

**POUR DISCUSSION ET ORIENTATION**

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Consultation préliminaire sur le cadre stratégique pour 2010-2015**Introduction**

1. En novembre 2007, le Conseil d'administration a décidé que le prochain cadre stratégique porterait sur la période 2010-2015 et a donné des orientations préliminaires sur sa fonction et son contenu¹. En février 2008, le Bureau a organisé une consultation informelle pour recueillir l'avis des mandants de l'OIT avant la discussion en commission lors de l'actuelle session du Conseil d'administration.
2. Le présent document contient des propositions pour la préparation du prochain cadre stratégique. Le Bureau s'est engagé à procéder à de larges échanges de vues avec les mandants et le personnel à tous les stades d'élaboration de ce cadre. Il sollicite l'avis et les conseils de la commission sur les questions essentielles à y inclure et sur la méthode proposée pour l'élaborer.
3. Le document comprend quatre parties. La première rappelle le rôle clé du cadre stratégique en tant qu'instrument de planification essentiel de l'OIT et souligne les avantages et les possibilités du prochain cadre par rapport aux précédents. La deuxième présente les trois principales composantes de ce cadre stratégique, compte tenu du soutien et des résultats obtenus jusqu'ici ainsi que des faits nouveaux et des besoins qui se font jour. La troisième passe brièvement en revue la question des ressources, qui a une incidence sur l'élaboration d'un cadre stratégique réaliste. La quatrième partie décrit la méthode proposée pour élaborer le cadre stratégique.

**I. Objet et rôle du cadre stratégique:
les perspectives qui s'ouvrent**

4. Le cadre stratégique est le principal document de planification de l'OIT dans un cycle de programmation axé sur les résultats. Il définit le contexte dans lequel l'OIT travaillera pendant la période visée, les stratégies et programmes qu'elle doit mettre en œuvre pour

¹ Documents GB.300/PFA/9/1 et GB.300/12/1, paragr. 79 à 105. Voir également le programme et budget pour 2008-09 pour des précisions sur le programme de travail du BIT.

réaliser ses objectifs et les capacités requises pour ce faire. Le prochain cadre stratégique devrait par conséquent recenser les tendances économiques, sociales et environnementales ainsi que les tendances du marché du travail qui pourraient avoir des répercussions sur les priorités de l'OIT et sur ses moyens d'action. Certains éléments nouveaux, tels que la réforme des Nations Unies, devraient être intégrés dans l'analyse. Celle-ci devrait en outre tenir compte des activités en cours visant à consolider l'action de l'OIT et, en particulier, des résultats de la discussion sur le renforcement de la capacité de l'OIT et du réexamen de la structure extérieure.

5. Le cadre stratégique doit être un document «vivant» et répondant aux besoins, qui énonce les priorités à moyen terme et les stratégies fondamentales pour la réalisation du mandat de l'OIT, et qui soit suffisamment souple pour s'adapter de façon dynamique aux changements et aux priorités nouvelles découlant des discussions et décisions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, y compris au titre du processus de renforcement de la capacité de l'OIT. Il doit être un cadre de référence stable sans être rigide, c'est-à-dire qu'il lui faut établir un juste équilibre entre stabilité et prévisibilité, d'une part, et souplesse et adaptabilité, d'autre part, pour permettre à l'Organisation de réagir face à l'évolution des réalités et des exigences et de moduler son action en conséquence.
6. A la différence des précédents qui portaient sur une période de quatre ans, le prochain cadre stratégique s'étalera sur six ans, ce qui permettra de l'aligner sur les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et les décennies du travail décent proclamées dans plusieurs régions, et donc de planifier à plus long terme. De plus, il proposera un ensemble structuré et stable de résultats pour la période visée, y compris les résultats intermédiaires et immédiats ainsi que les indicateurs à utiliser. Cela leur confèrera une plus grande continuité et une plus grande comparabilité dans le temps, notamment grâce à l'utilisation de données de référence. Les leçons tirées du travail réalisé jusqu'ici et des évaluations qui en ont été faites, y compris les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et le rapport sur l'exécution du programme en 2006-07², seront utilisées pour apporter des changements de nature à rendre la méthode de planification plus dynamique, plus efficace et davantage axée sur les résultats.
7. Le cadre stratégique évoluera vers des stratégies de résultats plus complètes et mieux structurées. Il constituera par conséquent une base solide pour l'élaboration, tous les deux ans, d'un programme et budget dans lequel les stratégies de résultats immédiats, les résultats escomptés, les cibles et les ressources seront présentés de façon plus détaillée. Chaque stratégie sera articulée selon un format type englobant des sujets tels que la collaboration avec les mandants et le tripartisme, les normes internationales du travail, la base de connaissances et le partage des connaissances, la communication, les partenariats au sein du système des Nations Unies et avec les donateurs, l'égalité entre hommes et femmes, la pauvreté et la mondialisation.
8. Enfin, le cadre stratégique mettra en évidence les liens existant entre les stratégies de gestion fondamentales (ressources humaines, technologies de l'information, connaissances, évaluation et gestion axée sur les résultats). Cela permettra de mieux coordonner les stratégies afin d'améliorer la qualité des résultats et l'efficacité opérationnelle.

