, fondé sur la conscience partagée que la coopération et la solidarité sont indispensables pour garantir et préserver la sécurité de l'humanité.

199. Le fait que le travail décent soit un objectif majeur du Programme 2030 et qu'il soit reconnu, dans le rapport du Secrétaire général de l'ONU intitulé «Notre programme commun», comme l'un des éléments constitutifs du nouveau contrat social atteste l'existence d'une volonté internationale d'atteindre cet objectif commun, en particulier en matière d'emploi et de protection sociale, et témoigne du rôle clé que joue le dialogue social à cet égard. Il est cependant nécessaire de renforcer la cohérence des politiques et d'approfondir la collaboration entre l'OIT, les Nations Unies et d'autres organisations internationales et régionales pour soutenir davantage les États Membres dans les efforts qu'ils déploient pour transposer les engagements internationaux dans des politiques et des programmes nationaux efficaces à même de produire des résultats concrets en matière de travail décent. L'amélioration de la cohérence des politiques dans l'ensemble des organisations internationales et régionales doit parallèlement s'accompagner d'une meilleure coordination non seulement avec les institutions financières internationales et entre les ministères concernés au niveau national, mais aussi au sein de l'OIT.

200. La Coalition mondiale pour la justice sociale offrira un cadre propre à garantir la cohérence des politiques menées au niveau multilatéral, qu'elles se rapportent au programme d'action de l'OIT ou aux grands enjeux stratégiques mondiaux. Elle renforcera la coopération de l'OIT et de ses mandants avec l'ensemble du système des Nations Unies pour le développement, les institutions financières et commerciales internationales, les banques régionales de développement, l'Organisation mondiale du commerce (OMC), les partenaires de développement, les organisations de la société civile, les entreprises et les universités. D'autres forums multilatéraux pertinents, comme le G7, le G20 et les BRICS⁶, seront mis à profit pour renforcer la mobilisation politique et la mettre au service des objectifs de la justice sociale et du travail décent. La coalition pourrait servir d'espace d'échanges stratégique sur le monde du travail aux fins de la préparation du Sommet social mondial des Nations Unies puis de son suivi, et contribuer ainsi à définir la place de la justice sociale et du travail décent dans le Programme de développement

⁶ Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud.

pour l'après-2030. Elle s'appuiera sur le travail accompli au titre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes pour renforcer la coordination multilatérale et aider les États Membres à mettre en œuvre et à financer des politiques et des stratégies intégrées visant à créer des emplois décents, à étendre la protection sociale et à faciliter des transitions justes.

201. Pour que l'OIT parvienne à renforcer son leadership au sein de la communauté internationale, il faut renforcer la cohérence et la coordination au sein du Bureau. À cet effet, l'Organisation établira quatre programmes d'action prioritaire dans des domaines clés qui recouvrent l'ensemble des résultats stratégiques et constituent des enjeux importants pour la promotion de la justice sociale par le travail décent. Ces domaines sont les suivants: i) la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle; ii) des transitions justes vers des économies et des sociétés écologiquement durables; iii) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, l'investissement et le commerce; et iv) le travail décent dans les situations de crise et d'après-crise. Ces programmes seront axés sur la coordination et l'intégration efficaces des politiques et des activités menées dans les différents domaines d'action de l'OIT, ainsi que sur la fourniture d'un appui intégré aux mandants. Ils serviront de points d'entrée pour la mobilisation de soutiens et la constitution de partenariats en lien avec la Coalition mondiale pour la justice sociale et seront reliés à l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.

Axe de travail de l'OIT pour 2024-25

Produit 8.1. Une plus grande cohérence de l'aide multilatérale fournie aux fins de l'élaboration et du financement de stratégies intégrées de promotion de la justice sociale par le travail décent

202. Il est essentiel de mettre la justice sociale et le travail décent au cœur des politiques nationales – économiques, financières, environnementales, commerciales et sociales – et de la coopération internationale pour promouvoir une croissance inclusive, améliorer le niveau de vie et réduire les inégalités. Par l'intermédiaire de la Coalition mondiale pour la justice sociale, l'OIT entend relever le degré de priorité accordé à la justice sociale et au travail décent dans les politiques pertinentes du système multilatéral et contribuer à mobiliser des financements supplémentaires pour accélérer la réalisation des ODD liés au travail décent. Cela nécessitera une plus grande cohérence et une coopération plus étroite entre les organismes des Nations Unies, les institutions financières internationales, les organisations de commerce et d'investissement et les partenaires de la coopération pour le développement, notamment dans le cadre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.

203. Pour améliorer la cohérence au sein du système multilatéral, l'OIT s'attachera à:

- appuyer les stratégies nationales de promotion de la justice sociale par le travail décent de sorte qu'elles soient intégrées et fondées sur des données probantes, qu'elles tiennent compte des considérations de genre et qu'elles reposent sur le dialogue social et les normes internationales du travail, et fournir à cette fin des services de conseil dans le cadre d'une approche coordonnée, cohérente et conforme au principe «Une seule OIT» à laquelle seront associés les partenaires multilatéraux de la Coalition mondiale pour la justice sociale et de l'Accélérateur mondial, ainsi que d'autres réseaux, programmes conjoints et groupes de travail interinstitutions du système des Nations Unies;
- promouvoir une intégration plus poussée de l'Agenda du travail décent dans les cadres de coopération des Nations Unies et les activités d'autres entités des Nations Unies, et accroître sa participation aux travaux des équipes de pays des Nations Unies;
- aider les mandants nationaux à élaborer des stratégies équitables et durables pour le financement des approches intégrées pilotées par les pays;
- faciliter l'octroi d'une aide multilatérale aux pays «pionniers» de l'Accélérateur mondial par l'intermédiaire du dispositif d'appui technique mis au point en collaboration avec des partenaires du système des Nations Unies;
- renforcer les organes et les processus de consultation tripartites qui rendent possible un dialogue régulier entre les partenaires sociaux, les ministères du travail, de la protection sociale, des finances, de la planification et du développement et d'autres organes gouvernementaux ayant un rôle à jouer dans l'intégration des politiques et les stratégies de financement en faveur du travail décent, tant au niveau national qu'à l'échelon sectoriel;

- contribuer activement à la préparation des forums mondiaux afin de faire en sorte que l'Agenda du travail décent y occupe une place centrale;
- renforcer la collaboration avec le FMI, la Banque mondiale, l'OMC, le G7, le G20, les BRICS, d'autres instances intergouvernementales, des organismes régionaux et des banques de développement multilatérales et régionales, en vue de promouvoir la cohérence des politiques et de disposer de sources de financement nationales et internationales suffisantes pour le travail décent, la protection des travailleurs et la protection sociale universelle; continuer de promouvoir la cohérence des politiques au sein des organes interinstitutions des Nations Unies, comme le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, y compris le Comité de haut niveau sur les programmes et le Comité de haut niveau sur la gestion, le Groupe des Nations Unies pour le développement durable, et d'autres organes des Nations Unies, en particulier les commissions économiques régionales.

Produit 8.2. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

204. La transition vers la formalité améliore l'accès des personnes relevant de l'économie informelle à des droits et à une protection et renforce la capacité des travailleurs et des entreprises à contribuer à un développement inclusif et durable et à en bénéficier, ce qui constitue un préalable indispensable à la réduction de la pauvreté et des inégalités et à la construction de sociétés plus résilientes. Au moyen d'un programme d'action prioritaire, l'OIT améliorera la cohérence et l'efficacité des politiques et, à cet effet: i) développera parmi les mandants et au sein du système multilatéral une compréhension commune, fondée sur des données de fait, des raisons pour lesquelles il faut lutter contre l'informalité ainsi que des moyens à mettre en œuvre pour y parvenir; ii) renforcera la capacité des mandants à mettre en œuvre des stratégies de formalisation intégrées et cohérentes et à améliorer la coordination, l'intégration et les synergies entre les différentes interventions réalisées dans ce domaine; et iii) élaborera avec le système multilatéral des initiatives conjointes sur la transition vers la formalité.

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

- enrichir le corpus de données factuelles (y compris statistiques) sur l'informalité, ses conséquences, les facteurs qui l'entretiennent et les perspectives de changement, afin de favoriser, parmi les mandants et au sein du système multilatéral, une compréhension commune de la nécessité de s'appuyer, pour faciliter la formalisation, sur des stratégies intégrées et propres à susciter des changements profonds en faveur de l'égalité des genres, conformément à la recommandation n° 204;
- développer, en collaboration avec les organismes des Nations Unies et les institutions financières internationales et par la voie du dialogue social, la cohérence et les synergies au niveau national ou sectoriel entre les différentes interventions destinées à favoriser la transition vers la formalité, et prendre à cet effet les mesures suivantes: i) concevoir des stratégies innovantes, intégrées et tenant compte des considérations de genre; et ii) mettre en place des mécanismes de coordination et d'autres dispositifs institutionnels;
- sensibiliser les mandants aux avantages que présente l'adoption d'approches cohérentes et intégrées pour faciliter la transition vers la formalité et, en coopération avec le Centre de Turin, renforcer leur capacité à mettre en œuvre de telles approches, au moyen notamment d'échanges de données d'expérience entre pays et entre régions;
- mettre au point des outils et des méthodes innovantes s'appuyant notamment sur les technologies numériques pour promouvoir des approches intégrées en matière de formalisation;
- compiler et diffuser des travaux de recherche, des outils, des données et des publications et encourager la création d'une communauté de pratique sur l'informalité, les risques d'informalisation et les politiques et mesures de formalisation;
- établir, avec la participation active des mandants, des partenariats avec les organismes des Nations Unies et les institutions financières internationales et renforcer la coopération pour le développement dans le but d'engager des mesures et des travaux de recherche conjoints sur la transition vers la formalité.

Produit 8.3. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour faciliter des transitions justes vers des économies et des sociétés écologiquement durables

206. Des politiques et des financements cohérents et efficaces en faveur de transitions justes sont essentiels pour pouvoir tirer parti des opportunités qu'offre la durabilité et faire face aux défis qui y sont associés. Ces politiques touchent à différents domaines et placent le travail décent et la justice sociale au cœur de l'action climatique et environnementale. Au moyen d'un programme d'action prioritaire, l'OIT appuiera des mesures intégrées en faveur de transitions justes et favorisera une plus grande cohérence des initiatives multilatérales. La stratégie sera fondée sur les *Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* et s'inspirera des orientations qui seront fournies par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2023. Elle garantira la coordination des mesures prises à l'échelle du Bureau, exploitera les synergies avec les travaux menés au titre d'autres résultats et consolidera les approches traditionnelles. Les initiatives axées en priorité sur les transitions justes, l'action climatique et l'économie circulaire, telles que l'Action climatique pour l'emploi, seront encouragées.

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

- effectuer des évaluations de la situation de l'emploi, des conséquences économiques et sociales du changement climatique et environnemental, et des réponses politiques et sectorielles mises en œuvre dans les pays en tenant compte des considérations de genre et des spécificités de chaque secteur;
- promouvoir des politiques, des mesures et des programmes intégrés visant à favoriser, au niveau des pays, la création d'emplois verts et des transitions justes vers la durabilité environnementale et la circularité, en s'appuyant sur le dialogue social, la coordination des politiques, la promotion du travail décent dans l'action climatique, la collaboration avec le système des Nations Unies, des stratégies de financement et une assistance technique, et en accordant une attention particulière aux besoins des travailleurs vulnérables – notamment les migrants et les personnes déplacées de force – et des PME;
- renforcer les capacités des mandants en ce qui concerne les politiques, plans et programmes en faveur de transitions justes;
- diffuser des travaux de recherche, des outils et des connaissances portant sur le lien entre travail décent et enjeux environnementaux, ainsi que sur les solutions politiques et financières existantes;
- promouvoir la participation de l'OIT aux processus et forums multilatéraux et régionaux, tels que ceux relevant de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, de la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification et de la Convention sur la diversité biologique, ainsi que le G7, le G20, les coalitions thématiques, le Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte et la Plateforme pour une transition accélérée vers l'économie circulaire;
- renforcer la mobilisation des ressources, la coopération pour le développement et les partenariats, notamment avec les banques multilatérales de développement et le Fonds pour l'environnement mondial, afin d'intégrer les analyses, les orientations stratégiques et les investissements concernant l'emploi, la protection sociale, la formation, les services de l'emploi et les services d'appui aux entreprises dans les programmes de prêts et de financement destinés à l'action climatique.

Produit 8.4. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour améliorer les résultats en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement

208. Les politiques relatives aux chaînes d'approvisionnement, au commerce et aux investissements sont d'importants leviers pour la promotion du travail décent. Conformément aux «éléments principaux d'une stratégie globale sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement» adoptés par un groupe de travail tripartite en 2022, l'OIT garantira la mise en œuvre cohérente d'une stratégie coordonnée, ambitieuse et globale, inspirée de mesures nationales, internationales, obligatoires et volontaires, visant à aider les mandants à vaincre les obstacles entravant leur capacité à promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, notamment par le jeu des politiques commerciales et d'investissement.

209. Dans le cadre d'un programme d'action prioritaire, l'OIT collaborera activement, tout en assumant un rôle de leader, avec les organisations multilatérales, les institutions financières internationales et d'autres partenaires œuvrant en faveur du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, par exemple au sein du système commercial international.

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

- mener son action en faveur du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement conformément au principe «Une seule OIT» et en s'appuyant sur sa structure tripartite et sa mission normative; aider les mandants à remédier aux lacunes constatées dans la mise en œuvre et à traiter les priorités dans des secteurs donnés, et mobiliser à cet effet tous les moyens d'action dont elle dispose, notamment le dialogue social sous toutes ses formes, les normes internationales du travail, les programmes de coopération pour le développement, la recherche et les services de conseil;
- mettre en œuvre une stratégie de recherche intégrée sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement comportant la conduite d'analyses et d'études sur les questions suivantes: les obstacles à surmonter, les bonnes pratiques, les causes profondes des déficits de travail décent et les facteurs contribuant à les perpétuer le long des chaînes; l'incidence du commerce mondial, régional et bilatéral sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement; l'accès à des voies de recours et à des mécanismes fiables d'examen des plaintes, et le respect des normes internationales du travail;
- fournir des avis concernant les dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux et d'investissement, et veiller à ce qu'elles soient dûment mises en œuvre, en particulier dans les pays les moins avancés;
- renforcer la capacité des mandants à élaborer et à mettre en œuvre des politiques commerciales et en matière d'investissement qui créent des emplois décents, et les aider à remédier aux lacunes en matière de gouvernance;
- constituer une solide base de données factuelles aux fins de l'élaboration de stratégies, réglementaires et non réglementaires, propres à promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement au moyen de mesures d'incitation commerciales et d'incitations à l'investissement;
- participer aux travaux du Groupe d'intervention face à la crise mondiale constitué par le Secrétaire général de l'ONU et la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, et renforcer la coopération avec l'OMC et les accords commerciaux régionaux pour favoriser une hausse des investissements dans les institutions nationales contribuant à l'instauration de conditions de travail décentes.

Produit 8.5. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour promouvoir le travail décent dans les situations de crise et d'après-crise

211. Il est essentiel, pour remédier aux causes profondes des crises et progresser vers des sociétés pacifiques, stables et résilientes, d'aider les mandants à promouvoir, par la voie du dialogue social, le travail décent dans les situations de conflit, de catastrophe et de récession socio-économique ainsi que dans les États fragiles. Au moyen d'un programme d'action prioritaire, l'OIT s'emploiera à améliorer la cohérence et l'efficacité de son action face aux crises et en faveur de la paix et de la résilience, et veillera à ce que, à toutes les étapes de la mise en œuvre des interventions dirigées par les mandants, il soit dûment tenu compte des interactions entre action humanitaire, aide au développement et consolidation de la paix (approche HDPN), et notamment des besoins des populations particulièrement fragilisées par les crises, telles que les populations déplacées de force. La recommandation n° 205 et les *Principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force* constitueront le cadre normatif de la stratégie. Des recherches factuelles plus poussées seront menées sur le rôle du travail décent comme facteur de stabilisation socio-économique, d'inclusion et de cohésion sociale, de paix et de résilience.

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

- assurer la continuité de ses activités en cas de crise et organiser une riposte immédiate en réglant les problèmes d'ordre sécuritaire et opérationnel et en renforçant ses capacités internes en matière de prévention, de riposte et de relèvement, moyennant l'application, si nécessaire, de modalités appropriées permettant d'accélérer la mise en œuvre;

- faire en sorte que les mandants soient associés à la réponse aux crises le plus tôt possible, par l'intermédiaire notamment de partenariats avec les acteurs nationaux, bilatéraux et multilatéraux concernés, y compris les institutions financières internationales;
- collaborer avec les mandants à la promotion du travail décent dans le contexte de la prévention des crises, de la préparation aux crises et de l'atténuation des effets des crises, intégrer le travail décent dans les plans d'urgence et faire en sorte que les risques de conflits, les approches axées sur la paix, la résilience socio-économique et la réduction des risques de catastrophe soient systématiquement pris en compte dans les politiques nationales et locales, les PPTD et les projets;
- contribuer à la création d'outils de production de données, de suivi et d'évaluation relatifs au travail décent applicables aux différents volets de l'approche HDPN, en tenant compte des considérations de genre et du principe de non-discrimination, et en utilisant les nouvelles technologies numériques;
- promouvoir l'application de la recommandation n° 205 et favoriser la prise en compte, avec la participation des mandants, des questions relatives au monde du travail dans les stratégies et les investissements multilatéraux, Sud-Sud, nationaux, locaux et sectoriels visant à mettre en œuvre l'approche HDPN, notamment dans les cadres de coopération des Nations Unies, afin de promouvoir une culture de prévention et de consolidation de la paix par le travail décent;
- faciliter le développement des connaissances, des données factuelles et des capacités requises pour permettre au personnel du BIT et aux mandants de contribuer à la réalisation du travail décent dans le cadre de l'approche HDPN, en tenant compte des enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 et d'autres crises;
- mettre systématiquement à jour et appliquer les procédures opérationnelles standard, et établir des rapports périodiques sur la contribution du travail décent à la stabilisation socio-économique, à la cohésion sociale, à la paix et à la résilience.

► III. Catalyseurs

Catalyseur A: Davantage de connaissances, d'innovation, de coopération et de communication pour faire progresser la justice sociale

213. L'efficacité avec laquelle l'OIT parviendra à faire progresser la justice sociale par le travail décent dépendra à la fois de sa capacité à développer et à gérer une base de données quantitatives et qualitatives de référence sur les problématiques et les innovations en termes de politiques, et du leadership qu'elle sera en mesure d'exercer au niveau international. Le Bureau continuera de renforcer ces aspects des activités de l'OIT afin que celle-ci soit mieux à même de répondre aux besoins et aux priorités des mandants par une offre de formation, de conseils et d'évaluation appropriée. Des activités plus visibles et de plus grande portée dans ces domaines aideraient en outre l'Organisation à nouer de solides partenariats et à mobiliser les ressources de la coopération pour le développement.

214. C'est en consolidant la position dont elle jouit au plan mondial en tant que centre d'excellence réputé pour ses données et ses connaissances sur les questions touchant au monde du travail, avec une attention particulière sur celle de la reprise après la pandémie, que l'OIT pourra renforcer son soutien aux mandants, asseoir plus solidement ses partenariats et assurer la cohérence de sa politique multilatérale, tout en s'attachant à amplifier les retombées de ses campagnes de communication et de sensibilisation. Elle continuera par ailleurs à collecter des données factuelles sur les mesures qui ont permis de résoudre les problèmes structurels et d'accroître la résilience du marché du travail en améliorant sa gouvernance, et elle participera à la recherche et au déploiement de solutions novatrices pour faire progresser la justice sociale dans un contexte d'instabilité.

215. La Coalition mondiale pour la justice sociale sera au centre de la stratégie de l'OIT en matière de partenariats. Elle contribuera à promouvoir la cohérence des politiques et les financements en faveur de la justice sociale, et elle facilitera la mobilisation de ressources au service de la coopération pour le développement. Sous l'égide de cette coalition et en garantissant la participation active et effective des partenaires sociaux, l'OIT établira des partenariats ciblés au niveau des pays et approfondira sa collaboration avec les entités du système des Nations Unies, les institutions financières internationales, les partenaires de développement, les fondations privées, les institutions publiques, les universités et les médias. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire continueront de bénéficier du soutien de l'OIT, de même que les efforts spécialement destinés à développer les partenariats stratégiques et les activités de coopération pour le développement les plus à même de soutenir les capacités institutionnelles des mandants et de favoriser la concrétisation des résultats stratégiques, conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement et son plan d'action.

