



SALAIRES

TRAVAILLEURS  
DOMESTIQUES

PROTECTION  
SOCIALE

ENTREPRISES  
DURABLES

ÉGALITÉ  
FEMMES-  
HOMMES

TRAVAIL  
DÉCENT

CONVENTION  
DU TRAVAIL  
MARITIME

TRIPARTISME

EMPLOI  
DES JEUNES

DROIT  
DU TRAVAIL

MIGRATIONS DE  
MAIN-D'ŒUVRE

# Exécution du programme de l'OIT 2012-13

Exécution du programme de l'OIT

# 2012-13

## **RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL**

(annexé au Rapport de la Présidente du Conseil d'administration)

Exécution du programme de l'OIT

2012-13

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
103<sup>e</sup> session, 2014

Ce rapport peut aussi être consulté sur le site Internet de l'OIT ([www.ilo.org/ILC](http://www.ilo.org/ILC)).

ISBN 978-92-2-227734-6 (imprimé)  
ISBN 978-92-2-227735-3 (pdf Web)  
ISSN 0251-3218

---

*Première édition 2014*

---

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse, ou par e-mail: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou par notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.  
*Création graphique, conception typographique, mise en pages, préparation de manuscrits, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.*

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-CORR-WEI-ATA

# Table des matières

Abréviations .....	vii
<b>Résumé</b> .....	ix
<b>Introduction</b> .....	1
<b>Partie I</b>	
1. Tendances du monde du travail et contexte du programme de l'OIT .....	7
2. Résultats obtenus .....	9
2.1. Résultats à l'échelon national .....	9
2.2. Outils de connaissance .....	13
2.3. Enseignements tirés des stratégies de résultats .....	16
3. Efficacité opérationnelle .....	21
3.1. Effectifs et développement des ressources humaines .....	21
3.2. Ressources financières .....	22
3.3. Dépenses extrabudgétaires en 2012-13 .....	23
3.4. Cohérence à l'échelle du système des Nations Unies .....	27
3.5. Centre international de formation de l'OIT, Turin .....	28
3.6. L'évaluation au BIT .....	29
4. Efficacité de l'Organisation .....	31
4.1. Résultat 1 – Utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources de l'OIT .....	32
4.2. Résultat 2 – Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation .....	35
<b>Partie II</b>	
5. Faits marquants dans les régions .....	39
5.1. Région Afrique .....	39
5.2. Région Amérique latine et Caraïbes .....	40
5.3. Région Etats arabes .....	41
5.4. Région Asie et Pacifique .....	42
5.5. Région Europe et Asie centrale .....	44
6. Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) .....	45
6.1. PPTD en Inde: réalisations du pays .....	45
6.2. PPTD au Sénégal: réalisations du pays .....	46
6.3. PPTD en République de Moldova: réalisations du pays .....	47