² Document GB.301/PFA/2.

II. Les éléments fondamentaux du prochain cadre stratégique: amélioration de la cohérence pour une plus grande efficacité et un plus grand impact

Contexte stratégique

9. Il n'est pas possible de connaître avec certitude les facteurs qui détermineront l'évolution du monde du travail à moyen terme, mais il est important d'envisager les principaux problèmes auxquels l'OIT risque d'être confrontée et les possibilités qui pourraient s'offrir à elle, afin de fixer les priorités en conséquence.
10. Les deux précédents cadres stratégiques (2002-2005 et 2006-2009) axaient respectivement la stratégie de l'OIT sur les thèmes «Intégration du travail décent» et «Faire du travail décent un objectif mondial». La période suivante 2010-2015, revêt une importance déterminante. Elle coïncide avec l'action entreprise par les Nations Unies pour aider les pays à réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement, dont le travail décent fait désormais partie intégrante.
11. Au cours de ces dernières années, la communauté internationale a réservé un accueil de plus en plus favorable à la notion de travail décent et lui a donné son adhésion, notamment en l'intégrant dans les OMD. A l'échelon national, des progrès considérables ont été enregistrés sur la voie du travail décent, en particulier dans le cadre des PPTD. Tout cela donne à l'OIT une occasion exceptionnelle – mais aussi l'énorme responsabilité – de démontrer que, comme elle l'a promis, la réalisation du travail décent est la clé du développement et du progrès. D'ici à 2015, l'OIT devra accélérer la concrétisation de cet objectif mondialement accepté par une amélioration tangible de la vie quotidienne des femmes et des hommes au travail dans des contextes nationaux ou locaux variables, notamment par le biais de services consultatifs de qualité et de produits de plus en plus opérationnels.
12. Pour ce faire, l'OIT doit réfléchir aux répercussions à venir des grandes tendances économiques, sociales et environnementales ainsi que de l'évolution du marché du travail sur ses priorités et son efficacité. Dans ce contexte, il est proposé que le cadre stratégique traite de questions cruciales liées aux tendances du développement international, à l'architecture de la gouvernance mondiale et au mandat de l'OIT, qui s'appuie sur le tripartisme et les normes internationales.

Priorités régionales

13. L'Agenda du travail décent a été très bien accueilli dans les régions, comme en témoignent la proclamation de décennies du travail décent dans les Amériques (2006) et en Asie (2006) ainsi que l'adoption de l'Agenda du travail décent en Afrique (2007). En Europe et en Asie centrale, la réalisation des objectifs du travail décent a été favorisée par des mesures telles que la formulation et la mise en œuvre de plusieurs PPTD, l'intensification de la coopération régionale en ce qui concerne la politique de l'emploi dans les pays du sud-est de l'Europe ainsi que l'adoption d'objectifs régionaux pour l'emploi des jeunes dans ces pays et dans ceux de la Communauté des Etats indépendants. Dans les Etats arabes, l'action en faveur du travail décent a été renforcée, surtout dans des domaines comme la santé et la sécurité au travail ou l'inspection du travail, grâce à la collaboration avec des organismes régionaux et sous-régionaux.
14. Il est proposé que le cadre stratégique s'inspire des priorités retenues pour les décennies du travail décent et les PPTD, en relation avec les processus d'intégration (sous-)régionaux. Il

devrait indiquer comment honorer au mieux ces priorités. L'accent devrait être mis sur les méthodes et moyens permettant d'ajuster et d'élaborer les instruments de l'OIT en fonction de la situation et des priorités particulières des mandants dans les Etats Membres, tout en intégrant davantage l'Agenda du travail décent dans le cadre de programmation du système des Nations Unies.