Produit A.1. Des statistiques plus nombreuses et de meilleure qualité grâce à des systèmes fiables d'information sur le marché du travail

216. L'OIT continuera d'aider les mandants à produire des statistiques de qualité et à les analyser au moyen de méthodes innovantes conformes aux normes internationales adoptées par la CIST, tout en renforçant sa propre capacité à compiler et à diffuser des données harmonisées sur les indicateurs des ODD ainsi que sur de nouvelles dimensions des statistiques du travail, en particulier des données plus détaillées ventilées par sexe ou portant sur des catégories de population en situation de vulnérabilité ou certains secteurs économiques. Les efforts de renforcement des capacités et d'assistance technique axés sur l'amélioration des systèmes d'information sur le marché du travail seront étendus à toutes les dimensions de l'Agenda du travail décent et permettront aussi d'incorporer de nouvelles bases de données et méthodes d'analyse comme la modélisation et la prévision immédiate, utilisées dans les dernières éditions de l'Observatoire de l'OIT. L'émergence de nouvelles formes de travail et leurs caractéristiques ainsi que les conventions de l'OIT récemment adoptées appellent de nouvelles définitions statistiques et de nouvelles orientations méthodologiques qu'il incombe à l'OIT de mettre au point en vue de leur adoption éventuelle par la CIST sous la forme d'une norme statistique internationale.

217. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- un programme de renforcement des capacités et d'assistance technique destiné aux États Membres, afin qu'ils puissent adopter, dans le cadre de la CIST, les normes statistiques les plus récentes concernant plusieurs variables clés du marché du travail, telles que le travail, les relations de travail et l'informalité, mais aussi produire et diffuser des statistiques sur les indicateurs des ODD dont l'OIT a la charge et sur les indicateurs liés au travail décent;
- un effort accru, notamment sous la forme d'activités de formation régionales organisées avec le Centre de Turin, en faveur des systèmes d'information sur le marché du travail et de leur intégration dans les systèmes statistiques nationaux, avec des améliorations qui permettront d'analyser les tendances du travail décent;
- une base de données ILOSTAT consolidée et enrichie, grâce à la mise à jour, à l'expansion et à l'harmonisation du répertoire de microdonnées;
- de nouveaux travaux d'analyse sur les cadres et outils récemment conçus pour faciliter l'adoption de normes statistiques dans des domaines où celles-ci font défaut ou requièrent une attention prioritaire, comme le travail via des plateformes numériques, le télétravail, les migrations de main-d'œuvre, la violence et le harcèlement au travail, la SST ou les relations entre les partenaires sociaux;
- de nouvelles modalités de mise à jour de la Classification internationale type des professions (CITP-08) reposant sur les techniques de l'intelligence artificielle, qu'utilisent déjà de nombreux États Membres dans les différentes régions.

Produit A.2. Des travaux de recherche factuelle à l'appui de l'approche centrée sur l'humain

218. La recherche factuelle pluridisciplinaire, qui se fonde sur l'expérience et l'expertise des mandants, est indispensable pour mener à bien le programme de travail de l'OIT car elle donne les moyens d'accélérer l'action dans tous les domaines considérés. En s'appuyant sur la base de données ILOSTAT, qui contient une multitude de microdonnées et d'informations pas encore pleinement exploitées, des travaux de recherche novateurs seront consacrés à l'analyse des fondements institutionnels théoriques et pratiques des activités menées par l'OIT pour promouvoir la justice sociale au moyen de l'approche centrée sur l'humain définie dans la Déclaration du centenaire.

219. La recherche s'inscrira dans le cadre de la collaboration entre les départements et portera sur des sujets dont l'ordre de priorité sera établi par les mandants ou en consultation avec eux, compte tenu des besoins recensés aux niveaux national et régional en ce qui concerne les principaux éléments du contrat social renouvelé et d'autres questions telles que la croissance de la productivité et le travail décent ou encore le revenu minimum vital. La collaboration interne aura pour but de renforcer la complémentarité et les effets de synergie des travaux de recherche entrepris dans l'ensemble du Bureau, tout en améliorant la cohérence dans la planification des nouveaux projets et dans l'application pratique des travaux récemment publiés, au profit des mandants. L'intensification de la coopération, des consultations et des relations de partenariat avec les mandants, les universités et les établissements de recherche dans différentes régions, les organismes des Nations Unies, les institutions financières internationales et d'autres organisations multilatérales, ainsi que les grands réseaux de partage des connaissances, sera un atout pour la recherche.

220. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des rapports phares de portée mondiale dans lesquels sont analysés les grandes tendances du monde du travail et l'état de la justice sociale dans le monde sur la base des données statistiques les plus récentes et des modèles les plus perfectionnés, de manière à prévoir la trajectoire annuelle des principales variables du marché du travail, et qui traitent à tour de rôle des évolutions du monde du travail auxquelles s'intéressent les mandants (par exemple, le *Rapport mondial sur les salaires*, le *Rapport mondial sur la protection sociale* et le *Rapport sur le dialogue social*);
- des rapports de recherche, des notes et des documents de travail novateurs permettant d'enrichir la base de connaissances sur les questions clés du monde du travail auxquelles s'intéressent les mandants dans les pays en développement et de mettre en évidence les domaines dans lesquels un soutien accru s'avère nécessaire pour faciliter une reprise centrée sur l'humain au niveau national, en tenant dûment compte des questions d'égalité entre hommes et femmes et de non-discrimination;

- un programme de recherche renforcé et cohérent sur les grandes questions du monde du travail et sur les perspectives de l'économie numérique, destiné à servir de cadre à la réflexion stratégique et au dialogue social entre les mandants, ainsi que le préconise la Déclaration du centenaire;
- des activités de formation destinées à renforcer les capacités institutionnelles des mandants en matière d'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, dans la perspective d'une amélioration de la conception, de l'évaluation et de la mise en œuvre de l'action publique dans le domaine du travail.

Produit A.3. Des approches novatrices recensées, favorisées et élargies pour promouvoir la justice sociale par le travail décent

221. En se fondant sur la Stratégie en matière de connaissances et d'innovation adoptée en 2023 et sur les orientations fournies par le Conseil d'administration, le Bureau établira une approche ciblée en vue de mieux répondre aux besoins des mandants afin qu'ils puissent concevoir des politiques, produits et services innovants aux niveaux mondial, régional et national. Des efforts seront déployés pour étendre la visibilité et la portée des initiatives novatrices actuellement menées sur les entreprises durables, les compétences, la formalisation, les transitions justes, le respect de la législation du travail et les principes et droits fondamentaux au travail. En s'appuyant sur les quatre programmes d'action, le Bureau fera en outre évoluer les modèles d'intervention et la gestion des connaissances pour mieux répondre aux besoins des mandants dans ces domaines prioritaires. Le Centre de Turin jouera un rôle central en stimulant l'innovation dans le développement des capacités.

222. L'OIT renforcera sa participation au Réseau des Nations Unies pour l'innovation et à d'autres forums et y jouera un rôle de premier plan, et elle encouragera les partenaires de développement à promouvoir activement des stratégies novatrices pour mettre en œuvre les quatre programmes d'action et les autres priorités définies dans le programme et budget. Afin d'instaurer un environnement propice à l'innovation, l'OIT se dotera d'un mécanisme de coordination et de suivi des initiatives novatrices menées par différentes unités administratives au siège et dans les régions, y compris des «concours d'innovation» et des appels visant à faire connaître et à soutenir les solutions innovantes imaginées par les mandants et d'autres acteurs. En offrant un espace propice à l'expérimentation, ce mécanisme contribuera à la diffusion d'une culture de l'innovation dans l'ensemble de l'Organisation, et il permettra de mieux communiquer autour des approches novatrices mises en avant par l'OIT pour promouvoir la justice sociale par le travail décent.

223. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- un système et des méthodes permettant de repérer, d'accompagner et de développer les solutions novatrices imaginées par l'OIT et ses mandants pour accroître l'impact des politiques et des institutions ayant vocation à promouvoir la justice sociale par le travail décent, particulièrement dans les domaines d'action prioritaire définis aux fins des résultats stratégiques et des programmes d'action prioritaire;
- un réseau d'organisations et d'acteurs novateurs qui facilite les échanges d'informations et de connaissances sur ce qui marche et sur ce qui ne marche pas en matière de promotion de la justice sociale;
- des outils, des méthodes et des services améliorés de manière à accroître la portée et l'impact des efforts de l'OIT en direction des mandants, y compris en tirant parti de technologies durables et appropriées;
- des initiatives de renforcement des capacités à l'échelle du Bureau et une meilleure communication interne et externe en vue de promouvoir une culture de l'innovation dans l'ensemble de l'Organisation.

Produit A.4. Des partenariats et activités renforcés de coopération pour le développement à l'appui des résultats stratégiques

224. Le Bureau continuera d'appliquer la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) en renforçant sa collaboration avec un large éventail d'organisations et de porteurs d'initiatives, notamment l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, afin de tirer parti de leurs capacités, de leurs connaissances et de leurs compétences spécialisées, mais aussi de mobiliser des financements pour la réalisation des résultats stratégiques et du Programme 2030, l'objectif étant de canaliser davantage de ressources en faveur des mandants dans les États Membres.

225. Le Bureau mettra aussi à profit ces collaborations pour rechercher les moyens de pallier les déficits de financement que présentent certains résultats stratégiques. Les échanges entre pairs parmi les mandants et d'autres partenaires continueront d'être renforcés, y compris dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, et en coopération avec le Centre de Turin. Les partenariats public-privé aideront l'OIT à atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés. Une attention particulière sera accordée à plusieurs questions: l'accès de l'OIT aux financements et contributions volontaires dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies pour le développement; les partenariats de l'Organisation et leurs modalités de financement; la participation des mandants aux processus de planification du développement au niveau national relevant des Nations Unies et ses implications pour la contribution de l'OIT au Programme 2030. Renforcer l'obligation de rendre des comptes et améliorer le suivi, l'établissement des rapports et la transparence quant à l'utilisation des ressources et aux résultats obtenus resteront des priorités.

226. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- un appui technique mondial, régional et national en vue de renforcer la collaboration et les partenariats avec les entités des Nations Unies, les institutions financières internationales, les banques régionales de développement, les organisations multilatérales, les coalitions thématiques des Nations Unies et les partenariats multipartites, ainsi que la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire et les partenariats public-privé;
- un soutien mondial, régional et national en faveur de la collaboration des mandants de l'OIT avec le système des Nations Unies pour le développement, en vue d'améliorer l'accès aux ressources au niveau national en s'appuyant sur les cadres de coopération des Nations Unies;
- des consultations structurées avec un large éventail de mandants et de partenaires au sujet des partenariats et des financements dans les domaines d'action prioritaire de l'OIT;
- un plan d'action en matière de partenariats, d'information et de sensibilisation destiné à mobiliser les efforts de coopération pour les mettre au service de la Coalition mondiale pour la justice sociale.

Produit A.5. Un effort de communication renforcé au service des activités d'information et de sensibilisation

227. L'OIT aura recours aux technologies et aux outils les plus récents pour créer et diffuser des contenus qui contribuent à promouvoir ses travaux de recherche, ses bases de données, ses réalisations et ses efforts de sensibilisation, donnant ainsi plus de visibilité à l'action qu'elle mène et aux résultats qui en découlent. Cela signifie que les connaissances, les témoignages et les contenus des campagnes d'information et de sensibilisation devront être présentés sous les formes les plus susceptibles d'être consultées, comprises et utilisées par les publics cibles de l'OIT, y compris sur les réseaux sociaux et dans les médias. L'accent sera mis sur les activités de sensibilisation et les liens avec les mandants, le système multilatéral et les partenaires de développement, sans oublier les efforts de communication à destination d'un public élargi. Les analyses d'audience et les mesures de performance des communications de l'OIT sur différentes plateformes et canaux détermineront quels contenus produire et comment les partager. À l'heure où la communication numérique et les technologies mobiles connaissent une expansion rapide, il faudra veiller à utiliser les bonnes méthodes pour chaque public et chaque lieu, ce qui suppose notamment d'élaborer des contenus qui tiennent compte des principes de parité entre les sexes, d'inclusivité et de durabilité, disponibles en plusieurs langues et accessibles aux personnes en situation de handicap.

228. Pour que l'effort de communication soit à la fois mondial et coordonné, des lignes directrices, des modèles et des formations seront mis à la disposition des bureaux et des départements. Une attention particulière sera accordée à la collaboration horizontale entre les régions, et le Bureau s'appuiera sur des partenariats propres à renforcer les efforts d'information et de sensibilisation, y compris avec des organisations et des personnes à même d'amplifier les messages clés.

229. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des communications déterminées par des analyses d'audience, afin de choisir le bon type de contenu, au bon endroit et pour le bon public;

- des plateformes de communication novatrices, notamment un nouveau site Web mondial pour l'OIT, afin d'améliorer l'expérience de l'utilisateur, de présenter les contenus de l'OIT de façon moderne et fonctionnelle et de mettre en évidence les progrès réalisés en matière de travail décent sous l'impulsion de l'OIT;
- une collaboration horizontale à l'échelle mondiale et un espace d'information dévolu à la communication, combinant SharePoint et Teams, afin de renforcer la campagne de communication «Une seule OIT»;
- des partenariats avec les médias et d'autres entités en vue d'intensifier la communication sur la Coalition mondiale pour la justice sociale.

Catalyseur B: Un leadership renforcé et une meilleure gouvernance

230. Par sa structure de gouvernance, l'OIT joue un rôle moteur dans l'élaboration de normes et de politiques mondiales visant à promouvoir la justice sociale par le travail décent, caractéristique distinctive d'économies inclusives et productives, de sociétés solidaires et de bonne gouvernance. Ce rôle est particulièrement important dans un monde secoué par de multiples crises. La Coalition mondiale pour la justice sociale permettra à l'OIT de renforcer son leadership en exploitant pleinement le potentiel de la Déclaration sur la justice sociale, en accélérant la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire, notamment au travers de l'Appel mondial à l'action, et en poursuivant les efforts déployés pour atteindre les cibles du Programme 2030 relatives au travail décent.

231. Pour créer les conditions d'une bonne gouvernance, le Bureau continuera d'appuyer le mécanisme d'établissement de l'ordre du jour ainsi que de fournir aux mandants, quand ils en auront besoin, des services juridiques indépendants et de qualité. Sur la base de l'expérience acquise pendant la pandémie, l'OIT sélectionnera et mettra au point des solutions innovantes et durables en ce qui concerne l'offre de services et la production de documents, dans le but de faciliter le processus de concertation. Le Bureau continuera aussi de fournir des assurances quant à l'efficacité et à l'efficacités avec lesquelles l'Organisation remplit ses objectifs, tout en consolidant ses fonctions de contrôle et d'évaluation et en mettant l'accent sur la responsabilité et l'apprentissage.

232. En outre, le Bureau poursuivra sa collaboration avec certains organes et mécanismes institutionnels des Nations Unies aux niveaux national, régional et mondial, notamment le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Corps commun d'inspection et le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. L'OIT aura ainsi accès aux meilleures pratiques en matière de leadership, de gouvernance, de contrôle et d'évaluation, et elle sera mieux à même de promouvoir ce qui la caractérise, en particulier les normes internationales du travail, le tripartisme et le dialogue social, au sein du système des Nations Unies.

Produit B.1. Un leadership et des orientations stratégiques renforcés pour garantir l'efficacité organisationnelle

233. Le Bureau aidera la Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration à fixer les orientations stratégiques de l'Organisation et donnera effet aux décisions prises par les organes directeurs. L'OIT continuera de faire le meilleur usage possible de sa structure tripartite et de son pouvoir fédérateur pour façonner et impulser une reprise centrée sur l'humain dans le cadre d'un système décisionnel effectivement tripartite et d'un engagement politique renforcé. De plus, un effort particulier sera fait pour renforcer le leadership de l'OIT au niveau national, moyennant l'apport de compétences et de ressources appropriées, en veillant à ce que les programmes mis en place dans les pays pour répondre aux divers besoins des mandants soient mieux alignés sur les objectifs mondiaux de l'Organisation et sur les processus de planification de Nations Unies.

234. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des résultats et des instruments normatifs et stratégiques de référence adoptés par la Conférence internationale du Travail afin que l'OIT puisse jouer un rôle de premier plan dans deux domaines: l'élaboration d'un programme commun destiné à la Coalition mondiale pour la justice sociale et l'exécution du Programme 2030. Cela passera par un engagement politique renforcé et un dialogue inclusif dans les instances mondiales, régionales et nationales, ainsi que par la participation effective des représentants d'autres organisations internationales gouvernementales et non gouvernementales dans le cadre de la Conférence;

- un système de discussions récurrentes qui fonctionne mieux, y compris le lancement d'un nouveau cycle, conformément à la Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, et qui contribuera à éclairer la définition des priorités stratégiques de l'OIT grâce à une meilleure compréhension des différents besoins des mandants et de leurs capacités, et après une évaluation des résultats des activités de l'OIT;
- un processus de gestion adaptative de la programmation par pays, accompagné de systèmes de soutien destinés à faciliter la participation des mandants à la planification, au suivi et à la notification des progrès réalisés au regard des résultats escomptés, en lien avec les PPTD et les cadres de coopération des Nations Unies, et, de façon plus générale, avec les interventions de l'OIT dans les pays où il n'y a pas de PPTD.

Produit B.2. Un appui efficace et efficient à la prise de décisions par les organes directeurs

235. Le soutien apporté par le Bureau aux organes directeurs aura pour objectif d'améliorer encore leur fonctionnement et de les rendre à la fois plus inclusifs, plus transparents et plus efficaces. Pour cela, il faudra renforcer les consultations avec les mandants sur les programmes et les processus à mettre en place, tout en veillant à la qualité des documents officiels et au respect des délais fixés pour leur publication. Le Bureau continuera d'appuyer les discussions sur la question de la pleine participation, démocratique et sur un pied d'égalité, à la gouvernance tripartite de l'OIT, notamment en intensifiant les efforts qu'il déploie pour promouvoir l'entrée en vigueur de l'amendement de 1986 à la Constitution de l'OIT. Il s'agira en particulier de renforcer l'engagement tripartite et la participation des mandants à l'élaboration des politiques et à la prise de décisions par voie électronique, en tirant parti des nouvelles technologies et de l'expérience acquise pendant la pandémie.

236. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des propositions visant à maintenir le soutien apporté par le Bureau, s'il y a lieu, aux discussions des mandants sur la question de leur pleine participation, démocratique et sur un pied d'égalité à la gouvernance tripartite de l'OIT, compte tenu des décisions et des orientations arrêtées à cet égard par les organes directeurs;
- un portefeuille de questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence, partagé et régulièrement révisé grâce au soutien permanent apporté à la participation des mandants, établi sur la base des travaux de recherche pertinents et des supports de connaissances factuelles mis au point en parallèle, ainsi que quatre réunions du groupe de coordination au cours de la période biennale;
- des réunions périodiques d'information et des consultations informelles, en prévision des sessions du Conseil d'administration et de la Conférence, sur des questions de fond aussi bien que de procédure, compte tenu des besoins d'information évolutifs des mandants;
- un usage plus large des outils de terminologie et de traduction assistée par ordinateur validée par des professionnels pour la production de documents, de manière à concilier impératif de qualité et respect des délais;
- un soutien effectif et efficient en faveur des divers formats des réunions officielles (en présentiel, à distance et hybride, selon la préférence des mandants), dans un souci d'ouverture, d'inclusivité et d'interaction dynamique;
- des services juridiques indépendants et de qualité, fournis en temps voulu, en vue de renforcer la sécurité juridique et la fonctionnalité des règles de procédure applicables aux organes directeurs.