Objectifs stratégiques, principes d'action communs et résultats communs

15. Les quatre objectifs stratégiques – normes et principes et droits fondamentaux au travail, promotion de l'emploi, protection sociale et dialogue social – reflètent le mandat de l'OIT et encadrent toute la panoplie de mesures en faveur du travail décent. Les questions transversales sont traitées de deux manières différentes. D'une part, cinq principes d'action communs guident toute l'action de l'OIT au titre des quatre objectifs stratégiques. Ce sont: une mondialisation équitable; le travail comme moyen de s'affranchir de la pauvreté; l'égalité entre hommes et femmes; les normes internationales du travail au service du développement, et le renforcement de l'influence des partenaires sociaux, du dialogue social et du tripartisme. D'autre part, le programme et budget pour 2008-09 prévoit pour la première fois des résultats immédiats communs dans cinq secteurs qui nécessitent une coordination étroite et font intervenir des domaines techniques multiples. Ce sont: la cohérence des politiques économiques et sociales; l'économie informelle; l'inspection du travail; l'égalité entre hommes et femmes, et la microfinance. Le but général est de renforcer la cohérence et de mobiliser des ressources afin d'optimiser l'action de l'Organisation en faveur du travail décent pour tous.
16. La coordination des différentes politiques requises pour créer des emplois décents pour les femmes et les hommes est et restera une tâche difficile. Améliorer la cohérence et la convergence de tous les objectifs, politiques et programmes de travail décent de l'OIT entre eux et avec le contexte d'action économique et social dans lequel ils s'inscrivent restera essentiel pour améliorer l'efficacité du travail de l'OIT. Pour cela, il faudra, d'une part, mieux harmoniser et cibler les activités de l'OIT et, d'autre part, assurer une plus grande cohérence au sein du système multilatéral pour la mise en œuvre de politiques et programmes favorables au travail décent.
17. Le cadre stratégique pour 2008-09 (voir l'annexe) indique les priorités retenues par les mandants pour progresser vers la réalisation des objectifs du travail décent pendant la période biennale. Dans une perspective d'avenir, il faudrait se poser la question de savoir si l'évolution attendue et les défis qui se présenteront d'ici à 2015 amèneront l'OIT à moduler ces priorités. Il faudra aussi décider s'il convient d'ajouter des priorités (par exemple les emplois verts) ou d'en supprimer.
18. La réflexion devrait aussi porter sur la manière de mieux coordonner et harmoniser les politiques, programmes et moyens d'action utilisés pour obtenir les résultats escomptés dans les domaines prioritaires. Mettre l'accent sur ces domaines ne signifie pas délaisser les autres, encore que certaines activités puissent être interrompues afin de libérer des ressources pour celles qui ont un plus haut rang de priorité. En tout état de cause, cela pourrait être utile pour axer plus précisément le cadre stratégique sur des points fondamentaux pour lesquels l'OIT dispose de connaissances, de capacités et d'outils de pointe qui peuvent faire évoluer de façon notable les réalités nationales et locales.

Capacités

19. Pour obtenir des résultats, le Bureau devra renforcer non seulement ses capacités institutionnelles (établissement de partenariats, stratégie de communication pour le travail

décent, développement des capacités des mandants, élargissement de ses connaissances et de leur diffusion, et amélioration de ses outils statistiques), mais aussi ses méthodes de gestion. Il se trouvera probablement face à une inadéquation entre, d'une part, les priorités définies par les mandants et à l'échelle mondiale et, d'autre part, les ressources qui seront disponibles, mais il existe aujourd'hui de bons moyens de circonscrire et de hiérarchiser les activités du Bureau, par le biais des PPTD en particulier.

20. Les capacités qui seront nécessaires à l'OIT de 2015 sont dans bien des cas prévues dans les stratégies actuelles du Bureau en matière de ressources humaines, de connaissances, de technologies de l'information, d'égalité des sexes, de gestion axée sur les résultats, d'évaluation et de mobilisation de ressources. Des progrès ont été réalisés dans tous ces domaines au cours de ces dernières années, mais une révision et une actualisation seront nécessaires pour répondre aux exigences du nouveau cadre stratégique.
21. Il faudra également réfléchir à d'autres aspects pour soutenir l'action du Bureau en faveur du travail décent, à savoir: l'avenir d'IRIS et son extension aux bureaux extérieurs, l'amélioration constante des méthodes et procédures de gouvernance et d'administration internes, la remise en état et la modernisation des locaux du siège, la restructuration des services extérieurs et l'amélioration de la sécurité sur le terrain ainsi que le renforcement et la visibilité accrue des partenariats au sein de la famille des Nations Unies, avec d'autres organisations multilatérales et avec des donateurs. Une telle réflexion permettra de recenser les éléments fondamentaux qui devraient être repris dans le cadre stratégique en s'appuyant sur les efforts actuellement déployés par le Bureau pour accroître la transparence, la responsabilité et l'efficacité.

III. Ressources

22. Le Directeur général a proposé de procéder à une discussion sur les ressources en dehors des contraintes de l'examen et de l'adoption du programme et budget³. Une telle discussion permettrait d'avoir une idée réaliste du volume de ressources sur lesquelles on devrait pouvoir compter et d'élaborer le cadre stratégique en conséquence. Dans cette perspective, on trouvera ci-dessous un certain nombre de considérations utiles pour un échange de vues sur la question des ressources.
23. L'évolution générale des ressources de l'OIT a été examinée à maintes reprises et, récemment, lors des discussions qui ont abouti à la décision de créer un compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) dans le programme et budget pour 2008-09. En résumé:
 - Le budget ordinaire de l'OIT diminue depuis longtemps en valeur réelle et encore plus par rapport aux budgets des autres institutions des Nations Unies, à l'aide au développement ou au revenu national de presque tous les pays, alors que le nombre de pays Membres est passé de 140 à 181.
 - Les ressources extrabudgétaires ont augmenté régulièrement au cours de la décennie écoulée mais n'ont pas encore retrouvé le niveau en valeur réelle qu'elles avaient atteint il y a vingt ans.
 - L'action requise de l'OIT, comme le montrent les PPTD, excède dans une très large mesure les ressources disponibles.

³ Document GB.298/8/3(Rev.) et rapport II, projet de programme et de budget 2008-09 et autres questions financières, 96^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2007).

- Les ressources affectées à un usage flexible, conformément à la Déclaration de Paris, ont augmenté plus rapidement depuis la création du CSBO, mais représentent encore une très faible proportion du volume total.
24. Certaines préoccupations concernant le budget ont été exprimées au sein du Conseil d'administration, en particulier:
- la nécessité d'augmenter le volume de ressources disponibles pour servir les mandants, surtout dans les régions;
 - la nécessité de maintenir la base de connaissances de l'OIT et sa masse critique de compétences dans des domaines clés, surtout au siège;
 - la nécessité d'être moins tributaire des ressources extrabudgétaires;
 - les difficultés réelles auxquelles se heurtent certains Etats Membres pour acquitter leur contribution, surtout lorsque les taux de change sont défavorables;
 - la nécessité de concentrer les ressources sur les domaines prioritaires et d'utiliser les ressources disponibles de la manière la plus efficace et la plus rentable possible.
25. Ces difficultés financières sont aggravées par la nécessité d'investir dans la rénovation et la modernisation du bâtiment du siège. En outre, des ressources devraient être mises de côté pour financer les rénovations à venir d'autres locaux du BIT.