Produit B.3. Des fonctions de contrôle, d'évaluation et de gestion des risques renforcées pour garantir la transparence, l'obligation de rendre des comptes et l'apprentissage

237. En matière de gestion des risques et de contrôle interne, l'OIT continuera d'appliquer le modèle des «trois lignes de maîtrise» adopté par le Comité de haut niveau des Nations Unies sur la gestion. Ce modèle s'articule comme suit: *a)* les acteurs de la première ligne détiennent et gèrent les risques et les contrôles («gestion opérationnelle»); *b)* ceux de la deuxième ligne s'occupent du suivi des risques et des contrôles («facilitation et surveillance des contrôles»); et *c)* ceux de la troisième ligne fournissent au Conseil d'administration et à la direction une assurance indépendante de l'efficacité et de l'efficience du système de contrôle interne, et se servent des conclusions des évaluations et des contrôles dans une perspective d'amélioration organisationnelle et d'apprentissage («assurance indépendante»).

238. À l'OIT, les fonctions des deux premières lignes de maîtrise des risques sont assurées au moyen d'un solide cadre de contrôle interne reposant sur le Système intégré d'information sur les ressources. Un système de délégation de pouvoirs fondé sur les risques et contrôlé par la direction s'applique dans l'ensemble du Bureau, selon les besoins opérationnels. Les fonctions de la troisième ligne sont assurées par le Bureau de l'audit interne et du contrôle, le Bureau de l'évaluation et le Comité consultatif de contrôle indépendant, qui rendent compte directement et de façon indépendante au Conseil d'administration, et fournissent un aperçu de la performance globale, de la conformité et de l'apprentissage. En outre, le Commissaire aux comptes émet une opinion d'audit sur les états financiers annuels de l'Organisation et élabore, à l'intention du Conseil d'administration, un rapport sur la performance globale du Bureau ainsi que sur sa performance dans des domaines spécifiques, en suivant une approche fondée sur les risques. Les travaux qui seront conduits au cours de la période biennale viseront à intégrer encore davantage ce modèle dans le fonctionnement de l'Organisation. Parallèlement, le Bureau continuera de mettre l'accent sur la mise en œuvre du cadre de l'OIT pour la viabilité environnementale et sociale dans tous les domaines de travail de l'Organisation.

239. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des processus d'évaluation des risques et des plans d'audit adaptés pour gérer la plupart des risques courants ainsi que les nouveaux risques générés par la pandémie de COVID-19, et des contrôles périodiques visant à vérifier si la direction met en œuvre les recommandations des audits dans les délais prévus;
- des consultations annuelles avec les régions et les départements en vue de la mise au point d'un mécanisme de planification des évaluations intégré et fondé sur des critères, qui permette de mieux tenir compte des besoins d'apprentissage et de la complémentarité entre les fonctions de contrôle;
- des innovations continues en matière d'évaluation, au rythme accéléré que l'on a pu observer pendant la pandémie, et une participation plus active des mandants au service de l'efficacité et de l'apprentissage institutionnel au sein de l'OIT, grâce à la production de données de qualité;
- des investissements supplémentaires dans des systèmes de gestion des connaissances très performants en vue de mieux tirer parti d'une série de produits d'évaluation propres à renforcer l'utilité et la prise en compte des recommandations, ainsi que des processus d'apprentissage institutionnel plus perfectionnés, y compris grâce à des effets de synergie accrus avec d'autres supports de connaissances factuelles;
- la mise en œuvre du cadre de l'OIT pour la viabilité environnementale et sociale grâce à l'élaboration de plans d'action et de mécanismes d'établissement de rapports.

Catalyseur C: Une gestion efficace, efficiente, axée sur les résultats et transparente

240. L'exécution du programme de travail pour 2024-25 suppose l'existence de systèmes de gestion des ressources bien conçus, réactifs, adaptables à différents contextes opérationnels et conformes aux normes de qualité applicables en matière de transparence, de responsabilité et d'efficacité. Au cours des dernières périodes biennales, le Bureau s'est efforcé d'améliorer ses systèmes de gestion, de réformer ses processus administratifs afin de les rendre plus efficaces et plus efficaces, et de renforcer la flexibilité et la réactivité de ses opérations, conformément aux bonnes pratiques internationales. Le programme vise à consolider les progrès réalisés dans tous ces domaines et à les amplifier en tenant compte aussi de l'expérience du numérique acquise pendant la pandémie de COVID-19, ainsi que de l'adoption de méthodes de travail permettant de fournir de façon efficace un appui intégré aux mandants.

241. Au cours de la prochaine période biennale, l'accent sera mis sur le renforcement d'un modèle de prestation de services qui améliorera la portée, l'impact et la durabilité des activités de l'OIT. Pour cela, il faudra simplifier les processus opérationnels, exploiter le potentiel des technologies numériques, renforcer la sûreté des biens et la sécurité du personnel du BIT, et promouvoir le respect de l'environnement dans toutes les activités, en particulier au niveau national.

242. Le Bureau devra donc s'appuyer sur des politiques et des mécanismes bien conçus pour faire en sorte que toutes les ressources financières – contributions des États Membres au budget ordinaire et contributions volontaires – soient réparties et gérées de façon intégrée et transparente tout au long du cycle de programmation,

et qu'elles permettent d'obtenir des résultats significatifs pour les mandants aux niveaux national, régional et mondial, tout en contribuant à rendre l'Organisation plus réceptive et plus responsable. De nouvelles améliorations sont en outre nécessaires en ce qui concerne l'évaluation des besoins de financement et des partenariats à mettre en place pour obtenir des résultats aux niveaux mondial et national, conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025). Il importe également d'attirer et de conserver une main-d'œuvre compétente, diverse, qualifiée et motivée, d'accroître la masse critique de compétences techniques disponibles sur le terrain et d'encourager l'autonomie dans un environnement de travail inclusif où le personnel est respecté et où la culture institutionnelle favorise le changement et le perfectionnement continu.

Produit C.1. Un environnement numérique et des infrastructures physiques améliorés à l'appui d'opérations efficaces et efficaces et de lieux de travail sûrs et durables

243. Conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de technologies de l'information 2022-2025, le Bureau accentuera les efforts qu'il déploie pour activer, mettre à niveau, automatiser et normaliser les processus et les applications qui lui permettront de rester efficace malgré le renouvellement de ses méthodes de travail dans un environnement numérique en constante évolution. Il s'agira surtout de simplifier et de continuer à dématérialiser les processus internes ainsi que de réduire la charge de travail du personnel en améliorant la définition et la qualité de l'offre de services.

244. Dans le droit fil des mesures engagées pour transformer le lieu de travail, l'accent sera mis sur l'offre d'espaces de bureaux sûrs et durables, parfaitement adaptés aux priorités du Bureau et propices à des méthodes de travail innovantes et participatives. Face à des conditions de sécurité de plus en plus instables, le Bureau s'efforcera par ailleurs d'améliorer la mise en œuvre et la coordination de la politique de sécurité, au siège et dans les bureaux extérieurs.

245. Le Bureau intensifiera ses efforts en vue d'améliorer la gestion et l'accessibilité des données et de l'information qu'il met au service de l'innovation et de la prise de décisions, de l'orientation des politiques et de la conservation du savoir institutionnel. Dans le domaine des publications, la transition numérique se poursuivra et le Bureau rationalisera l'utilisation des systèmes de gestion tout en améliorant l'accessibilité de ses ressources numériques.

246. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- la mise en œuvre anticipée du système intégré de gestion du lieu de travail qui permettra d'optimiser l'utilisation des espaces de bureaux et de gérer ceux-ci de façon plus transparente, générant ainsi des gains d'efficacité dans la gestion des biens matériels, des accès au bâtiment et des services de soutien correspondants, au siège et dans les bureaux extérieurs;
- la mise en œuvre de technologies, d'outils et d'applications qui permettront de sécuriser les communications en temps réel et d'offrir des possibilités d'apprentissage et de collaboration en ligne dans l'ensemble du Bureau et n'importe où dans le monde, d'améliorer la productivité, de simplifier les formalités administratives et de réduire l'empreinte carbone de l'OIT;
- une évolution graduelle vers des espaces de bureaux durables, adaptés aux diverses activités du Bureau, économes en ressources et non polluants;
- une application plus stricte du cadre de responsabilité pour la gestion de la sécurité et la mise en œuvre des mesures prévues par le système de gestion des risques de sécurité des Nations Unies, ainsi qu'une moindre vulnérabilité des infrastructures du Bureau (technologies de l'information et bâtiment) aux cyberattaques;
- du matériel pédagogique et des outils d'information supplémentaires sur la sécurité et la cyberrésilience, adaptés au rôle de chacun et accompagnés d'une intégration plus étroite de la gestion des risques dans le cadre de gouvernance du BIT en matière de sécurité de l'information;
- la poursuite des activités de développement et de mise en œuvre de systèmes plus performants à l'appui de la production, de la diffusion et de la conservation de l'information, des publications numériques et des communications.

Produit C.2. Des politiques, des mécanismes et des approches améliorés pour faciliter une gestion des ressources intégrée et axée sur les résultats

247. Le Bureau améliorera les politiques et les mécanismes d'aide à la programmation stratégique dans l'ensemble de ses départements, et il veillera à utiliser de manière intégrée toutes les ressources disponibles, conformément aux priorités nationales des mandants et aux résultats inscrits dans le programme et budget. Une attention particulière sera portée à l'harmonisation des différents mécanismes d'affectation des ressources ainsi qu'à la simplification des procédures de prise de décisions qui s'y rattachent, afin d'organiser de façon plus cohérente, plus efficiente et plus efficace l'offre de services aux mandants.

248. Les efforts déployés pour améliorer les systèmes de suivi resteront axés sur la gestion adaptative ainsi que la communication d'informations à jour, fiables et transparentes sur les résultats obtenus et les ressources utilisées, conformément aux normes internationales de transparence. Une attention particulière sera portée aux bénéficiaires finals et à la responsabilité de l'Organisation à leur égard.

249. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- des procédures et des systèmes de planification du travail axée sur les résultats qui permettent d'apporter de manière efficace et efficiente un soutien intégré aux mandants, en s'appuyant pour cela sur des capacités techniques et humaines renforcées sur le terrain ainsi que sur un portefeuille élargi de projets de coopération pour le développement administré au niveau des pays;
- des mécanismes de budgétisation stratégique et d'affectation des ressources plus solides qui s'inspirent des principes de la programmation stratégique et permettent de disposer au bon moment de toutes les ressources fournies par le budget ordinaire et les contributions volontaires, afin de concrétiser les résultats prévus dans le programme et budget;
- de meilleures procédures de délégation de pouvoir pour la prise de décisions concernant l'affectation des ressources, accompagnées d'un nouveau renforcement du cadre de responsabilisation;
- de meilleurs systèmes de suivi et des données de programmation, d'évaluation et de gestion financière fiables pour toutes les sources de fonds, ainsi que pour les dépenses afférentes et non afférentes au personnel, à l'appui de la prise de décisions en temps réel, de la communication de données et de la diffusion d'une culture de la responsabilité dans l'ensemble du Bureau;
- de meilleurs systèmes et des capacités accrues pour la production et la publication en temps voulu d'informations de qualité sur les résultats obtenus et les ressources utilisées, conformément aux préconisations du Comité d'aide au développement de l'OCDE et de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide, aux normes de communication des données financières à l'échelle du système des Nations Unies (ou «cube de données») et aux critères de la plateforme UN INFO, dans le prolongement des progrès réalisés en 2022-23.

Produit C.3. Des politiques et des mécanismes mieux à même d'accroître la diversité, la motivation et la performance du personnel

250. Le Bureau renforcera et étendra les politiques et mécanismes mis en place pour diversifier, motiver et aider le personnel à devenir plus performant. Avec un cadre solide pour la planification des effectifs et des procédures de recrutement mises à jour, l'OIT pourra anticiper sur ses besoins de main-d'œuvre, sélectionner des candidats sur concours, au mérite et de façon transparente, et s'assurer les compétences indispensables à l'exécution de son mandat, aujourd'hui et dans l'avenir. L'accent sera mis sur les activités au service des mandants, avec de nouvelles possibilités d'acquérir une expérience sur le terrain, une réflexion sur les moyens d'accroître la présence et l'influence de l'OIT dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies, et davantage d'aide à la mobilité. Renforcer la présence de l'OIT sur le terrain selon diverses modalités sera l'une des finalités de l'action menée.

251. Des campagnes d'information et de marketing ciblées sur les conditions d'emploi offertes au BIT permettront de diversifier la réserve de candidats qualifiés, conformément aux engagements énoncés dans la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025, dans le Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes, et dans la Politique et stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées. Ces actions s'appuieront sur des politiques et des initiatives visant à promouvoir un environnement de travail équitable et inclusif, où le personnel est respecté, se sent apprécié, encouragé et prêt à donner le meilleur de lui-même, et où il existe en particulier une

politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ainsi que de toutes les formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail et de toute autre forme de manquement professionnel.

252. Les approches stratégiques retenues en matière de perfectionnement professionnel répondront aux besoins que le recensement des compétences et la révision des descriptions d'emplois génériques auront mis en évidence. Les ressources consacrées à cette activité seront centrées sur l'exécution du programme de l'OIT, compte tenu des besoins de l'Organisation et de l'intérêt mutuel des membres du personnel et du Bureau.

253. Les réalisations spécifiques attendues au cours de la période biennale seront les suivantes:

- un cadre consolidé pour la planification des effectifs, doté de procédures et d'outils améliorés, et intégré dans le cycle de planification de l'Organisation;
- des campagnes ciblées de promotion, de marketing et d'information destinées à attirer un éventail plus large de candidats qualifiés en vue d'améliorer l'équilibre entre les sexes et la diversité géographique au sein du personnel, tout en encourageant les candidatures de personnes jeunes, en situation de handicap ou venant de différents horizons susceptibles de présenter un intérêt pour les mandants tripartites de l'OIT;
- des mécanismes révisés à l'appui de la mobilité géographique ou fonctionnelle, de nouvelles possibilités d'acquisition d'une expérience sur le terrain, une plus grande uniformité de traitement entre les postes, indépendamment de leur source de financement, et une participation toujours active au processus de réforme du système de coordonnateurs résidents de l'ONU;
- des approches stratégiques du perfectionnement professionnel qui permettront de répondre à des besoins évolutifs, notamment en ce qui concerne le suivi du comportement professionnel par des équipes hybrides, la réflexion systémique, la communication des résultats, l'analyse de données et les compétences numériques; des activités novatrices conjointes et une collaboration créative avec le Centre de Turin; des structures plus efficaces pour aider les départements et les bureaux à combler leurs déficits de compétences techniques;
- un leadership et des mécanismes de responsabilisation renforcés à l'appui de nouvelles méthodes de travail, et un changement de culture favorisé par des politiques et des initiatives visant à créer un environnement de travail respectueux, salubre et inclusif.

► IV. Projet de budget des dépenses et des recettes pour 2024-25

254. Les Propositions de programme et de budget pour 2024-25, compte tenu des variations de coûts et au taux de change budgétaire de 0,9 franc suisse pour 1 dollar É.-U. appliqué en 2022-23, se montent à 894 259 832 dollars É.-U., soit une augmentation de 0,2 pour cent en termes réels par rapport au budget de 2022-23.

255. Après une analyse détaillée des facteurs de coûts, tant au siège que dans les bureaux extérieurs, l'augmentation globale des coûts a été chiffrée à 4,6 pour cent pour la période biennale. On trouvera des informations sur les variations des facteurs de coûts dans l'annexe documentaire 2.

256. Le taux de change budgétaire pour la période biennale 2024-25 sera fixé au taux du marché lorsque le budget sera examiné par la Commission des finances à la 111^e session (juin 2023) de la Conférence. Les présentes propositions ont donc été établies au même taux de change budgétaire (0,9 franc suisse pour 1 dollar É.-U.) que le programme et budget pour 2022-23, à la fois pour faciliter les comparaisons et parce que le coût des propositions en dollars É.-U. comme en francs suisses continuera d'évoluer avec le taux de change jusqu'à ce que le budget soit définitivement arrêté.

257. À titre indicatif cependant, au moment où les présentes propositions ont été établies, début 2023, le taux de change du marché était de 0,92 franc suisse pour 1 dollar É.-U. Dans l'hypothèse où ce taux serait encore valable en juin 2023, le montant du budget proposé en dollars serait de quelque 883 millions de dollars É.-U., et le montant correspondant des contributions des États Membres s'élèverait à environ 813 millions de francs suisses.

258. Ainsi, les contributions mises en recouvrement auprès des États Membres en 2024-25 dépendront du montant global du budget, du taux de change budgétaire qui sera finalement fixé et du barème des contributions approuvé par la Conférence.

259. Le projet de budget des dépenses et des recettes, présenté sous la forme requise pour son adoption par la Conférence, avec les chiffres correspondants pour 2022-23, figure dans le tableau ci-dessous.

► Projet de budget

Dépenses	Budget		Recettes				
	2022-23	Estimations 2024-25	Budget 2022-23		Estimations 2024-25		
	Dollars É.-U.	Dollars É.-U.	Dollars É.-U.	Francs suisses	Dollars É.-U.	Francs suisses	
Partie I							
Budget courant	838 958 478	880 093 255	Contributions des États Membres	852 760 200	767 484 180	894 259 832	804 833 849
Partie II							
Dépenses imprévues	875 000	875 000					
Partie III							
Fonds de roulement	-	-					
Partie IV							
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	12 926 722	13 291 577					
Budget total	852 760 200	894 259 832		852 760 200	767 484 180	894 259 832	804 833 849

260. Lorsqu'il aura terminé l'examen des estimations budgétaires figurant dans le présent document, le Conseil d'administration soumettra à la Conférence internationale du Travail un projet de résolution concernant l'adoption du programme et budget du 79^e exercice (2024-25) et la répartition des dépenses entre les États Membres pour 2024-25.

Projet de décision

261. Le Conseil d'administration recommande à la Conférence internationale du Travail, à sa 111^e session (juin 2023):

a) d'approuver un programme d'un montant provisoire de 894 259 832 dollars É.-U. calculé au taux budgétaire de 0,9 franc suisse pour 1 dollar É.-U. fixé pour 2022-23, la Conférence devant se prononcer sur le taux de change définitif et le niveau correspondant du budget exprimé en dollars des États-Unis, ainsi que sur le montant en francs suisses des contributions mises en recouvrement;

b) d'adopter la résolution ci-après:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Aux termes du Règlement financier, approuve, pour le 79^e exercice prenant fin le 31 décembre 2025, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail, s'élevant à ... dollars des États-Unis, et le budget des recettes s'élevant à dollars des États-Unis, soit, au taux de change de ... franc suisse pour 1 dollar des États-Unis, à une somme de ... francs suisses, et décide que le budget des recettes, libellé en francs suisses, sera réparti entre les États Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances.

► Appendice I

Cadre de résultats pour 2024-25

1. L'appendice I présente le cadre de résultats de l'OIT pour 2024-25. Il contient les résultats attendus en ce qui concerne l'impact escompté à long terme, les huit résultats stratégiques et les trois catalyseurs assortis des produits correspondants, ainsi que les indicateurs prévus aux trois niveaux, à savoir:

- 4 indicateurs d'impact permettant de suivre dans la durée l'évolution liée à l'Agenda du travail décent et à la réalisation des ODD;
- 16 indicateurs de résultat permettant de mesurer les effets de l'amélioration des politiques et des institutions sur les marchés du travail et la vie quotidienne, dont 10 sont directement liés aux indicateurs associés aux ODD ¹;
- 58 indicateurs de produit permettant de mesurer les effets immédiats que les activités de renforcement des capacités menées par l'OIT ont sur les politiques, les institutions et la population;
- 28 indicateurs de produit permettant de mesurer les améliorations et les avancées réalisées dans le domaine des connaissances, de l'innovation, de la coopération, du leadership, de la gouvernance et de la gestion des opérations de l'OIT.

2. Comme pour la période biennale précédente, le cadre de résultats comprend 14 indicateurs des ODD dont l'OIT est responsable, qui permettent de suivre les progrès accomplis aux niveaux de l'impact et des résultats.

3. Les modifications ci-après ont été apportées au cadre de résultats, par rapport à 2022-23:

- Les indicateurs de résultat ont été réorganisés en fonction des nouveaux résultats stratégiques. Le cadre comprend également un nouvel indicateur de résultat pour le résultat 8 (Des réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent), et un indicateur de résultat supplémentaire pour le résultat 7 (Protection sociale universelle).
- Les indicateurs de produit associés aux résultats stratégiques et aux catalyseurs ont eux aussi été réorganisés et repensés à la lumière du nouveau cadre. Certains indicateurs de produit ont été ajoutés pour les nouveaux produits relatifs à l'économie sociale et solidaire et ceux relevant du résultat 8. Le cadre comprend également trois nouveaux indicateurs de produit qui permettront de mesurer le nombre de bénéficiaires directs des initiatives de l'OIT (indicateur 3.2.4 concernant les bénéficiaires des services de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie; indicateur 3.4.2 concernant les bénéficiaires des programmes d'investissement à forte intensité d'emploi; et indicateur 5.2.3 concernant les droits des travailleurs du soin et leurs conditions de travail).

4. La mesure et le suivi des progrès accomplis au regard des produits ainsi que la présentation de rapports sur les résultats obtenus en la matière s'appuieront sur des notes techniques détaillées élaborées par le Bureau à cette fin. Ces notes préciseront les critères qualitatifs définissant les résultats à atteindre avec l'appui du BIT, qui devraient dans tous les cas être fondés sur des consultations avec les partenaires sociaux et sur les normes internationales du travail.

5. Les tableaux figurant dans le présent appendice comprennent des données préliminaires sur les bases de référence et les cibles visées pour chaque indicateur, eu égard aux informations disponibles en décembre 2022. La base de référence correspond à la valeur escomptée des indicateurs en 2022-23 ou d'ici à la fin de 2023, tandis que la cible est le résultat visé d'ici à la fin 2025. Les données fournies ont donc un caractère indicatif à ce stade, et seront révisées et mises à jour en tant que de besoin vers la fin de 2023 de façon à rendre compte des progrès accomplis en matière de travail décent et dans la mise en œuvre du programme de l'OIT pour 2022-23.

¹ En l'état, il n'y a pas de consensus tripartite au sujet de l'indicateur des niveaux de résultat concernant le résultat 2 (Des mandats tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace). Le Bureau demeure résolu à travailler avec les mandats tripartites pour parvenir à une définition de cet indicateur dans l'avenir.

► **Tableau I.1. Impact à long terme****Faire progresser la justice sociale par le travail décent: un avenir du travail juste, inclusif et sûr allant de pair avec le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous**

Indicateurs d'impact	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Proportion de la population occupant un emploi et vivant au-dessous du seuil de pauvreté fixé au niveau international, par sexe, âge, lieu de résidence (zone urbaine/zone rurale) (taux de travailleurs pauvres, sous-élément de l'indicateur 1.1.1 des ODD).	ILOSTAT	6,7% (2021) 6,4% (2022)	Éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (cible 1.1 des ODD).
Croissance annuelle de la rémunération mensuelle moyenne réelle des salariés (liée à l'indicateur 8.5.1 des ODD).	<i>Rapport mondial sur les salaires.</i>	-0,9% (2022 *)	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 (cible 8.5 des ODD).
Taux de chômage par sexe, âge et situation au regard du handicap (indicateur 8.5.2 des ODD).	ILOSTAT	6,9% (2020) 6,2% (2021) 5,8% (2022)	Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité (cible 10.4 des ODD).
Part du travail dans le PIB (indicateur 10.4.1 des ODD).	ILOSTAT	52,6% (2019)	Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité (cible 10.4 des ODD).

* L'estimation fournie dans le *Rapport mondial sur les salaires* concerne le premier semestre de 2022.

► **Tableau I.2. Résultats stratégiques**

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
1. Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale			
Niveau de respect des droits au travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'OIT et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire (indicateur 8.8.2 des ODD).	ILOSTAT	La note globale obtenue au niveau mondial, sur une échelle de 0 à 10 (0 étant la meilleure note et 10 la plus mauvaise), est de 5,1 pour 2019 et de 5,0 pour 2020.	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 (cible 8.8 des ODD).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent, par sexe et âge (indicateur 8.7.1 des ODD).	BIT, <i>Estimations mondiales du travail des enfants.</i>	9,6%, soit environ 160 millions d'enfants, dont 63 millions de filles (2020).	Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes (cible 8.7 des ODD).
Taux de travail forcé.	BIT, <i>Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé.</i>	3,5 pour mille, soit environ 27,6 millions de personnes, dont 11,8 millions de femmes et de filles (2021).	

Produit 1.1. Capacité accrue des États Membres à ratifier les normes internationales du travail

1.1.1.	Nombre de ratifications:	BIT, Système d'information sur les normes internationales du travail (NORMLEX).	a) 2 061 (décembre 2022) b) 2 415 (décembre 2022)	a) 35 ratifications supplémentaires (9 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 15 en Asie et dans le Pacifique, et 4 en Europe et en Asie centrale). b) 80 ratifications supplémentaires (20 en Afrique, 15 dans les Amériques, 5 dans les États arabes, 25 en Asie et dans le Pacifique, et 15 en Europe et en Asie centrale).
a)	de conventions ou protocoles fondamentaux et de conventions ou protocoles relatifs à la gouvernance;			
b)	de conventions techniques à jour.			

Produit 1.2. Capacité accrue des mandants à favoriser l'application effective des normes internationales du travail

1.2.1.	Nombre de cas de progrès relevés avec satisfaction par les organes de contrôle en ce qui concerne l'application des conventions ratifiées.	Rapports des organes de contrôle de l'OIT compilés dans NORMLEX.	50 cas de progrès.	50 cas de progrès.
1.2.2.	Pourcentage de nouveaux cadres de coopération des Nations Unies comportant des mesures conçues pour donner suite aux questions soulevées par les organes de contrôle de l'OIT.	Documents relatifs aux cadres de coopération des Nations Unies; Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies.	10%	10%

Produit 1.3. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à participer à l'action normative

1.3.1.	Pourcentage de rapports sur l'application des conventions ratifiées, exigibles au 1 ^{er} septembre, présentés dans les délais et contenant des réponses aux observations formulées par les organes de contrôle.	NORMLEX	40%	40% en 2024. 40% en 2025.
--------	--	---------	-----	------------------------------

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
1.3.2. Nombre d'États Membres dotés de mécanismes tripartites permettant aux mandants de participer efficacement à la mise en application des normes internationales du travail au niveau national, y compris la présentation de rapports aux organes de contrôle.	Documents officiels nationaux et rapports des organes de contrôle de l'OIT.	20 États Membres (5 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).	25 États Membres (5 en Afrique, 9 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
Produit 1.4. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail			
1.4.1. Nombre d'États Membres appliquant des programmes et politiques, nouveaux ou améliorés, tenant compte de la complémentarité de deux ou plusieurs principes et droits fondamentaux au travail.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet (nouvel indicateur).	23 États Membres (6 en Afrique, 10 dans les Amériques, 5 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
1.4.2. Nombre de pays pionniers de l'Alliance 8.7 ayant pris des mesures en ce qui concerne le travail des enfants, le travail forcé ou la traite des personnes.	Plateforme d'information de l'Alliance 8.7 et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet (nouvel indicateur).	18 États Membres (8 en Afrique, 5 dans les Amériques, 4 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 1.5. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à appliquer les normes internationales du travail, recueils de directives pratiques, principes directeurs et autres instruments sectoriels			
1.5.1. Nombre d'États Membres menant des initiatives, nouvelles ou améliorées, pour appliquer les normes, recueils de directives pratiques et principes directeurs sectoriels de l'OIT approuvés par le Conseil d'administration.	Documents et rapports nationaux, émanant notamment des organisations d'employeurs et des associations professionnelles et des organisations de travailleurs, compilés au moyen du mécanisme de coordination sectorielle; rapports des organes de contrôle de l'OIT.	15 États Membres (6 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique).	18 États Membres (9 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
2. Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité			
Indicateur de résultat à définir.			
Produit 2.1. Capacité accrue des mandants à favoriser l'application effective des normes internationales du travail			
2.1.1. Nombre d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles bénéficiant de systèmes de gouvernance améliorés, de stratégies d'élargissement de la représentation et/ou d'une prestation de services renforcée.	Rapports, comptes rendus des travaux, rapports d'activité/dossiers de formation, guides /manuels et plans de développement/stratégies des organisations d'employeurs et des associations professionnelles;	24 organisations (7 en Afrique, 7 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).	36 organisations (10 en Afrique, 13 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 8 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).
2.1.2. Nombre d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles procédant à des analyses sur l'environnement évolutif des entreprises et menant des activités de sensibilisation visant à influencer l'élaboration des politiques.	accords de partenariat, informations diffusées dans les médias, et autres documents officiels.	21 organisations (7 en Afrique, 5 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).	24 organisations (9 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
Produit 2.2. Capacités accrues des organisations de travailleurs sur les plans institutionnel et technique, en matière de représentation et en termes d'influence sur les politiques			
2.2.1. Nombre d'organisations nationales de travailleurs mettant en œuvre des stratégies innovantes pour attirer de nouveaux groupes de travailleurs et/ou pour améliorer leurs services.	Congrès ou rapports annuels des organisations de travailleurs; conventions collectives; rapports et publications officiels; médias; politiques et législations nationales, régionales et multilatérales; accords commerciaux;	37 organisations (13 en Afrique, 8 dans les Amériques, 4 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	38 organisations (13 en Afrique, 8 dans les Amériques, 4 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
2.2.2. Nombre d'organisations de travailleurs soumettant des propositions à examiner au sein des mécanismes de dialogue social en vue de l'élaboration des politiques.	observations et rapports des organes de contrôle de l'OIT.	36 organisations (12 en Afrique, 8 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).	38 organisations (15 en Afrique, 8 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 2.3. Capacité accrue des États Membres à renforcer l'influence du dialogue social et l'efficacité des institutions et des processus de relations professionnelles			
2.3.1. Nombre d'États Membres dotés d'institutions ou de processus nouvellement instaurés ou renforcés au service du dialogue social.	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle de l'OIT.	29 États Membres (9 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).	28 États Membres (14 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
2.3.2. Nombre d'États Membres ayant adopté de nouvelles politiques ou pratiques, ou renforcé leurs politiques et pratiques existantes, afin de promouvoir: a) la négociation collective; b) la coopération sur le lieu de travail.	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle de l'OIT.	19 États Membres (4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 10 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	a) Négociation collective: 20 États Membres (9 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale). b) Coopération sur le lieu de travail: 11 États Membres (3 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
2.3.3. Nombre d'États Membres ayant des cadres réglementaires ou institutionnels, nouveaux ou réformés, permettant d'assurer l'efficacité de la prévention et du règlement des conflits du travail.	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle de l'OIT.	Sans objet (nouvel indicateur).	22 États Membres (7 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 7 en Asie et dans le Pacifique, 5 en Europe et en Asie centrale).
Produit 2.4. Capacité institutionnelle accrue des administrations du travail			
2.4.1. Nombre d'États Membres ayant amélioré leurs politiques et cadres régissant l'administration du travail, notamment par des réformes du droit du travail.	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle de l'OIT.	25 États Membres (5 en Afrique, 8 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 5 en Europe et en Asie centrale).	21 États Membres (6 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
2.4.2. Nombre d'États Membres ayant renforcé leurs politiques, stratégies et services d'inspection du travail pour améliorer le respect de la législation nationale du travail.	Documents et rapports nationaux officiels, émanant notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et rapports des organes de contrôle de l'OIT.	13 États Membres (4 en Afrique, 1 dans les Amériques, 4 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	32 États Membres (12 en Afrique, 7 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 7 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
3. Le plein emploi productif au service de transitions justes			
Part de l'emploi informel dans l'emploi total, par sexe (indicateur 8.3.1 des ODD).	ILOSTAT	Femmes: 55,2% (2019) 55,0% (2022) Hommes: 60,2% (2019) 60,6% (2022) Total: 58,2% (2019) 58,4% (2022)	Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des 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 (cible 8.3 des ODD).
Ratio emploi/population (personnes âgées de 15 ans et plus).	ILOSTAT	Femmes: 45,0% (2019) 44,7% (2022) Hommes: 68,8% (2019) 68,2% (2022) Total: 56,9% (2019) 56,4% (2022)	Parvenir à une hausse du taux d'activité de la population en âge de travailler et à une réduction des disparités des taux d'emploi entre femmes et hommes dans toutes les régions.
Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation (indicateur 8.6.1 des ODD).	ILOSTAT	Total: 22,9% (2019) 23,5% (2022)	Réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation (cible 8.6 des ODD).
Nombre d'États Membres ayant adopté et mis en œuvre une stratégie nationale pour l'emploi des jeunes, qu'il s'agisse d'une stratégie à part entière ou d'une composante d'une stratégie nationale en faveur de l'emploi (indicateur 8.b.1).	Rapports et documents officiels nationaux.	43 États Membres ayant élaboré et mis en œuvre une stratégie pour l'emploi des jeunes (2021) ¹ . 39 États Membres en 2019.	
Produit 3.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer et mettre en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi			
3.1.1. Nombre d'États Membres dotés de cadres globaux pour les politiques de l'emploi.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	32 États Membres (12 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 8 en Asie et dans le Pacifique, 5 en Europe et en Asie centrale).	24 États Membres (9 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
3.1.2. Nombre d'États Membres qui se sont fondés sur des études d'impact sur l'emploi réalisées avec l'appui du BIT lorsqu'ils ont adopté des décisions ou des politiques d'investissement propices à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet (nouvel indicateur).	8 États Membres (4 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
Produit 3.2. Capacité accrue des États Membres à élaborer des systèmes inclusifs, durables et résilients de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie			
3.2.1. Nombre d'États Membres disposant de politiques, stratégies, systèmes et mécanismes de gouvernance plus inclusifs de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	10 États Membres (1 en Afrique, 4 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	14 États Membres (4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique).
3.2.2. Nombre d'États Membres ayant amélioré leurs capacités institutionnelles en ce qui concerne: <ul style="list-style-type: none"> a) l'anticipation des besoins et la mise en adéquation de l'offre et de la demande de compétences; b) la gouvernance dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie. 	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	28 États Membres (15 en Afrique, 1 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 8 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	31 États Membres (19 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
3.2.3. Nombre d'États Membres disposant de programmes de développement des compétences innovants, souples et inclusifs, de systèmes de reconnaissance des compétences, d'apprentissages et de formations en milieu de travail.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	40 États Membres (19 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 13 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	38 États Membres (19 en Afrique, 6 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 9 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
3.2.4. Nombre de personnes ayant bénéficié de services de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie avec l'appui du BIT.	Initiative de l'OIT concernant le suivi des compétences (ILO Skills Tracker).	Sans objet (nouvel indicateur).	700 000 personnes (400 000 en Afrique, 60 000 dans les Amériques, 20 000 dans les États arabes, 60 000 en Asie et dans le Pacifique, 160 000 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 3.3. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des politiques et des stratégies visant à créer des emplois décents dans les zones rurales			
3.3.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des mesures en faveur du travail décent dans les zones rurales.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	15 États Membres (4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	16 États Membres (4 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
Produit 3.4. Capacité accrue des États Membres à concevoir des programmes et services du marché du travail efficaces et efficaces pour faciliter les transitions			
3.4.1. Nombre d'États Membres dotés de services de l'emploi et de programmes du marché du travail renforcés et efficaces pour accompagner les transitions vers le travail décent, notamment à l'intention des femmes, des jeunes et des personnes âgées.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	22 États Membres (7 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique, 7 en Europe et en Asie centrale).	18 États Membres (6 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).
3.4.2. Nombre de jours de travail générés avec l'appui de l'OIT, grâce à programmes inclusifs d'investissement à forte intensité d'emploi destinés à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.	Informations relatives aux projets compilées dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet (nouvel indicateur).	Au moins 1 000 000 de jours de travail.
Produit 3.5. Capacité accrue des États Membres à promouvoir des emplois décents pour les jeunes			
3.5.1. Nombre d'États Membres dotés de programmes intégrés pour l'emploi et la formation des jeunes mettant l'accent sur les secteurs vert, numérique ou du soin, entre autres secteurs émergents.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet (nouvel indicateur).	10 États Membres (4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
4. Des entreprises durables au service d'une croissance inclusive et du travail décent			
Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne occupant un emploi (indicateur 8.2.1 des ODD).	ILOSTAT	2,5% (2021) 0,8% (2022)	Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre (cible 8.2 des ODD).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 4.1. Capacité accrue des mandants à créer des environnements favorables à l'entrepreneuriat, aux entreprises durables, au travail décent et à la croissance de la productivité			
4.1.1. Nombre d'États Membres ayant adopté une stratégie et/ou un plan d'action en vue de rendre l'environnement plus favorable à la création et à la croissance d'entreprises durables.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	14 États Membres (7 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	14 États Membres (7 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique).
Produit 4.2. Capacité accrue des mandants à favoriser la résilience, l'inclusivité et la durabilité des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement et à promouvoir une conduite responsable des entreprises au profit du travail décent			
4.2.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des politiques ou des mesures en vue de promouvoir une conduite responsable des entreprises au profit du travail décent, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, sur la base des orientations fournies par l'OIT dans sa Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	13 États Membres (4 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	23 États Membres (9 en Afrique, 7 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 4.3. Soutien accru aux entreprises – en particulier aux micro, petites et moyennes entreprises – pour promouvoir le travail décent et améliorer la productivité			
4.3.1. Nombre d'États Membres intervenant efficacement pour soutenir la productivité, l'entrepreneuriat et les modèles économiques écologiques.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	28 États Membres (8 en Afrique, 5 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 11 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	38 États Membres (21 en Afrique, 9 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 4.4. Capacité accrue des mandants à faciliter la transition des entreprises vers l'économie formelle			
4.4.1. Nombre d'États Membres ayant mis en place des mesures en vue de faciliter la transition des entreprises et des travailleurs qu'elles emploient vers la formalité.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	17 États Membres (7 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	17 États Membres (10 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 4.5. Capacité accrue des mandants à bâtir une économie sociale et solidaire forte et résiliente au service du travail décent			
4.5.1. Nombre d'États Membres ayant intégré des éléments de l'économie sociale et solidaire dans les politiques ou législations, nouvelles ou existantes.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet (nouvel indicateur).	7 États Membres (2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
5. Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous			
Proportion de femmes occupant des postes de direction (indicateur 5.5.2 des ODD).	ILOSTAT	27,9% (2019) 28,1% (2021)	Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique (cible 5.5 des ODD).
Part de l'emploi informel chez les femmes.	ILOSTAT	55,2% (2019) 55,0% (2022)	Accroître nettement la part des femmes dans l'emploi formel.
Produit 5.1. Capacité accrue des États Membres à concevoir et mettre en œuvre un programme porteur de changements dans les domaines de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion			
5.1.1. Nombre d'États Membres appliquant des politiques ou une législation, nouvelles ou améliorées, qui prévoient des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	6 États Membres (4 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 1 en Europe et en Asie centrale).
5.1.2. Nombre d'États Membres ayant pris des mesures en vue de promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement pour les personnes handicapées ou pour l'une au moins des catégories suivantes: personnes issues de peuples autochtones ou tribaux, personnes vivant avec le VIH, ou personnes discriminées à cause de leur race, orientation sexuelle ou identité de genre.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	18 États Membres (6 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).	19 États Membres (10 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 5.2. Capacité accrue des mandants à promouvoir les investissements et le travail décent dans l'économie du soin			
5.2.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des politiques ou des stratégies macroéconomiques tenant compte des considérations de genre aux fins du financement de l'expansion des infrastructures liées aux soins, de la protection sociale, des services publics de soin ou de programmes d'action en matière de soin qui favorisent l'emploi décent.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	9 États Membres (2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	9 États Membres (1 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
5.2.2. Nombre d'États Membres ayant adopté une législation, des politiques et des mesures en vue d'améliorer les droits et les conditions de travail des travailleurs du soin, y compris les travailleurs domestiques.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	11 États Membres (6 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique).	11 États Membres (1 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
5.2.3. Part des travailleurs du soin bénéficiant de mesures visant à améliorer leurs droits et leurs conditions de travail.	Documents ou rapports nationaux officiels et informations relatives aux projets compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet (nouvel indicateur).	À déterminer d'ici à la fin de 2023.
5.2.4. Nombre d'États Membres ayant pris des mesures en vue de favoriser un meilleur équilibre dans le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	7 États Membres (2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	10 États Membres (2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Europe et en Asie centrale).