IV. Préparation du cadre stratégique

26. Le Directeur général a demandé que les mandants et le personnel soient consultés aussi largement que possible à tous les stades de l'élaboration du prochain cadre stratégique. Ces consultations sont essentielles pour tirer le meilleur parti des connaissances et du savoir-faire existants et pour pouvoir dégager un vaste consensus et obtenir l'adhésion du plus grand nombre.
27. Les idées seront recueillies auprès de différentes sources. Les régions, qui seront en première ligne, formuleront leurs suggestions sur la base des PPTD, des décennies du travail décent ainsi que des consultations auxquelles elles procéderont auprès des mandants. Les indications et orientations émanant des discussions et décisions de la Conférence internationale du Travail, du Conseil d'administration et des réunions régionales seront prises en compte. Au sein du Bureau, les secteurs et unités techniques devraient apporter une importante contribution sur les questions qui relèvent de leur responsabilité. En outre, le personnel est invité depuis février 2008 à participer à un vaste exercice de mise en commun des connaissances dans le cadre d'un forum électronique animé par des modérateurs qui stimulent la discussion sur les aspects fondamentaux décrits dans la partie II ci-dessus.
28. Les mandants ont déjà fourni un apport appréciable à l'élaboration du cadre stratégique en participant aux débats de la Conférence internationale du Travail, des réunions régionales et du Conseil d'administration. Pour ce qui est des discussions et des décisions de la Conférence, des questions qui présentent un intérêt particulier pour le prochain cadre stratégique sont traitées dans le cadre du processus de renforcement de la capacité de l'OIT et dans les normes, les conclusions et les résolutions adoptées, ainsi que des débats en plénière sur les rapports du Directeur général. Les décennies et agendas du travail décent et les PPTD apportent la dimension régionale. Le Conseil d'administration et ses commissions ont procédé à des échanges de vues et pris des décisions sur les priorités du programme, les moyens d'action, les stratégies, les budgets et la mise en œuvre du

programme. En outre, le Conseil d'administration a veillé en particulier à renforcer le cycle de programmation et à mieux définir la place du cadre stratégique dans ce cycle.

29. Des discussions préliminaires plus spécifiques concernant le cadre stratégique ont eu lieu à la session de novembre 2007 du Conseil d'administration et se poursuivront à la présente session. Elles seront suivies d'une discussion approfondie à la session de novembre 2008, lors de laquelle le Conseil d'administration examinera le cadre stratégique en même temps que l'aperçu préliminaire du programme et budget pour 2010-11.
30. Parallèlement aux processus réguliers de consultation des mandants et de prise de décisions du Conseil d'administration, des consultations à caractère moins officiel auront lieu. Pour donner suite à la consultation informelle de février 2008, le Bureau organisera à Genève des réunions d'information individuelles, de groupe ou régionales. Des consultations semblables seront menées par la structure régionale auprès des mandants. Une réunion spéciale, dont la date est provisoirement fixée à la troisième semaine de la session de juin 2008 de la Conférence internationale du Travail, offrira une occasion supplémentaire d'approfondir la réflexion sur ce que devrait être l'OIT de demain et sur les fondements de son action à venir.
31. Pour faciliter encore un échange d'idées transparent et direct avec les mandants sur ce cadre stratégique, le Bureau de la programmation et de la gestion a créé, en février 2008, un portail Web spécialement consacré à cette question. Grâce à ce portail, les mandants auront accès à l'information interne sur l'élaboration du cadre stratégique et notamment à des résumés de la consultation du personnel. En outre, ils sont invités à soumettre leurs propositions sur le contenu du cadre stratégique afin que celles-ci soient incluses dans le portail.
32. Pour résumer, il est proposé que le processus de consultation se déroule comme suit:
 - *Février 2008*: consultation informelle des mandants sur le cadre stratégique; lancement de la consultation interne du personnel; mise en place du portail Web à l'intention des mandants.
 - *Mars 2008*: discussion préliminaire du cadre stratégique lors de la session du Conseil d'administration.
 - *Mars à août 2008*: les mandants reçoivent et transmettent des informations sur le cadre stratégique par l'intermédiaire du portail et adressent leurs demandes particulières à PROGRAM@ilo.org; réunions informelles individuelles, de groupe ou régionales avec les mandants.
 - *Juin 2008*: réunion organisée en marge de la Conférence internationale du Travail.
 - *Septembre à octobre 2008*: réunions informelles individuelles, collectives et régionales avec les mandants.
 - *Novembre 2008*: examen approfondi du cadre stratégique et de l'aperçu préliminaire du programme et budget pour 2010-11 lors de la session du Conseil d'administration.
33. Ce processus de consultation transparent et de grande ampleur devrait permettre de recueillir des idées extrêmement précieuses non seulement pour l'élaboration du cadre stratégique, mais aussi, plus largement, pour le processus de programmation de 2008 et, entre autres, pour le programme et budget pour 2010-11.