Produit 5.3. Capacité accrue des mandants à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement à caractère discriminatoire au travail

5.3.1. Nombre d'États Membres ayant pris des mesures en vue de la ratification et de la mise en œuvre de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	18 États Membres (6 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).	32 États Membres (11 en Afrique, 8 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 7 en Europe et en Asie centrale).
---	---	--	---

6. Protection au travail pour tous

Fréquence des accidents du travail mortels et non mortels, par sexe et statut migratoire (indicateur 8.8.1 des ODD).	ILOSTAT	Données disponibles pour 71 pays environ (à partir de 2015).	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 (cible 8.8 des ODD).
Part de travailleurs soumis à une durée de travail excessive.	ILOSTAT	Données disponibles pour 144 pays (à partir de 2015).	Réduire la part de travailleurs soumis à une durée de travail excessive.

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination (indicateur 10.7.1 des ODD).	À déterminer.	À déterminer.	Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées (cible 10.7 des ODD).

Produit 6.1. Capacité accrue des États Membres à assurer l'existence d'un milieu de travail sûr et salubre

6.1.1. Nombre d'États Membres ayant amélioré la gouvernance en matière de sécurité et de santé au travail en adoptant de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes ou en renforçant leurs institutions.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	29 États Membres (15 en Afrique, 3 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).
6.1.2. Nombre d'États Membres dotés d'un système national d'enregistrement et de notification permettant un suivi régulier de l'indicateur 8.8.1 des ODD.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	12 États Membres (2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 5 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	7 États Membres (2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique).

Produit 6.2. Capacité accrue des États Membres à fixer des salaires adéquats et à promouvoir un temps de travail décent

6.2.1. Nombre d'États Membres dans lesquels les mandants ont adopté des politiques ou des mesures salariales fondées sur des données factuelles, qui fixent notamment des salaires minima adéquats, prévus par la loi ou négociés.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	14 États Membres (3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	15 États Membres (6 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 7 en Asie et dans le Pacifique).
6.2.2. Nombre d'États Membres dans lesquels les mandants ont adopté des politiques, des règlements ou d'autres mesures relatives au temps de travail, aux aménagements du temps de travail ou aux modalités de travail pour répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	8 États Membres (4 dans les Amériques, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	6 États Membres (2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).

Produit 6.3. Capacité accrue des États Membres à étendre la protection au travail aux groupes de travailleurs à haut risque d'exclusion

6.3.1. Nombre d'États Membres disposant d'un diagnostic validé et/ou de politiques, règlements ou mécanismes de contrôle permettant d'étendre la protection au travail aux travailleurs à haut risque d'exclusion du fait de leurs modalités de travail.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	7 États Membres (1 en Afrique, 4 dans les Amériques, 2 en Europe et en Asie centrale).	9 États Membres (5 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
--	---	--	---

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
6.3.2. Nombre d'États Membres disposant d'un diagnostic validé de l'économie informelle et/ou de politiques, règlements ou mécanismes de contrôle de nature à faciliter la transition vers la formalité des travailleurs informels actifs dans des entreprises formelles ou pour des ménages.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	14 États Membres (6 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	9 États Membres (1 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).
Produit 6.4. Capacité accrue des États Membres à élaborer des cadres équitables et efficaces relatifs aux migrations de main-d'œuvre			
6.4.1. Nombre d'États Membres disposant, en matière de migration de main-d'œuvre, de cadres ou de mécanismes institutionnels pour protéger les droits au travail des migrants et des réfugiés et pour promouvoir la cohérence avec les politiques relatives à l'emploi, au développement des compétences et à la protection sociale, entre autres politiques pertinentes.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	19 États Membres (6 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique).	19 États Membres (5 en Afrique, 7 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
6.4.2. Nombre d'États Membres disposant de services, nouveaux ou améliorés, pour protéger les droits au travail des migrants et des réfugiés.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	22 États Membres (5 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 8 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	19 États Membres (9 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
6.4.3. Nombre de cadres bilatéraux ou régionaux applicables aux migrations de main-d'œuvre qui intègrent des mécanismes de suivi et de contrôle destinés à protéger les droits au travail des migrants et des réfugiés.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	9 cadres (4 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique).	14 cadres (3 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).

7. Protection sociale universelle

Proportion de la population bénéficiant de socles ou systèmes de protection sociale, par sexe et par groupe de population (enfants, chômeurs, personnes âgées, personnes en situation de handicap, femmes enceintes et nouveau-nés, victimes d'un accident du travail, pauvres et personnes vulnérables) (indicateur 1.3.1 des ODD).

BIT, *Rapport mondial sur la protection sociale*.

46,9% (2020)

Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient (cible 1.3 des ODD).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Nombre de personnes bénéficiant de la couverture légale de la protection sociale ou ayant légalement le droit de bénéficier de prestations plus adéquates grâce au soutien de l'OIT.	Outil du BIT pour le suivi des résultats en matière de protection sociale et documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet (nouvel indicateur).	Au moins 10 millions de personnes (50% de femmes).
Produit 7.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer des stratégies, des politiques et des cadres juridiques de protection sociale inclusifs, durables et tenant compte des considérations de genre			
7.1.1. Nombre d'États Membres appliquant une politique nationale de protection sociale, nouvelle ou révisée, qui vise à étendre la couverture, à offrir un ensemble complet de prestations et/ou à améliorer l'adéquation des prestations.	Outil du BIT pour le suivi des résultats en matière de protection sociale et documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	33 États Membres (15 en Afrique, 9 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 3 en Europe et en Asie centrale).	37 États Membres (19 en Afrique, 7 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 5 en Asie et dans le Pacifique, 4 en Europe et en Asie centrale).
Produit 7.2. Capacité accrue des États Membres à renforcer les systèmes de protection sociale et à en assurer le financement adéquat et durable et la bonne gouvernance			
7.2.1. Nombre d'États Membres appliquant des mesures stratégiques, nouvelles ou révisées, qui visent à renforcer la gouvernance et/ou le financement des systèmes de protection sociale pour assurer leur pérennité et l'adéquation des prestations qu'ils offrent.	Outil du BIT pour le suivi des résultats en matière de protection sociale et documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	26 États Membres (12 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	34 États Membres (16 en Afrique, 9 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 6 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 7.3. Capacité accrue des États Membres à mettre la protection sociale au service de transitions professionnelles et personnelles inclusives et des transformations structurelles			
7.3.1. Nombre d'États Membres menant des interventions stratégiques intégrées, nouvelles ou révisées, y compris en matière de protection sociale, pour accompagner et protéger les travailleurs et les employeurs dans leurs transitions professionnelles ou personnelles.	Outil du BIT pour le suivi des résultats en matière de protection sociale et documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	12 États Membres (6 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 2 en Europe et en Asie centrale).	16 États Membres (10 en Afrique, 1 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 1 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
8. Des réponses stratégiques et institutionnelles intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent			
Part des flux financiers internationaux consacrés au travail décent.	Système de notification des pays créanciers, Comité d'aide au développement de l'OCDE.	0,9% de l'aide publique au développement et des autres flux officiels des pays donateurs vers les pays en développement consacrés au travail décent (2019). 3,6% de l'aide publique au développement et des autres flux officiels des organisations multilatérales vers les pays en développement consacrés au travail décent (2019).	Mobiliser des ressources financières supplémentaires pour que les pays en développement parviennent à la justice sociale par le travail décent.

Produit 8.1. Une plus grande cohérence de l'aide multilatérale fournie aux fins de l'élaboration et du financement de stratégies intégrées de promotion de la justice sociale par le travail décent

8.1.1. Nombre d'États Membres dans lesquels les mandants tripartites qui ont participé à des activités de renforcement des capacités menées par le BIT prennent part à l'élaboration du cadre de coopération des Nations Unies ² .	Rapports de formation et d'évaluation; compte rendu des travaux relatifs au cadre de coopération des Nations Unies et documents connexes.	15 États Membres.	15 États Membres.
8.1.2. Nombre d'États Membres ayant le statut de pays pionnier dans le cadre de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes.	Rapports sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'Accélérateur mondial.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	25 États Membres.
8.1.3. Nombre de partenaires ayant rejoint la Coalition mondiale pour la justice sociale.	Rapports sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Coalition mondiale pour la justice sociale.	Sans objet (nouvel indicateur).	25 partenaires.

Produit 8.2. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

8.2.1. Nombre d'États Membres qui mettent en œuvre une stratégie ou une approche intégrée en matière de formalisation.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet (nouvel indicateur).	11 États Membres (4 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 4 en Asie et dans le Pacifique).
--	---	---------------------------------	---

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit 8.3. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour faciliter des transitions justes vers des économies et des sociétés écologiquement durables			
8.3.1. Nombre d'États Membres ayant adopté des mesures stratégiques intégrées pour faciliter une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables grâce au travail décent.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	18 États Membres (8 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 2 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).	18 États Membres (4 en Afrique, 7 dans les Amériques, 3 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 8.4. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour améliorer les résultats en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement			
8.4.1. Nombre d'États Membres ayant une approche intégrée du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, conformément à la stratégie de l'OIT.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet (nouvel indicateur).	9 États Membres (2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
Produit 8.5. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour promouvoir le travail décent dans les situations de crise et d'après-crise			
8.5.1. Nombre d'États Membres disposant de politiques ou de programmes de promotion du travail décent qui renforcent la capacité des acteurs nationaux à prévenir les crises, à s'y préparer, à y répondre et à s'en relever.	Documents et rapports nationaux officiels compilés dans le système de gestion stratégique de l'OIT.	Sans objet (nouvel indicateur).	13 États Membres (4 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les États arabes, 3 en Asie et dans le Pacifique, 1 en Europe et en Asie centrale).
¹ Données disponibles pour 137 États Membres en février 2022. ² Indicateur correspondant à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025).			

► Tableau I.3. Catalyseurs

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
A. Davantage de connaissances, d'innovation, de coopération et de communication pour faire progresser la justice sociale			
Produit A.1. Des statistiques plus nombreuses et de meilleure qualité grâce à des systèmes fiables d'information sur le marché du travail			
A.1.1. Nombre d'États Membres qui améliorent leurs statistiques, normes et systèmes d'information sur le marché du travail en s'appuyant sur des enquêtes de meilleure qualité et une meilleure utilisation des autres sources statistiques.	ILOSTAT, fichiers de microdonnées, questionnaires d'enquête et sites Web des partenaires nationaux.	15 États Membres.	15 États Membres.

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
A.1.2. Augmentation en pourcentage dans les données communiquées chaque année à l'ONU sur les indicateurs des ODD dont l'OIT est responsable.	ILOSTAT, données relatives aux ODD communiquées chaque année à l'ONU.	Points de données pour les années 2020 et 2021 communiqués en 2023 à l'ONU pour la base de données mondiale sur les indicateurs des ODD.	Augmentation de 5% par rapport à la base de référence.

Produit A.2. Des travaux de recherche factuelle à l'appui de l'approche centrée sur l'humain

A.2.1. Nombre de produits issus de recherches menées en collaboration avec des entités des Nations Unies, des institutions financières internationales et des institutions universitaires de premier plan au sujet de l'approche centrée sur l'humain de l'avenir du travail.	Publications, plateformes, bases de données et pages Web de l'OIT et des institutions partenaires.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	Augmentation de 10% par rapport à la base de référence.
A.2.2. Mention des produits de la recherche et de la connaissance de l'OIT dans: <ul style="list-style-type: none"> a) les déclarations et les documents finals des forums mondiaux, notamment l'Assemblée générale des Nations Unies, les sommets du G20, du G7 et du groupe des BRICS; b) les rapports des entités des Nations Unies et des institutions financières internationales; c) les revues universitaires à comité de lecture; d) les documents élaborés par les organisations des mandants; e) la presse. 	Pages Web et publications des forums mondiaux, des entités des Nations Unies et des institutions financières internationales; système de l'OIT pour le suivi des mentions; système de l'OIT pour le suivi de la presse et analyse des pages Web, dont le nombre de téléchargements des documents.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	Augmentation de 5% dans chaque catégorie par rapport à la base de référence.

Produit A.3. Des approches novatrices recensées, favorisées et élargies pour promouvoir la justice sociale par le travail décent

A.3.1. Nombre de réseaux actifs de communautés de pratique dans le domaine de la gestion des connaissances et de l'innovation.	Rapports sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de connaissances et d'innovation.	Sans objet (nouvel indicateur).	5
--	--	---------------------------------	---

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit A.4. Des partenariats et activités renforcés de coopération pour le développement à l'appui des résultats stratégiques			
A.4.1. Part et composition des contributions volontaires ¹ .	États financiers de l'OIT.	Les contributions volontaires représentent 46% des ressources disponibles (2020-21).	50%
		Les ressources non préaffectées (CSBO) ou affectées de manière relativement souple représentent 13% des contributions volontaires (2020-21).	15%
		Le financement des Nations Unies (fonds d'affectation spéciale pluripartenaires et fonds provenant d'entités des Nations Unies) représente 12% des contributions volontaires (2020-21).	15%
A.4.2. Nombre de partenariats avec des entités des Nations Unies, des institutions financières internationales et des institutions multilatérales ou des coalitions multipartites, notamment les accords Sud-Sud, instaurés ou renouvelés ¹ .	Protocoles d'entente, lettres d'intention, feuilles de route et autres accords officiels.	5 partenariats.	6 nouveaux partenariats.
Produit A.5. Un effort de communication renforcé au service des activités d'information et de sensibilisation			
A.5.1. Élargissement de l'auditoire de l'OIT via ses principaux canaux mondiaux de diffusion en ligne auprès du public.	Données collectées avec Google Analytics et par d'autres moyens sur les médias sociaux et les canaux Web.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	Augmentation de 10% de l'auditoire global de l'OIT.
A.5.2. Nombre de partenariats de communication conclus pour élargir l'auditoire de l'OIT.	Données sur les partenariats et l'auditoire venant des canaux des partenaires.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	4 nouveaux partenariats de communication.

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
B. Un leadership renforcé et une meilleure gouvernance			
Produit B.1. Un leadership et des orientations stratégiques renforcés pour garantir l'efficacité organisationnelle			
B.1.1. Formulation par les organes directeurs de l'OIT d'orientations faisant autorité sur le plan des politiques et permettant à l'Organisation de jouer un rôle moteur dans l'approche centrée sur l'humain à mettre en œuvre pour promouvoir la justice sociale et le travail décent, sur le fondement de la Déclaration du centenaire de l'OIT.	Documents officiels des organes directeurs de l'OIT; de l'Assemblée générale des Nations Unies; des organes directeurs des entités des Nations Unies et des autres entités multilatérales; protocoles d'entente et accords avec les partenaires.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	Adoption par la Conférence internationale du Travail de tous les documents finals relatifs aux politiques, conformément à l'ordre du jour correspondant. Appui apporté par les Nations Unies, les organisations multilatérales et les partenaires de développement aux documents finals relatifs aux politiques adoptés par la Conférence internationale du Travail: égal ou supérieur à la base de référence.
B.1.2. Pourcentage de PPTD élaborés au cours de la période biennale qui sont alignés sur les objectifs mondiaux et le cadre de résultats de l'OIT, sont dirigés par un comité de pilotage tripartite et découlent du cadre de coopération des Nations Unies ¹ .	Documents relatifs aux PPTD, rapports des bureaux des coordonnateurs résidents et comptes rendus des réunions des comités de pilotage des PPTD.	100%	100%
Produit B.2. Un appui efficace et efficient à la prise de décisions par les organes directeurs			
B.2.1. Pourcentage de documents officiels publiés dans les délais fixés.	Rapports publiés sur les pages Web des réunions officielles en question.	100% des documents officiels publiés sous forme électronique dans les délais.	100% des documents officiels publiés sous forme électronique dans les délais.
B.2.2. Réduction en pourcentage de la longueur des rapports contenant le compte rendu des travaux des commissions de la Conférence.	Rapports publiés sur la page Web de la Conférence internationale du Travail.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	Réduction de 20%.
B.2.3. Réduction en pourcentage de la longueur des documents produits pour les sessions du Conseil d'administration.	Documents publiés sur la page Web du Conseil d'administration.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	Réduction de 5%.
Produit B.3. Des fonctions de contrôle, d'évaluation et de gestion des risques renforcées pour garantir la transparence, l'obligation de rendre des comptes et l'apprentissage			
B.3.1. Degré de satisfaction du Commissaire aux comptes quant aux états financiers consolidés, et informations et processus connexes.	Opinion du Commissaire aux comptes.	Opinion non modifiée au fil des ans.	Maintien de l'opinion du Commissaire aux comptes, sans modification.

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
B.3.2. Mise en œuvre effective et en temps voulu des recommandations d'audit.	Base de données en ligne du Bureau pour le suivi des recommandations d'audit.	Délai moyen de communication des plans d'action: 8,2 mois en 2020-21 (effet du COVID) et 2,4 mois en 2022. 73,6% des recommandations d'audit acceptées par la direction ont été pleinement mises en application en 2020-21, et 73,7% en 2022.	Toutes les unités chargées de la mise en œuvre des recommandations liées à la vérification de comptes communiquent leurs plans d'action dans les 3 mois qui suivent la publication du rapport d'audit. 95% des recommandations d'audit acceptées par la direction sont dûment prises en considération dans les 6 mois suivant la date du rapport d'audit.
B.3.3. Pourcentage d'évaluations obligatoires et institutionnelles réalisées dans les délais, conformément aux normes de qualité fixées par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation et aux besoins spécifiques de l'OIT en matière d'apprentissage.	Données de la plateforme <i>i-eval</i> Discovery.	93% des évaluations indépendantes ont été réalisées dans les délais (fin 2021).	95% (pourcentage identique ou supérieur en fonction de l'évolution des portefeuilles).
B.3.4. Pourcentage de recommandations concrètes pleinement ou partiellement mises en application dans les 12 mois suivant l'évaluation.	Système automatisé de gestion du suivi.	70,5% des recommandations entièrement ou partiellement mises en application fin 2021.	95%
B.3.5. Pourcentage d'unités et de fonctions autorisées ayant mis à jour les registres des risques désignant les risques à prendre en considération, conformément aux exigences de l'Organisation.	Plateforme de risque de l'OIT.	100% (2022)	100%
B.3.6. Pourcentage de processus opérationnels et de domaines techniques de l'OIT identifiés dans lesquels des outils ont été développés aux fins de l'application du cadre de l'OIT pour la viabilité environnementale et sociale.	Contenu des pages Web des unités responsables et des départements techniques.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	50%

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
C. Une gestion efficace, efficiente, axée sur les résultats et transparente			
Produit C.1. Un environnement numérique et des infrastructures physiques améliorés à l'appui d'opérations efficaces et efficaces et de lieux de travail sûrs et durables			
C.1.1. Empreinte carbone de l'OIT pour les voyages aériens.	Bilan environnemental annuel.	19 057 tCO ₂ (2018-19).	Réduction supplémentaire de 10% par rapport à la base de référence.
C.1.2. Nombre d'applications existantes dont la migration vers le nouveau système intégré de gestion du lieu de travail a été effectuée.	Base de données d'applications; rapport d'étape du projet de développement du nouveau système.	Migration effectuée pour 50% des applications.	Migration effectuée pour 100% des applications.
C.1.3. Nombre de catégories de publications produites grâce aux plateformes de production numérique de documents.	Rapports de performance du service du siège chargé de la production des documents.	Le format de 30% des publications destinées à migrer est modifié aux fins d'une publication numérique.	Le format de 40% des publications destinées à migrer est modifié aux fins d'une publication numérique.
C.1.4. Pourcentage de publications phares produites au siège qui respectent les normes minimales d'accessibilité ² .	Rapports de performance du service du siège chargé de la production des documents.	100% des rapports phares produits respectent au moins les normes minimales d'accessibilité.	100% des rapports phares produits respectent au moins les normes minimales d'accessibilité.
Produit C.2. Des politiques, des mécanismes et des approches améliorés pour faciliter une gestion des ressources intégrée et axée sur les résultats			
C.2.1. Niveau de conformité des données de l'OIT avec les préconisations du Comité d'aide au développement de l'OCDE, la norme de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide (IITA) et les normes de communication des données financières à l'échelle du système des Nations Unies (ou «Cube de données») ¹ .	Portail de l'IITA et rapports de l'ONU et du Comité d'aide au développement de l'OCDE.	90% (2022)	90% des données financières de l'OIT sont traitées dans les publications de l'OIT relatives à l'IITA.
	Mécanisme d'évaluation de la qualité des données de l'OIT.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	Réduction de 70% du nombre de problèmes de qualité des données.
C.2.2. Pourcentage de résultats obtenus grâce à l'utilisation intégrée des financements.	Rapport sur l'exécution du programme de l'OIT et tableau de bord consacré aux résultats en matière de travail décent.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	Au moins 80% dans toutes les régions.

Indicateurs	Moyens de vérification	Base de référence	Cible
Produit C.3. Des politiques et des mécanismes mieux à même d'accroître la diversité, la motivation et la performance du personnel			
C.3.1. Pourcentage de fonctionnaires émargeant au budget ordinaire qui ont changé de poste ou de lieu d'affectation pendant au moins un an ³ .	Données sur le personnel figurant dans le Système intégré d'information sur les ressources de l'OIT.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	Augmentation de 5% par rapport à la base de référence.
C.3.2. Pourcentage de fonctionnaires estimant que leur supérieur hiérarchique favorise un environnement de travail sûr, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être individuel ³ .	Module de suivi du comportement professionnel dans ILO People.	À déterminer d'ici à la fin de 2023.	Augmentation de 5% par rapport à la base de référence.
¹ Indicateur correspondant à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025). ² Indicateur correspondant à la Politique et stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes handicapées (2020-2023). ³ Indicateur correspondant à la Stratégie du BIT en matière de ressources humaines (2020-2025).			



► Appendice II




Présentation synthétique des liens entre les cibles des ODD et les résultats stratégiques

6. Il existe une corrélation étroite entre l'Agenda du travail décent et le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Les progrès en matière d'emploi, de droits au travail, de protection sociale, de dialogue social et de tripartisme sont en effet d'une importance capitale pour le développement durable, et l'on trouve des éléments relatifs au travail décent dans tous les ODD ainsi que dans la plupart des cibles correspondantes.


7. Le tableau ci-après présente les principales cibles des ODD auxquelles l'OIT se propose de contribuer directement en 2024-25 au travers de ses résultats stratégiques, ainsi que les 14 indicateurs des ODD qui ont été intégrés dans le cadre de résultats de l'OIT (appendice I), puisqu'ils servent à suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre des composantes des cibles des ODD ayant spécifiquement trait au travail décent et présentant un intérêt au regard du programme de l'OIT.



► **Tableau II.1. Liens entre les ODD et les résultats stratégiques de l'OIT**

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD	Résultats stratégiques de l'OIT
 <p>1 PAS DE PAUVRETÉ</p>	1.1. D'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,25 dollar des États-Unis par jour).	1.1.1. Proportion de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté fixé au niveau international, par sexe, âge, situation dans l'emploi et lieu de résidence (zone urbaine/zone rurale).	Tous
	1.3. Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient.	1.3.1. Proportion de la population bénéficiant de socles ou systèmes de protection sociale, par sexe et par groupe de population (enfants, chômeurs, personnes âgées, personnes handicapées, femmes enceintes et nouveau-nés, victimes d'un accident du travail, pauvres et personnes vulnérables).	Résultat 7
 <p>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p>	3.8. Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable.		Résultat 7

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD	Résultats stratégiques de l'OIT
	4.3. D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les femmes et tous les hommes aient accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable.		Résultat 3 Résultat 5
	4.4. D'ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.		Résultat 3 Résultat 4
	4.5. D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.		Résultat 3 Résultat 5
	5.1. Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.		Tous
	5.2. Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation.		Résultat 1 Résultat 5
	5.4. Prendre en compte et valoriser les soins et travaux domestiques non rémunérés, par la mise en place de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et par la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national.		Résultat 5 Résultat 6 Résultat 7
	5.5. Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité.	5.5.2. Proportion de femmes occupant des postes de direction.	Résultat 2 Résultat 5
	8.2. Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.	8.2.1. Taux de croissance annuelle du PIB réel par personne pourvue d'un emploi.	Résultat 3 Résultat 4

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD	Résultats stratégiques de l'OIT
	8.3. Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.	8.3.1. Proportion de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles, par sexe.	Résultat 2 Résultat 3 Résultat 4 Résultat 8
	8.4. Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales dans les modes de consommation et de production et s'attacher à dissocier croissance économique et dégradation de l'environnement, comme prévu dans le Cadre décennal de programmation concernant les modes de consommation et de production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière.		Résultat 3 Résultat 4 Résultat 8
	8.5. D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.	8.5.1. Rémunération horaire moyenne des salariés hommes et femmes, par profession, âge et situation au regard du handicap. 8.5.2. Taux de chômage, par sexe, âge et situation au regard du handicap.	Tous
	8.6. D'ici à 2020, réduire nettement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.	8.6.1. Proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) non scolarisés et sans emploi ni formation.	Résultat 3
	8.7. Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats, et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.	8.7.1. Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent, par sexe et âge.	Résultat 1

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD	Résultats stratégiques de l'OIT
	8.8. Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	8.8.1. Fréquence des accidents du travail mortels et non mortels, par sexe et statut au regard de l'immigration.	Résultat 1 Résultat 2 Résultat 6
		8.8.2. Niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'OIT et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire.	
	8.b. D'ici à 2020, élaborer et mettre en œuvre une stratégie mondiale en faveur de l'emploi des jeunes et appliquer le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT.	8.b.1. Existence d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi des jeunes, qu'il s'agisse d'une stratégie à part entière ou d'une composante d'une stratégie nationale de promotion de l'emploi, et application de cette stratégie.	Résultat 3
	9.3. Accroître, en particulier dans les pays en développement, l'accès des entreprises, notamment des petites entreprises industrielles, aux services financiers, y compris aux prêts consentis à des conditions abordables, et leur intégration aux chaînes de valeur et aux marchés.		Résultat 4
	10.2. D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.		Tous
	10.3. Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.		Résultat 1 Résultat 5 Résultat 6
	10.4. Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité.	10.4.1. Part du travail dans le PIB, y compris les salaires et les transferts sociaux.	Tous
	10.7. Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées.	10.7.1. Dépenses de recrutement à la charge du salarié en proportion de son revenu mensuel dans le pays de destination.	Résultat 6

ODD	Cibles des ODD	Indicateurs des ODD	Résultats stratégiques de l'OIT
	16.3. Promouvoir l'état de droit dans l'ordre interne et international et garantir à tous un égal accès à la justice.		Résultat 1
	16.6. Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux.		Résultat 1 Résultat 2
	16.7. Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions.		Résultat 2
	17.14. Renforcer la cohérence des politiques de développement durable.		Résultat 8
	17.18. D'ici à 2020, apporter un soutien accru au renforcement des capacités des pays en développement, notamment des pays les moins avancés et des petits États insulaires en développement, l'objectif étant de disposer d'un beaucoup plus grand nombre de données de qualité, actualisées et exactes, ventilées par niveau de revenu, sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, handicap et emplacement géographique, et selon d'autres caractéristiques propres à chaque pays.		Tous

► Appendice III

Registre des risques stratégiques de l'OIT pour 2024-25

Événement à risque	Conséquences potentielles	Commentaires	Réponse du Bureau
1. Le Conseil d'administration ou la Conférence internationale du Travail ne parviennent pas à s'entendre sur une question essentielle.	Suspension des activités de l'OIT et fonctionnement inefficace des organes directeurs de l'OIT. Les partenaires influents perdent confiance dans le modèle opérationnel de l'OIT, ce qui se répercute sur les niveaux de soutien politique et financier.	La large assise des structures de gouvernance de l'OIT constitue un point fort propre à l'Organisation, mais signifie que l'efficacité de ces structures repose sur le consensus. Ce dernier peut être fragilisé par les pressions qui s'exercent sur le système multilatéral du fait de centres de pouvoir de plus en plus complexes, multipolaires et pluriconceptuels. Le protectionnisme, le nationalisme et les préoccupations concernant les effets inégaux de la mondialisation encouragent en outre les pays à rechercher des solutions bilatérales plutôt que multilatérales.	Le BIT continuera de communiquer et de dialoguer de manière régulière et transparente avec les mandants sur les questions d'actualité. Il prendra des mesures préventives pour identifier, empêcher ou désamorcer d'éventuels désaccords institutionnels, en s'appuyant sur ses fonctions normatives, sur des études de cas et sur des données empiriques pour les dépolitiser, dans la mesure du possible.
2. Les mandants et les donateurs modifient leur engagement en faveur de la justice sociale et du travail décent.	Les progrès accomplis sur la voie de la justice sociale par le travail décent sont réduits à néant, ou le niveau des contributions extrabudgétaires baisse et le taux de fourniture des produits prévus et de réalisation des résultats convenus diminue. Des États Membres ou des partenaires extérieurs influents retirent leur soutien à l'OIT.	Pour obtenir des améliorations durables en matière de travail décent au niveau national, il faut des années d'efforts concertés et d'investissements politiques et budgétaires, ainsi qu'un environnement propice à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et de la liberté d'association. Or les risques que font peser les événements ordinaires sur la continuité d'un tel engagement (un changement de ministres ou d'autres dirigeants, par exemple) sont d'autant plus grands que les tensions géopolitiques, l'inflation, la hausse de l'endettement, la crainte de la récession, les tensions sociales et les inégalités ainsi que l'exposition croissante aux chocs économiques, sociaux, environnementaux, sanitaires et technologiques conduisent à la définition de nouvelles priorités stratégiques.	Le programme et budget est conçu pour permettre d'affronter ces risques. En s'appuyant sur les systèmes mis en place pour s'adapter face au COVID-19, le BIT suivra l'évolution de la situation et prendra les mesures qui s'imposent: i) en utilisant ses outils et réseaux de surveillance statistique et stratégique pour alerter les gouvernements et les partenaires sociaux de l'évolution des circonstances; ii) en agissant rapidement pour réorienter le programme en fonction des besoins afin de répondre aux nouvelles exigences et de démontrer, par les résultats et les effets obtenus, que les ressources sont utilisées efficacement; iii) en publiant des travaux de recherche et en menant des activités de sensibilisation pour démontrer la pertinence et la rentabilité sociale et économique des investissements réalisés dans le soutien au travail décent; iv) en établissant

Événement à risque	Conséquences potentielles	Commentaires	Réponse du Bureau
3. Les demandes d'appui présentées au Bureau dépassent les ressources disponibles.	L'insatisfaction des parties prenantes concernant l'appui du Bureau compromet la crédibilité de l'Organisation, son influence, sa capacité à nouer des alliances stratégiques et son accès aux financements.	Tout comme bon nombre d'institutions spécialisées, l'OIT est incitée à étendre la portée de ses activités en réponse à l'évolution des priorités, sans réduire celle de l'action qu'elle mène dans d'autres domaines. Cela pose en particulier des difficultés sur le terrain, où les modèles de financement du budget ordinaire et les pratiques en matière de budgétisation de la coopération pour le développement laissent aux bureaux extérieurs peu de marge de manœuvre pour répondre aux nouveaux enjeux.	de nouveaux partenariats stratégiques et en renforçant les partenariats existants, en particulier dans le cadre d'instances politiques internationales et nationales. L'OIT sera le fer de lance de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes et mettra sur pied une Coalition mondiale pour la justice sociale afin de promouvoir la cohérence des politiques et les partenariats, tout en veillant à faire en sorte que la justice sociale et le travail décent occupent une place prioritaire dans les politiques élaborées aux niveaux mondial et national.
4. Les informations de gestion et les données de l'OIT sur ses opérations et sur l'obtention de résultats concrets et pérennes sont insuffisantes ou peu convaincantes.	Les décisions prises reposent sur des hypothèses erronées. De ce fait, les fonds ne sont pas utilisés efficacement et les produits et résultats convenus dans le programme et budget ou dans des projets financés par des ressources extrabudgétaires ne sont pas réalisés, ce qui entame la confiance des parties prenantes et réduit les flux de fonds du budget ordinaire et de fonds extrabudgétaires.	La Déclaration du centenaire de l'OIT, le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement (2020-2025) fournissent des orientations stratégiques à cet égard. L'OIT a adopté en 2019 un cadre de résultats innovant comportant des indicateurs au niveau de l'impact, du résultat et du produit. Ce cadre a été renforcé en réponse à la pandémie de COVID-19 et au vu des enseignements tirés des évaluations, en particulier en ce qui concerne les processus de gestion axée sur les résultats et l'affectation intégrée des ressources au niveau des pays.	Le Bureau continuera à transférer des ressources du siège vers le terrain, et améliorera son modèle d'exécution de manière à donner aux bureaux extérieurs davantage de latitude et de souplesse, mais aussi de responsabilités aux fins d'une utilisation intégrée des ressources. L'OIT continuera à renforcer sa stratégie de gestion axée sur les résultats, la transparence et la redevabilité, en vue d'obtenir de nouvelles améliorations en termes de programmation, de suivi et d'utilisation intégrée de toutes les ressources. L'Organisation met en place quatre programmes d'action prioritaire qui contribueront à assurer la cohérence, la coordination et les effets de synergie des politiques ainsi que le travail d'équipe dans des domaines prioritaires transversaux.

Événement à risque	Conséquences potentielles	Commentaires	Réponse du Bureau
5. Les projets ou programmes font l'objet d'un acte de fraude ou de corruption de grande ampleur.	La perte de confiance dans la gestion de l'OIT a des incidences sur l'établissement de partenariats stratégiques et les flux de fonds du budget ordinaire et de fonds extrabudgétaires.	Les contrôles antifraude du BIT sont matures, et de nouveaux outils de lutte contre la fraude sont actuellement à l'essai. Il convient néanmoins de rester vigilant, car les opérations de l'OIT se déroulent dans des zones géographiques et concernent des domaines fonctionnels (achats, recrutement, recours à des partenaires d'exécution) qui sont perméables à la fraude et à la corruption.	Avant la fin de la période biennale, le BIT aura actualisé ses contrôles internes antifraude et aura mis en place des outils de nouvelle génération pour lutter contre la fraude.
6. Des cyberattaques visant les systèmes de l'OIT perturbent les opérations ou entraînent une modification ou une divulgation d'informations confidentielles.	Retard dans la livraison des résultats convenus; pertes financières; atteintes aux personnes; atteintes à la réputation de l'OIT.	Il ressort d'un examen récent (document GB.346/PFA/3) que le cadre de cybersécurité de l'OIT est plus solide que celui des autres organismes des Nations Unies. Cependant, les cyberattaques sont plus fréquentes, et leurs conséquences opérationnelles plus importantes. On peut raisonnablement penser que, tôt ou tard, une cyberattaque parviendra à déjouer les défenses de l'OIT.	Le Bureau surveille en permanence les menaces émergentes, limite les vulnérabilités potentielles et prend les mesures correctives appropriées. Pendant la période biennale, il actualisera son protocole de lutte contre les rançongiciels et ses protocoles de réaction connexes pour tenir compte des bonnes pratiques en vigueur, et il renforcera l'application du principe de responsabilité en matière de respect des normes informatiques de cybersécurité.
7. Un cas de force majeure (catastrophe naturelle ou d'origine humaine, par exemple) porte atteinte à l'intégrité physique du personnel ou endommage les locaux ou les biens de l'OIT.	Perturbation des opérations; pertes financières; perte de moral et de motivation du personnel.	Si des mesures ont été prises pour faire face à une reprise épidémique du COVID-19, les opérations de l'OIT restent exposées aux conflits armés et sociopolitiques et aux phénomènes météorologiques extrêmes, de plus en plus nombreux et graves, ainsi qu'à d'éventuelles nouvelles pandémies. Cette vulnérabilité risque d'augmenter à mesure que l'OIT étend sa présence dans les États fragiles.	Les structures de gestion des crises et les protocoles pour la continuité des activités offrent des mécanismes de préparation et de réponse aux incidents majeurs. Ils seront renforcés et actualisés, sur la base des enseignements tirés de la réponse à la pandémie de COVID-19 et à d'autres événements. Le programme d'action prioritaire de l'OIT sur les crises jouera un rôle important à cet égard.

► Annexes documentaires

1. **Budget opérationnel**
2. **Détail des augmentations de coûts**
3. **État récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire**
4. **Budget ordinaire correspondant aux résultats stratégiques, par produit**

► 1. Budget opérationnel

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

Partie I: Budget courant

Organes de gouvernance

2. Les ressources budgétées pour la Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration représentent les coûts directs (tels que les frais d'interprétation, d'élaboration et d'impression des rapports, de location des locaux, de voyage des membres du Conseil d'administration et certaines dépenses de personnel) liés à la tenue de deux sessions de la Conférence et de six sessions du Conseil d'administration. Certains coûts directs liés à l'appui fourni par le Département des relations, des réunions et des documents officiels et le Département des services internes et de l'administration à ces organes de gouvernance sont également pris en considération sous cette rubrique afin de donner une estimation plus complète des coûts des réunions susmentionnées.

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

► Budget opérationnel pour 2024-25

	Services organiques	Service généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)		dollars É.-U.	dollars É.-U.	dollars É.-U.
Partie I					
Organes de gouvernance					
Conférence internationale du Travail	30 / 8	42 / 9	25 716 552	3 693 656	29 410 208
Conseil d'administration	31 / 8	37 / 11	17 083 714	2 972 246	20 055 960
Bureau du Conseiller juridique	15 / 1	0 / 0	3 812 600	157 776	3 970 376
	77 / 5	80 / 8	46 612 866	6 823 678	53 436 544
Programmes d'action prioritaire, recherche et statistiques					
Bureau du Directeur général adjoint	4 / 0	4 / 0	2 171 803	235 783	2 407 586
Programmes d'action prioritaire	24 / 0	0 / 0	6 139 200	494 832	6 634 032
Recherche et publications	72 / 10	18 / 0	20 402 109	1 214 554	21 616 663
Statistiques	53 / 10	10 / 2	14 195 195	1 355 668	15 550 863
Centre international de formation de l'OIT	0 / 0	0 / 0		9 539 873	9 539 873
Réserve pour les réunions techniques	0 / 0	0 / 0	572 416	1 012 349	1 584 765
	154 / 8	32 / 2	43 480 723	13 853 059	57 333 782

	Services organiques	Service généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)		dollars É.-U.	dollars É.-U.	dollars É.-U.
Gouvernance, droits et dialogue					
Bureau de la Sous-directrice générale	4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 006	1 817 421
Normes internationales du travail	86 / 3	25 / 7	25 600 304	3 317 311	28 917 615
Gouvernance et tripartisme	96 / 0	16 / 0	25 914 610	4 068 792	29 983 402
Conditions de travail et égalité	71 / 5	19 / 7	21 042 444	3 447 731	24 490 175
Politiques sectorielles	38 / 0	11 / 0	11 473 728	3 132 219	14 605 947
	295 / 8	74 / 2	85 691 501	14 123 059	99 814 560
Emplois et protection sociale					
Bureau de la Sous-directrice générale	4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 006	1 817 421
Politique de l'emploi, création d'emplois et moyens de subsistance	60 / 6	19 / 0	18 898 205	3 470 512	22 368 717
Protection sociale universelle	46 / 0	7 / 0	11 929 631	1 337 744	13 267 375
Entreprises durables, productivité et transition juste	44 / 0	15 / 0	13 440 240	3 441 527	16 881 767
	154 / 6	43 / 0	45 928 491	8 406 789	54 335 280
Programmes extérieurs					
Programmes en Afrique	243 / 0	248 / 11	56 745 499	26 221 370	82 966 869
Programmes dans les Amériques	188 / 8	149 / 11	48 660 178	17 843 953	66 504 131
Programmes dans les États arabes	51 / 0	34 / 0	14 786 528	5 169 776	19 956 304
Programmes en Asie et dans le Pacifique	245 / 11	240 / 6	56 607 589	18 587 183	75 194 772
Programmes en Europe et en Asie centrale	104 / 11	60 / 11	22 869 639	4 858 991	27 728 630
Système des coordonnateurs résidents des Nations Unies	0 / 0	0 / 0		8 712 339	8 712 339
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	0 / 0	0 / 0		1 865 315	1 865 315
	833 / 6	734 / 3	199 669 433	83 258 927	282 928 360