34. La Commission du programme, du budget et de l'administration voudra sans doute inviter le Conseil d'administration à prier le Bureau de poursuivre l'élaboration du cadre stratégique pour 2010-2015, en tenant compte des propositions contenues dans le présent document ainsi que de la discussion au sein de la commission.

Genève, le 3 mars 2008.

Document soumis pour discussion et orientation.

Annexe

Cadre stratégique pour 2008-09

Objectif stratégique	Résultat intermédiaire
Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	<p>1a.1: Renforcer la capacité des Etats Membres d'établir des politiques et des pratiques qui reflètent les principes et droits fondamentaux au travail.</p> <p>1b.1: Accroître la capacité des mandants et des partenaires pour le développement d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques ou mesures axées sur la réduction du travail des enfants.</p> <p>1c.1: Accroître la capacité des Etats Membres de ratifier et d'appliquer les normes internationales du travail.</p>
Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents	<p>2a.1: Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques et des recommandations d'action visant une croissance riche en emplois, l'emploi productif et la réduction de la pauvreté.</p> <p>2a.2: Accroître la capacité des Etats Membres et des partenaires pour le développement d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et programmes d'investissement visant les infrastructures et reposant sur une utilisation intensive de main-d'œuvre.</p> <p>2a.3: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques et des programmes axés sur l'emploi des jeunes.</p> <p>2b.1: Accroître la capacité des Etats Membres et des mandants d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques de formation.</p> <p>2b.2: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer ou de mettre en œuvre des services de l'emploi.</p> <p>2c.1: Accroître la capacité des mandants et d'autres organisations d'élaborer des politiques ou réglementations propres à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans des entreprises et coopératives viables.</p> <p>2c.2: Accroître la capacité des mandants et d'autres organisations d'élaborer des programmes de développement économique local et de modernisation des chaînes de valeur et des entreprises, propres à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.</p> <p>2c.3: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des programmes de redressement après des crises.</p>
Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous	<p>3a.1: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques axées sur l'amélioration des systèmes de sécurité sociale.</p> <p>3a.2: Améliorer la capacité des Etats Membres de gérer les régimes de sécurité sociale et de mettre en œuvre des politiques axées sur l'amélioration des systèmes de sécurité sociale.</p> <p>3b.1: Accroître la capacité des mandants d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques et des programmes pour l'amélioration des conditions de travail, de la sécurité et de la santé au travail.</p>

Objectif stratégique	Résultat intermédiaire
Renforcer le tripartisme et le dialogue social	<p>3c.1: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur la protection des travailleurs migrants.</p>
	<p>3d.1: Accroître la capacité des mandants tripartites d'élaborer des politiques et des programmes de lutte contre l'épidémie de VIH/sida dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent.</p>
	<p>3d.2: Améliorer la mise en œuvre par les Etats Membres des politiques et des programmes de lutte contre l'épidémie de VIH/sida dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent.</p>
	<p>3d.3: Accroître la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration des politiques et leur accès aux financements nationaux et internationaux.</p>
	<p>4a.1: Accroître l'utilité des organisations d'employeurs pour leurs membres et les membres potentiels.</p>
	<p>4a.2: Accroître l'utilité des organisations de travailleurs pour leurs membres et les membres potentiels.</p>
	<p>4b.1: Accroître la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de participer efficacement à l'élaboration des politiques sociales et des politiques du travail.</p>
	<p>4c.1: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques et une législation du travail en intensifiant le dialogue tripartite entre les mandants.</p>
	<p>4c.2: Accroître la capacité des mandants tripartites de mettre en œuvre des politiques et des programmes relatifs au travail en assurant une coordination aux niveaux régional et sous-régional.</p>
	<p>4d.1: Accroître le niveau de consensus sur les questions sociales et de travail dans des secteurs économiques donnés.</p>
	<p>4d.2: Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur l'amélioration des conditions sociales et de travail dans des secteurs particuliers.</p>