	Services organiques	Service généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)		dollars É.-U.	dollars É.-U.	dollars É.-U.
Organisations d'employeurs et de travailleurs					
Activités pour les employeurs	25 / 7	5 / 6	7 553 557	3 430 722	10 984 279
Activités pour les travailleurs	44 / 0	14 / 0	13 719 120	8 764 379	22 483 499
	69 / 7	19 / 6	21 272 677	12 195 101	33 467 778
Relations externes et institutionnelles					
Bureau du Sous-directeur général	4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 005	1 817 420
Communication et information du public	43 / 0	12 / 0	11 983 584	1 747 250	13 730 834
Partenariats multilatéraux et coopération pour le développement	35 / 5	9 / 10	10 349 689	1 804 912	12 154 601
Relations, réunions et documents officiels	23 / 4	27 / 4	14 766 087	2 355 230	17 121 317
	105 / 9	51 / 2	38 759 775	6 064 397	44 824 172
Services de gestion interne					
Bureau du Sous-directeur général	4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 005	1 817 420
Gestion financière	43 / 6	35 / 10	16 499 065	361 934	16 860 999
Développement des ressources humaines	47 / 5	56 / 7	21 079 380	4 778 157	25 857 537
Administration et services internes	41 / 7	93 / 9	24 184 305	25 342 994	49 527 299
Programmation et gestion stratégiques	15 / 0	4 / 0	4 635 840	121 794	4 757 634
Achats	12 / 10	0 / 0	2 988 645	82 513	3 071 158
Gestion de l'information et des technologies	120 / 2	58 / 11	36 583 660	19 064 575	55 648 235
	284 / 6	251 / 2	107 631 310	49 908 972	157 540 282
Cabinet du Directeur général	10 / 0	14 / 5	6 086 773	1 438 742	7 525 515
Contrôle et évaluation					
Fonction éthique	2 / 0	0 / 3	581 400	139 749	721 149
Évaluation	8 / 0	2 / 0	2 436 000	810 997	3 246 997
Comité consultatif de contrôle indépendant	1 / 0	0 / 2	363 608	305 080	668 688
Audit interne et contrôle	12 / 4	3 / 9	3 968 710	359 735	4 328 445
Frais de vérification externe des comptes	0 / 0	0 / 0		1 098 707	1 098 707
	23 / 4	6 / 2	7 349 718	2 714 268	10 063 986

	Services organiques	Service généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)		dollars É.-U.	dollars É.-U.	dollars É.-U.
Autres crédits budgétaires	9 / 0	9 / 10	4 153 563	42 335 186	46 488 749
Ajustements pour mouvements de personnel	0 / 0	0 / 0	-6 903 130	-	-6 903 130
Total Partie I	2 017 / 11	1 316 / 7	599 733 700	241 122 178	840 855 878
Partie II. Dépenses imprévues	0 / 0	0 / 0	-	875 000	875 000
Partie III. Fonds de roulement	0 / 0	0 / 0	-	-	-
Part IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	0 / 0	0 / 0	-	12 926 722	12 926 722
Total (Parties I-IV)	2 017 / 11	1 316 / 7	599 733 700	254 923 900	854 657 600

Programmes d'action prioritaire, recherche et statistiques

4. Les Programmes d'action prioritaire visent à assurer la coordination à l'échelle du Bureau et à mettre à profit les partenariats et la coopération dans quatre domaines d'action prioritaire: les transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle; les transitions justes vers des économies et des sociétés écologiquement durables; le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement; et le travail décent en réponse aux crises.

5. Recherche et publications: Mise en place d'un programme de recherche de l'OIT sur les problématiques actuelles et futures du monde du travail au sujet desquelles l'Organisation doit avoir une position crédible, incontestable et fondée sur des données probantes.

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

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

8. La réserve pour les réunions techniques servira à financer la cinquième réunion de la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, et deux réunions du Groupe de travail tripartite du MEN.

Gouvernance, droits et dialogue

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

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

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

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

Emplois et protection sociale

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

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

15. Entreprises durables, productivité et transition juste: Analyses et conseils visant à promouvoir des entreprises durables, y compris des coopératives et des entreprises multinationales.

Programmes extérieurs

16. Les ressources allouées aux cinq **programmes régionaux** contribueront à améliorer l'efficacité et l'efficacité ainsi que l'impact des activités de l'Organisation dans les régions, à renforcer la capacité des mandants tripartites de l'OIT, à aider les États Membres à mettre en œuvre le Programme 2030, à établir et appuyer les partenariats extérieurs et à gérer les relations avec les Nations Unies et le système multilatéral.

17. Système des coordonnateurs résidents des Nations Unies: Contribution de l'OIT au dispositif de partage global des coûts du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies. Les coordonnateurs résidents assurent la coordination de toutes les organisations des Nations Unies qui mènent des activités opérationnelles de développement, indépendamment de leur présence officielle dans le pays concerné, en vue d'accroître l'efficacité et l'efficacité des activités opérationnelles au niveau des pays.

18. Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire: Ressources permettant aux mandants dans les pays du Sud de partager leurs connaissances, de mener des expériences entre pairs et de mettre en commun leurs savoir-faire et leurs bonnes pratiques en matière de promotion de la justice sociale par le travail décent, parfois avec la participation de pays développés.

Organisations d'employeurs et de travailleurs

19. Le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs coordonnent toutes les relations du BIT avec, respectivement, les organisations d'employeurs et de travailleurs, tant au siège que sur le terrain. Ils sont chargés en outre de favoriser la participation de ces organisations aux activités de l'OIT, de faire en sorte que les stratégies et programmes de l'OIT traitent des préoccupations et des priorités respectives de ces organisations et de leurs membres, et de veiller à ce que le tripartisme et le dialogue social soient intégrés dans tous les travaux techniques de l'Organisation.

Relations externes et institutionnelles

20. Communication et information du public: Relations avec les médias, initiatives en matière d'information du public et gestion des sites Web publics et internes de l'OIT.

21. Partenariats multilatéraux et coopération pour le développement: Promotion et coordination de la coopération de l'OIT avec les Nations Unies, les institutions financières internationales et d'autres organisations multilatérales, et gestion globale des programmes de coopération pour le développement de l'OIT ainsi que des partenariats noués avec un large éventail d'organisations et d'institutions, y compris les partenariats public-privé et les programmes de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire.

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

Services de gestion interne

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

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

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

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

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

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

Contrôle et évaluation

29. Fonction éthique: Assure le respect des normes de conduite et d'intégrité par l'ensemble du personnel de l'Organisation. Les dotations reflètent le déploiement de ressources supplémentaires pour financer un poste à plein temps de responsable des questions d'éthique.

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

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

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

33. Vérification externe des comptes: Couverture des frais de vérification de tous les fonds commis à la garde du Directeur général (budget ordinaire, projets du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), fonds fiduciaires, comptes extrabudgétaires et tous les autres comptes), y compris les frais liés aux évaluations indépendantes du terrain et des bâtiments, ainsi que les charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, conformément aux Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS).

Autres crédits budgétaires

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

35. Annuités dues pour le bâtiment du BIT: Une provision est constituée pour le versement de deux annuités de 3 702 300 francs suisses en 2024 et 2025 (soit environ 8 227 000 dollars É.-U. pour l'exercice biennal) en remboursement du prêt accordé pour la construction du bâtiment initial du BIT par la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI). Le prêt sera entièrement remboursé en 2025.

- 36. Caisse des pensions du personnel du BIT:** La provision, qui reste la même en valeur réelle (environ 324 000 dollars É.-U.), est destinée au financement des derniers bénéficiaires de cette caisse.
- 37. Caisse de versements spéciaux:** Cette caisse a pour objet d'effectuer périodiquement des versements à titre gracieux à d'anciens fonctionnaires ou à leurs conjoints, conformément aux critères approuvés par le Conseil d'administration. Il est proposé de maintenir à 232 000 francs suisses (environ 258 000 dollars É.-U.) la contribution à cette caisse, financée par le budget ordinaire, soit le même niveau en valeur réelle que celui de la période biennale précédente.
- 38. Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS):** Contribution au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités. Cette provision, qui s'élève à quelque 30,1 millions de dollars É.-U., correspond à la contribution de l'OIT à la CAPS au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités, des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, des conjoints survivants et des orphelins. Le montant prévu pour 2024-25 pour les fonctionnaires retraités est le même en valeur réelle que celui de la période biennale précédente.
- 39. Contribution au Fonds pour le bâtiment et le logement:** La contribution du budget ordinaire à ce fonds est d'environ 407 000 francs suisses par période biennale (environ 452 000 dollars É.-U.). Un crédit de 8,0 millions de dollars É.-U. a été inscrit dans la Partie IV du présent programme et budget (Investissements institutionnels et éléments extraordinaires) pour alimenter le fonds et financer les travaux périodiques futurs de remise en état et de rénovation des bâtiments de l'OIT.
- 40. Contributions versées à divers organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions:** La provision totale est d'environ 1,4 million de dollars É.-U., soit le même niveau en valeur réelle que celui de la période biennale précédente. Elle couvre les contributions de l'OIT à diverses entités du régime commun des Nations Unies, notamment le Corps commun d'inspection, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Groupe des opérations communes d'achat, la Commission de la fonction publique internationale, l'École des cadres des Nations Unies et les activités au titre des enquêtes communes sur les conditions d'emploi.
- 41. Service médical:** L'OIT gère une unité de sécurité et de santé au travail qui fait partie intégrante du Bureau et qui est chargée de fournir des services et des avis d'ordre médical. Le montant prévu pour cette unité (environ 2,2 millions de dollars É.-U.) est le même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.
- 42. Tribunal administratif:** Les ressources sous cette rubrique couvrent les coûts afférents au greffier du Tribunal administratif, les services d'un secrétariat à temps partiel et une partie des autres dépenses de fonctionnement. Les autres dépenses de fonctionnement sont les dépenses afférentes au greffier adjoint, aux services de secrétariat, aux frais de mission, aux travaux de traduction et à la mise à jour de la base de données sur la jurisprudence du Tribunal, aux honoraires et aux frais de voyage des juges. Elles sont réparties en fonction du nombre des fonctionnaires du BIT rapporté au total des effectifs des organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal et du nombre de cas dans lesquels le BIT est mis en cause par rapport au nombre total des cas soumis au Tribunal pendant la période biennale. Le montant prévu est le même en valeur réelle (environ 1,4 million de dollars É.-U.) que pour la période biennale précédente.
- 43. Représentation du personnel:** L'article 10.1 du Statut du personnel accorde aux membres du Comité du Syndicat du personnel le temps qui leur est nécessaire pour représenter le personnel du Bureau lors de consultations portant sur les conditions de travail et d'emploi. Comme lors des périodes biennales précédentes, une dotation de 4/00 années de travail des services organiques et 1/00 année de travail des services généraux est prévue pour financer en partie le remplacement des membres du Comité du Syndicat du personnel dans les services où ils travaillent habituellement. Une dotation complémentaire de 2/00 années de travail des services généraux est prévue pour le financement d'un secrétaire pour le Syndicat du personnel. Au total, le montant affecté à la représentation du personnel s'élève à 1,5 million de dollars É.-U. environ.
- 44. Services de crèche et de garderie:** Le montant total alloué à ces services s'élève à environ 573 000 francs suisses (environ 637 000 dollars É.-U.) et reste le même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.
- 45. Dettes non soldées:** Un montant de 2 000 dollars É.-U. est prévu, conformément à l'article 17 du Règlement financier, pour les paiements à effectuer en 2024-25 au titre d'opérations relevant du budget d'exercices antérieurs qui ne peuvent être imputées à aucun autre poste du budget.

Partie II: Dépenses imprévues

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

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

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

Exercice financier	Dollars des États-Unis
2010-11	808 930
2012-13	1 796 400
2014-15	1 895 200
2016-17	3 381 250
2018-19	5 216 301
2020-21	0

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

Partie III: Fonds de roulement

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

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

51. *Montant du Fonds de roulement:* À sa 80^e session (juin 1993), la Conférence internationale du Travail a fixé le montant du Fonds de roulement à 35 millions de francs suisses au 1^{er} janvier 1993.

52. *Remboursement des prélèvements:* En vertu des dispositions de l'article 21.2 du Règlement financier, toute somme prélevée sur le Fonds de roulement pour financer des dépenses budgétaires en attendant le versement des contributions sera remboursée en utilisant des arriérés de contributions reçus. Toutefois, les sommes prélevées pour financer des dépenses engagées pour faire face à des besoins imprévus ou des circonstances exceptionnelles avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration seront remboursées en mettant en recouvrement une contribution supplémentaire auprès des États Membres. Il ne devrait pas être nécessaire d'ouvrir des crédits dans cette partie du budget en 2024-25.

Partie IV: Investissements institutionnels et éléments extraordinaires

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

54. En application de la stratégie à long terme, approuvée par le Conseil d'administration à sa 310^e session (mars 2011), pour le financement des futurs travaux périodiques de remise en état et de rénovation des bâtiments du BIT, une provision d'environ 8,0 millions de dollars É.-U. a été constituée pour alimenter le Fonds pour le

bâtiment et le logement en vue des travaux périodiques futurs de remise en état et de rénovation des bâtiments du BIT. Cette provision représente 1 pour cent de la valeur assurée des bâtiments de l'OIT.

55. En outre, il est proposé de financer les projets suivants, d'une importance cruciale, pour un coût total de 4,9 millions de dollars É.-U.:

- a) remplacement des commutateurs réseau du siège arrivant en fin de vie pendant la période biennale. Ces infrastructures étant essentielles pour garantir au Bureau un milieu de travail efficace, stable et sécurisé, elles doivent être remplacées par des appareils de nouvelle génération;
- b) remplacement du module de gestion stratégique d'IRIS du BIT. Ce module, conçu et développé il y a plus de quinze ans, est le plus utilisé de l'application IRIS. La technologie sur laquelle il repose sera bientôt obsolète, et la compatibilité avec les autres fonctionnalités d'IRIS est de plus en plus difficile à assurer;
- c) achèvement de la mise en place du système intégré de gestion du lieu de travail, qui regroupera plusieurs systèmes existants afin de fournir des informations détaillées et de faciliter la gestion des biens de l'OIT dans le monde entier et des contrats de location de locaux;
- d) installation d'une signalétique respectant la charte graphique dans le nouveau pavillon de sécurité, les espaces extérieurs, le parking et les étages inférieurs au siège;
- e) remplacement des détecteurs de fumée dans le bâtiment principal au siège, conformément à la législation suisse.

► 2. Détail des augmentations de coûts

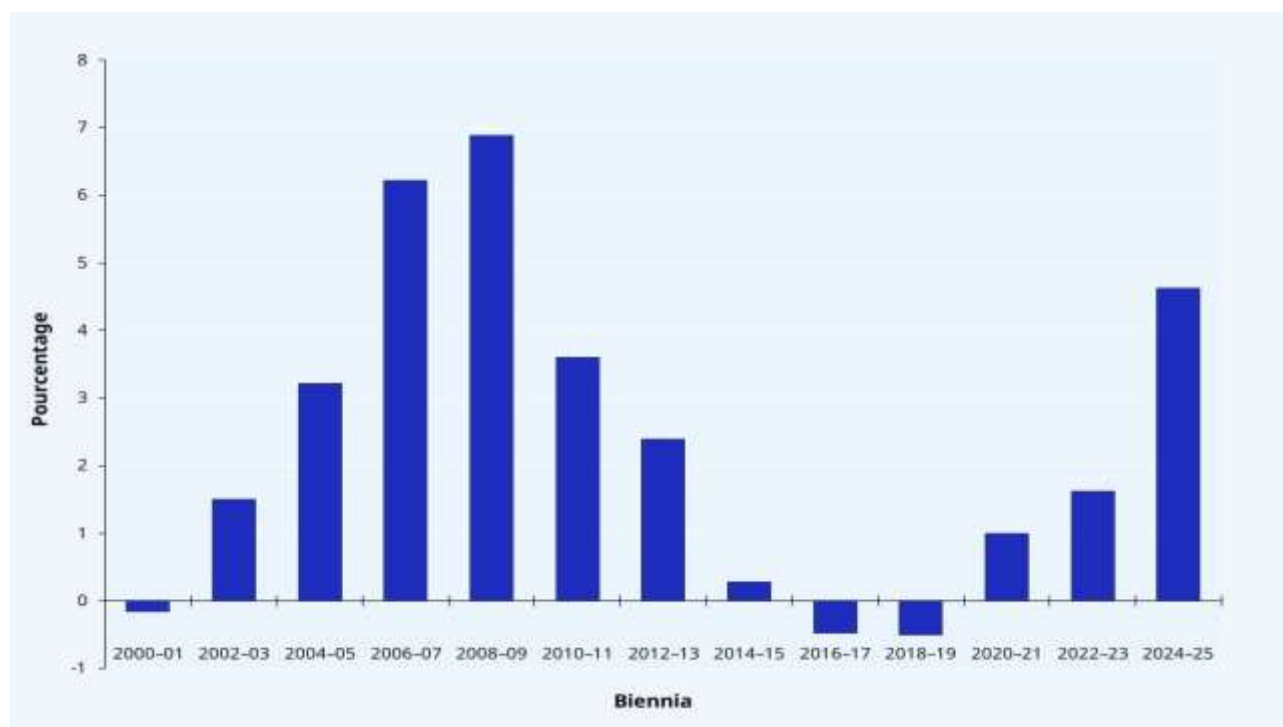
	2024-25	Augmentations	2024-25		Budget
	Estimations en dollars É.-U. constants de 2022-23	des coûts (diminutions)	%	Dollars É.-U.	total
	Dollars É.-U.	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%
Partie I. Budget courant					
Organes de gouvernance					
Conférence internationale du Travail	29 410 208	7 962 734	27,1	37 372 942	4,2
Conseil d'administration	20 055 960	597 195	3,0	20 653 155	2,3
Bureau du Conseiller juridique	3 970 376	147 656	3,7	4 118 032	0,5
	53 436 544	8 707 585	16,3	62 144 129	6,9
Programmes d'action prioritaire, recherche et statistiques					
Bureau du Directeur général adjoint	2 407 586	103 875	4,3	2 511 461	0,3
Programmes d'action prioritaire	6 634 032	244 362	3,7	6 878 394	0,8
Recherche et publications	21 616 663	868 609	4,0	22 485 272	2,5
Statistiques	15 550 863	632 452	4,1	16 183 315	1,8
Centre international de formation de l'OIT	9 539 873	67 361	0,7	9 607 234	1,1
Réserve pour les réunions techniques	1 584 765	-2 315	-0,1	1 582 450	0,2
	57 333 782	1 914 344	3,3	59 248 126	6,6
Gouvernance, droits et dialogue					
Bureau de la Sous-directrice générale	1 817 421	88 006	4,8	1 905 427	0,2
Normes internationales du travail	28 917 615	1 176 769	4,1	30 094 384	3,4
Gouvernance et tripartisme	29 983 402	1 074 046	3,6	31 057 448	3,5
Conditions de travail et égalité	24 490 175	847 296	3,5	25 337 471	2,8
Politiques sectorielles	14 605 947	469 421	3,2	15 075 368	1,7
	99 814 560	3 655 538	3,7	103 470 098	11,6

	2024-25	Augmentations		2024-25	Budget
	Estimations en dollars É.-U. constants de 2022-23	des coûts (diminutions)		Dollars É.-U.	total
	Dollars É.-U.	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%
Emplois et protection sociale					
Bureau de la Sous-directrice générale	1 817 421	88 006	4,8	1 905 427	0,2
Politique de l'emploi, création d'emplois et moyens de subsistance	22 368 717	681 906	3,0	23 050 623	2,6
Protection sociale universelle	13 267 375	556 665	4,2	13 824 040	1,5
Entreprises durables, productivité et transition juste	16 881 767	548 042	3,2	17 429 809	1,9
	54 335 280	1 874 619	3,5	56 209 899	6,3
Programmes extérieurs					
Programmes en Afrique	82 966 869	2 318 913	2,8	85 285 782	9,5
Programmes dans les Amériques	66 504 131	1 327 724	2,0	67 831 855	7,6
Programmes dans les États arabes	19 956 304	866 134	4,3	20 822 438	2,3
Programmes en Asie et dans le Pacifique	75 194 772	124 208	0,2	75 318 980	8,4
Programmes en Europe et en Asie centrale	27 728 630	673 559	2,4	28 402 189	3,2
Système des coordonnateurs résidents des Nations Unies	8 712 339	0	0,0	8 712 339	1,0
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	1 865 315	43 540	2,3	1 908 855	0,2
	282 928 360	5 354 078	1,9	288 282 438	32,2
Organisations d'employeurs et de travailleurs					
Activités pour les employeurs	10 984 279	312 362	2,8	11 296 641	1,3
Activités pour les travailleurs	22 483 499	619 534	2,8	23 103 033	2,6
	33 467 778	931 896	2,8	34 399 674	3,8
Relations externes et institutionnelles					
Bureau du Sous-directeur général	1 817 420	88 006	4,8	1 905 426	0,2
Communication et information du public	13 730 834	573 782	4,2	14 304 616	1,6
Partenariats multilatéraux et coopération pour le développement	12 154 601	631 481	5,2	12 786 082	1,4
Relations, réunions et documents officiels	17 121 317	572 210	3,3	17 693 527	2,0
	44 824 172	1 865 479	4,2	46 689 651	5,2

	2024-25	Augmentations		2024-25	Budget
	Estimations en dollars É.-U. constants de 2022-23	des coûts (diminutions)		Dollars É.-U.	total
	Dollars É.-U.	Dollars É.-U.	%	Dollars É.-U.	%
Services de gestion interne					
Bureau du Sous-directeur général	1 817 420	86 448	4,8	1 903 868	0,2
Gestion financière	16 860 999	699 063	4,1	17 560 062	2,0
Développement des ressources humaines	25 857 537	945 683	3,7	26 803 220	3,0
Administration et services internes	49 527 299	8 168 586	16,5	57 695 885	6,5
Programmation et gestion stratégiques	4 757 634	154 909	3,3	4 912 543	0,5
Achats	3 071 158	142 532	4,6	3 213 690	0,4
Gestion de l'information et des technologies	55 648 235	2 189 598	3,9	57 837 833	6,5
	157 540 282	12 386 819	7,9	169 927 101	19,0
Cabinet du Directeur général	7 525 515	312 043	4,1	7 837 558	0,9
Contrôle et évaluation					
Fonction éthique	721 149	17 006	2,4	738 155	0,1
Évaluation	3 246 997	101 062	3,1	3 348 059	0,4
Comité consultatif de contrôle indépendant	668 688	6 805	1,0	675 493	0,1
Audit interne et contrôle	4 328 445	145 485	3,4	4 473 930	0,5
Frais de vérification externe des comptes	1 098 707	0	0,0	1 098 707	0,1
	10 063 986	270 358	2,7	10 334 344	1,2
Autres crédits budgétaires	46 488 749	2 235 368	4,8	48 724 117	5,4
Ajustements pour mouvements de personnel	-6 903 130	-270 750	3,9	-7 173 880	-0,8
Total Partie I	840 855 878	39 237 377	4,7	880 093 255	98,4
Partie II. Dépenses imprévues	875 000	0	0,0	875 000	0,1
Partie III. Fonds de roulement	0	0	0,0	0	0,0
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaire	12 926 722	364 855	2,8	13 291 577	1,5
Total (Parties I-IV)	854 657 600	39 602 232	4,6	894 259 832	100,0

56. La présente annexe documentaire donne des détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les augmentations de coûts prévues en 2024-25. Lors de l'approbation des programmes et budgets successifs, la Conférence internationale du Travail a reconnu la nécessité d'apporter des ajustements (augmentations ou diminutions) au budget établi en dollars constants afin de garantir la disponibilité de fonds suffisants pour maintenir les services fournis aux mandants au niveau souhaité. La figure A2-1 récapitule les augmentations de coûts approuvées, en pourcentage, pour les exercices biennaux récents.

► **Figure A2-1. Augmentations de coûts incluses dans les budgets biennaux**



Base de calcul des augmentations de coûts

57. Pour chaque cycle budgétaire, le BIT retient un budget à croissance zéro de manière à disposer d'un niveau de référence pour l'ensemble des coûts opérationnels prévus pour la prochaine période biennale. Les budgets stratégique et opérationnel sont initialement élaborés à coûts constants afin d'assurer la comparabilité du budget approuvé pour 2022-23 avec le budget pour 2024-25.

58. Il est procédé à une analyse par poste des dépenses supportées pendant la période biennale en cours, y compris un examen des augmentations de coûts prévues antérieurement, des structures des coûts et de l'évolution prévue des déterminants des coûts. Une autre analyse, effectuée en parallèle, porte sur la répartition géographique des dépenses actuelles et des dépenses prévues, compte tenu des fortes variations de l'inflation dans et entre les régions où l'OIT mène ses activités. Les augmentations prévues (en pourcentage) sont appliquées au budget de 2024-25 pour chaque objet de dépense correspondant et pour chacun des lieux d'affectation.

59. Les projections budgétaires sont établies pour l'essentiel sur la base de prévisions vérifiables et indépendantes d'indices des prix à la consommation ainsi qu'à partir de données publiées par des organismes faisant autorité comme la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), le FMI et les banques centrales. Lorsqu'elles ne couvrent pas la totalité de la période budgétaire, les prévisions d'inflation sont extrapolées pour l'exercice 2024-25 en fonction des dernières données et tendances publiées par les institutions économiques. Une étude est également effectuée pour déterminer l'équivalent en dollars de l'évolution des coûts et des prix en monnaies locales depuis l'adoption du dernier budget.

60. Pour les dépenses supportées en Suisse, le BIT a utilisé les prévisions d'inflation annuelle moyenne publiées par la Banque nationale suisse pour 2023, 2024 et 2025, soit, respectivement, 2,4 pour cent, 1,8 pour cent et 2,0 pour cent. Sauf indication contraire, les taux d'inflation annuels moyens ont été utilisés pour calculer les augmentations de coûts pour 2023-2025.

61. Les données du FMI constituent la principale source d'estimations en matière d'inflation pour les bureaux extérieurs. Pour ces bureaux, les coûts de 2022 les plus récents sont ajustés en fonction du taux d'inflation prévu pour 2023, 2024 et 2025, et il est tenu compte, dans le calcul, des variations du taux de change entre la monnaie locale et le dollar É.-U. Les taux annuels d'augmentation des coûts varient considérablement d'une région à l'autre et à l'intérieur d'une même région. Le tableau A2-1 indique le taux d'inflation annuel moyen prévu dans chaque région, en dollars É.-U.

► **Tableau A2-1. Projection des taux d'inflation annuels moyens par région pour 2024-25**

Région	Augmentation en %
Afrique	6,6
Amériques	1,5
États arabes	45,4
Asie et Pacifique	5,5
Europe	5,6

62. L'application de la technique du budget base zéro pour le calcul des augmentations de coûts permet de comparer les augmentations initialement prévues avec les dépenses effectives, afin de réaligner le budget de chaque lieu d'affectation et de chaque type de dépenses pour la nouvelle période. Le cas échéant, l'inflation prévue pour 2023, 2024 et 2025 a été compensée par une inflation effective inférieure à l'inflation prévue dans le programme et budget pour 2022-23.

63. Le tableau A2-2 récapitule les ajustements de coûts prévus pour 2024-25 par objet de dépense pour l'ensemble du Bureau. Ces ajustements représentent une augmentation nette d'environ 39,6 millions de dollars É.-U., soit une hausse moyenne de 4,6 pour cent pour la période biennale 2024-25.

► **Tableau A2-2. Ajustements de coûts par objet de dépense pour 2024-25 (en dollars É.-U. de 2022-23)**

Objet de dépense	Budget (en dollars É.-U. constants)	Ajustements de coûts	Ajustement en % pour l'exercice biennal
Dépenses de personnel	599 733 700	18 202 273	3,0
Voyages en mission	12 350 236	-271 169	-2,2
Services contractuels *	39 764 759	8 051 929	20,2
Dépenses générales de fonctionnement	56 562 371	8 703 210	15,4
Fournitures et accessoires	2 829 494	417 319	14,7
Mobilier et matériel	4 631 958	43 817	0,9
Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	8 227 333	0	0,0
Bourses d'études, allocations et CTBO	88 018 827	2 325 657	2,6
Autres dépenses	42 538 922	2 129 197	5,0
Total	854 657 600	39 602 232	4,6

* Y compris une augmentation exceptionnelle de 7 millions de dollars É.-U. destinée à couvrir les coûts occasionnés par la tenue des sessions de la Conférence internationale du Travail dans d'autres locaux que les locaux habituels.

Dépenses de personnel

64. Les dépenses de personnel représentent quelque 70 pour cent du budget total des dépenses, et l'augmentation de 18,2 millions de dollars É.-U. (3,0 pour cent) de ce poste est la plus forte variation en valeur absolue. L'augmentation des dépenses de personnel pour 2024-25 correspond au réajustement de ces coûts aux niveaux actuels.

65. Les dépenses de personnel recouvrent:

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

Dépenses de personnel calculées aux coûts standard

66. Les variations des composantes des coûts standard sont fondées sur les dernières politiques et décisions en matière de traitements qui ont été adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies sur la recommandation de la CFPI.

67. Les coûts standard pour 2024-25 sont calculés selon la technique du budget base zéro à partir d'estimations de l'inflation tendancielle prévue, de l'ajustement de poste applicable, de l'évolution des droits statutaires du personnel ainsi que des mouvements de personnel et de la composition générale des effectifs. En moyenne, il est prévu une augmentation de 3,1 pour cent des coûts standard pour 2024-25.

68. Catégorie des services organiques: La variation des traitements du personnel de la catégorie des services organiques résulte en partie des fluctuations du taux de change et de l'évolution du coût de la vie, telles que déterminées par la CFPI et reflétées dans l'ajustement de poste. Une provision a été constituée pour tenir compte des augmentations appliquées à l'ajustement de poste au taux général de l'inflation pour les fonctionnaires en poste à Genève. Les taux d'ajustement de poste pour les autres lieux d'affectation sont déterminés par la CFPI et correspondent au coût de la vie sur place et au taux de change entre la monnaie locale et le dollar É.-U.

69. Catégorie des services généraux: Il a été tenu compte du taux d'inflation prévu pour Genève, indiqué au paragraphe 60, dans la projection des traitements du personnel des services généraux.

70. En ce qui concerne les agents des services généraux en poste dans les bureaux extérieurs, on a utilisé le barème des traitements le plus récent pour chaque lieu d'affectation et procédé aux ajustements nécessaires pour tenir compte du taux d'inflation prévu en dollars É.-U.

Autres dépenses

Voyages en mission

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

Services contractuels

72. La Conférence internationale du Travail se déroule dans les locaux de l'OIT et au Palais des Nations, de sorte que l'on dispose de salles supplémentaires pour les réunions et les séances plénières. L'Office des Nations Unies à Genève (ONUG) a informé le Bureau que, en raison des travaux de rénovation en cours au Palais des Nations, les installations de conférence ne pourraient pas être utilisées en 2024 et en 2025. Cela concernera non seulement la Conférence, mais aussi l'Assemblée mondiale de la santé.

73. Le Bureau et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ont fait le point avec le pays hôte sur les autres lieux disponibles offrant une capacité suffisante pour que les sessions de la Conférence puissent s'y tenir ces deux années. Un site adapté a été trouvé: le centre Palexpo de Genève, où l'espace disponible permettra d'accueillir la plénière de la Conférence et les différentes commissions en juin 2024 et juin 2025.

74. Les coûts supplémentaires liés à la location du site, à l'équipement audiovisuel, à la sécurité, au transport et aux autres aspects s'élèveront à environ 3,5 millions de dollars É.-U. par session. Une augmentation de 7 millions de dollars É.-U. a donc été prévue au titre des services contractuels pour la période biennale, à titre exceptionnel. Les travaux de rénovation au Palais des Nations devraient être achevés en 2026, et cette augmentation des coûts ne se prolongera donc pas après la période biennale 2024-25. Le Bureau propose de réserver les fonds sur la partie du budget affectée aux organes directeurs et de recréditer les sommes qui n'auront pas été utilisées à la fin de la période biennale.

Dépenses générales de fonctionnement

75. Services collectifs: Les prix de l'énergie restent instables et incertains, et sont actuellement plus de 300 pour cent supérieurs aux estimations du programme et budget pour 2022-23. Les estimations budgétaires pour 2024-25 intègrent des augmentations de 50 à 100 pour cent, sur la base des contrats en cours et des projections.

76. Loyer: Des provisions ont été constituées pour faire face aux augmentations contractuelles des loyers.

Fournitures et accessoires

77. Papier: Des augmentations ont été appliquées pour tenir compte d'une augmentation moyenne de 40 pour cent des prix du papier.

78. Carburant: Des provisions ont été constituées pour faire face à une augmentation des prix estimée à 56 pour cent par rapport à 2022-23.

Bourses d'études, allocations et coopération technique financée par le budget ordinaire

79. La CTBO a des composantes qui relèvent du terrain et d'autres du siège. Les augmentations de coûts prévues à ce titre ont été calculées sur la base des taux d'inflation des différents lieux d'affectation, ce qui a donné une hausse moyenne de 2,3 pour cent. La contribution au Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) a augmenté d'environ 375 000 dollars É.-U. pour tenir compte de l'augmentation des salaires et des prix en Uruguay exprimée en dollars É.-U. La contribution biennale au Centre de Turin a été augmentée de 0,5 pour cent pour tenir compte des prévisions d'inflation en Italie exprimées en dollars É.-U.

Autres dépenses non afférentes au personnel

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

Autres postes budgétaires

81. Les autres postes budgétaires comprennent les contributions aux fonctions administratives exécutées conjointement avec d'autres organismes du système des Nations Unies (par exemple, avec la CFPI, le Comité de haut niveau sur la gestion, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Corps commun d'inspection, le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies) et l'assurance maladie après la cessation de service. Les estimations budgétaires sont fondées sur les informations les plus récentes fournies par les divers organismes, ainsi que sur le taux général d'inflation supposé du lieu où ils se trouvent, et ajustées en fonction des éventuelles variations du barème de répartition des coûts entre les institutions participantes. La contribution au titre de l'assurance-santé des fonctionnaires retraités a été provisionnée en tenant compte d'une augmentation attendue de 5 pour cent.

▶ 3. État récapitulatif des dépenses de coopération technique financées par le budget ordinaire

	2024-25	2024-25
	(en dollars É.-U. constants 2022-23)	(recalculé (en dollars É.-U.))
Départements techniques au siège	6 784 925	6 943 300
Programmes en Afrique	9 494 271	9 715 886
Programmes dans les Amériques	5 785 977	5 921 033
Programmes dans les États arabes	2 625 544	2 686 829
Programmes en Asie et dans le Pacifique	6 836 449	6 996 026
Programmes en Europe et en Asie centrale	1 731 994	1 772 422
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	1 865 315	1 908 855
Activités pour les employeurs	2 887 167	2 954 559
Activités pour les travailleurs	6 042 336	6 183 376
	44 053 978	45 082 286

► 4. Budget ordinaire correspondant aux résultats stratégiques, par produit

	Budget ordinaire 2024-25 (en million de dollars É.-U.)	%
Résultat 1: Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale	98,1	100,0
Produit 1.1. Capacité accrue des États Membres à ratifier les normes internationales du travail	17,4	17,7
Produit 1.2. Capacité accrue des mandants à favoriser l'application effective des normes internationales du travail	20,5	20,9
Produit 1.3. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à participer à l'action normative	16,1	16,4
Produit 1.4. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail	29,3	29,9
Produit 1.5. Capacité accrue des mandants, des partenaires et des parties prenantes à appliquer les normes internationales du travail, recueils de directives pratiques, principes directeurs et autres instruments sectoriels	14,9	15,1
Résultat 2: Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace	111,2	100,0
Produit 2.1. Capacité institutionnelle accrue des organisations d'employeurs et des associations professionnelles à être fortes, indépendantes et représentatives	33,1	29,8
Produit 2.2. Capacités accrues des organisations de travailleurs sur les plans institutionnel et technique, en matière de représentation et en termes d'influence sur les politiques	35,9	32,3
Produit 2.3. Capacité accrue des États Membres à renforcer l'influence du dialogue social et l'efficacité des institutions et des processus de relations professionnelles	23,1	20,7
Produit 2.4. Capacité institutionnelle accrue des administrations du travail	19,1	17,2
Résultat 3: Le plein emploi productif au service de transitions justes	111,8	100,0
Produit 3.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer et mettre en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi	26,5	23,7
Produit 3.2. Capacité accrue des États Membres à élaborer des systèmes inclusifs, durables et résilients de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie	41,3	37,0
Produit 3.3. Capacité accrue des États Membres à formuler et à mettre en œuvre des politiques et des stratégies visant à créer des emplois décents dans les zones rurales	16,1	14,5
Produit 3.4. Capacité accrue des États Membres à concevoir des programmes et services du marché du travail efficaces et efficients pour faciliter les transitions	16,9	15,1
Produit 3.5. Capacité accrue des États Membres à promouvoir des emplois décents pour les jeunes	10,8	9,7

	Budget ordinaire 2024-25 (en million de dollars É.-U.)	%
Résultat 4: Des entreprises durables au service d'une croissance inclusive et du travail décent	52,0	100,0
Produit 4.1. Capacité accrue des mandants à créer des environnements favorables à l'entrepreneuriat, aux entreprises durables, au travail décent et à la croissance de la productivité	13,5	25,9
Produit 4.2. Capacité accrue des mandants à favoriser la résilience, l'inclusivité et la durabilité des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement et à promouvoir une conduite responsable des entreprises au profit du travail décent	11,4	22,0
Produit 4.3. Soutien accru aux entreprises – en particulier aux micro, petites et moyennes entreprises – pour promouvoir le travail décent et améliorer la productivité	11,5	22,2
Produit 4.4. Capacité accrue des mandants à faciliter la transition des entreprises vers l'économie formelle	9,4	18,1
Produit 4.5. Capacité accrue des mandants à bâtir une économie sociale et solidaire forte et résiliente au service du travail décent	6,2	11,8
Résultat 5: Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous	44,9	100,0
Produit 5.1. Capacité accrue des États Membres à concevoir et mettre en œuvre un programme porteur de changements dans les domaines de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion	26,7	59,5
Produit 5.2. Capacité accrue des mandants à promouvoir les investissements et le travail décent dans l'économie du soin	9,1	20,2
Produit 5.3. Capacité accrue des mandants à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement à caractère discriminatoire au travail	9,1	20,3
Résultat 6: Protection au travail pour tous	62,4	100,0
Produit 6.1. Capacité accrue des États Membres à assurer l'existence d'un milieu de travail sûr et salubre	20,0	32,1
Produit 6.2. Capacité accrue des États Membres à fixer des salaires adéquats et à promouvoir un temps de travail décent	14,4	23,0
Produit 6.3. Capacité accrue des États Membres à étendre la protection au travail aux groupes de travailleurs à haut risque d'exclusion	9,2	14,7
Produit 6.4. Capacité accrue des États Membres à élaborer des cadres équitables et efficaces relatifs aux migrations de main-d'œuvre	18,8	30,2
Résultat 7: Protection sociale universelle	47,6	100,0
Produit 7.1. Capacité accrue des États Membres à élaborer des stratégies, des politiques et des cadres juridiques de protection sociale inclusifs, durables et tenant compte des considérations de genre	15,6	32,8
Produit 7.2. Capacité accrue des États Membres à renforcer les systèmes de protection sociale et à en assurer le financement adéquat et durable et la bonne gouvernance	15,1	31,7
Produit 7.3. Capacité accrue des États Membres à mettre la protection sociale au service de transitions professionnelles et personnelles inclusives et des transformations structurelles	16,9	35,5

	Budget ordinaire 2024-25 (en million de dollars É.-U.)	%
Résultat 8: Des réponses stratégiques et institutionnelles plus intégrées pour promouvoir la justice sociale par le travail décent	13,9	100,0
Produit 8.1. Une plus grande cohérence de l'aide multilatérale fournie aux fins de l'élaboration et du financement de stratégies intégrées de promotion de la justice sociale par le travail décent	4,2	30,4
Produit 8.2. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle	2,5	17,8
Produit 8.3. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour faciliter des transitions justes vers des économies et des sociétés écologiquement durables	2,8	20,4
Produit 8.4. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour améliorer les résultats en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement	2,5	18,1
Produit 8.5. Une plus grande cohérence de l'aide fournie et de l'action menée pour promouvoir le travail décent dans les situations de crise et d'après-crise	1,8	13,3