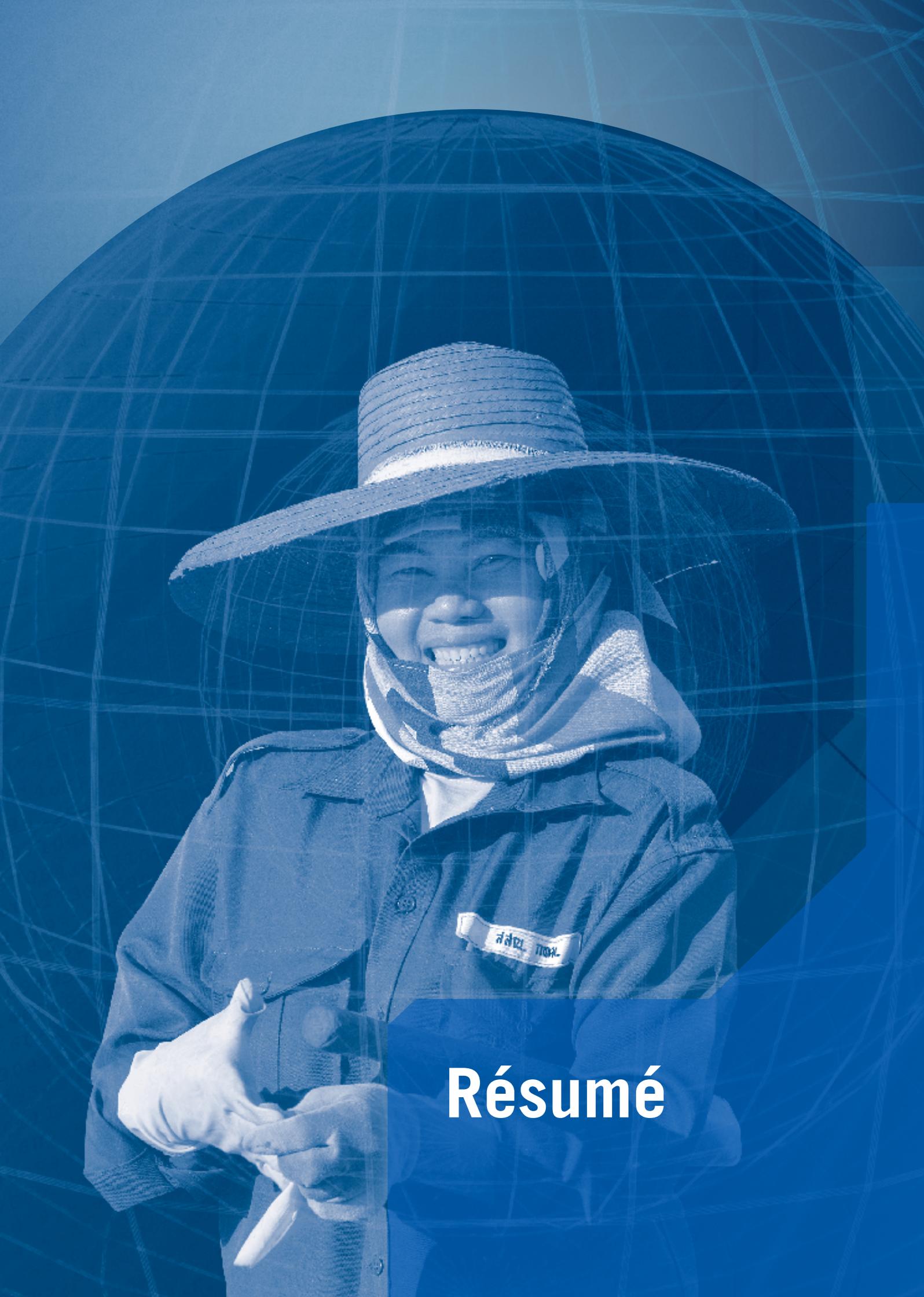
7. Exemples de travaux du BIT .....	48
7.1. Renforcement des organisations d'employeurs .....	48
7.2. Renforcement des organisations de travailleurs .....	49
7.3. Égalité entre hommes et femmes .....	50
7.4. Pays touchés par un conflit et des catastrophes naturelles .....	51
7.5. Programme Better Work .....	52
7.6. Législation du travail .....	53
7.7. Travailleurs domestiques .....	54
7.8. Migrations de main-d'œuvre .....	55
7.9. Emploi des jeunes .....	55
7.10. Socles de protection sociale .....	56
7.11. Salaires minima .....	57
7.12. Convention du travail maritime, 2006 .....	58

## Annexes

I. Indicateurs de résultat du programme et budget, cibles d'ici à 2015 et résultats jusqu'en 2013 .....	61
II. Budget ordinaire: dépenses par ligne de crédit, 2012-13 .....	65
III. Dépenses au titre du CSBO en 2012-13 .....	66
IV. Dépenses afférentes aux programmes de coopération technique par source de financement, région géographique et type d'assistance, 2012-13 (à l'exclusion des dépenses administratives) .....	67
V. Dépenses au titre de la coopération technique, par région et par pays, 2012-13 (en milliers de dollars E.-U.) (à l'exclusion des dépenses administratives) .....	69

# Abréviations

<b>ASEAN</b>	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
<b>CCCI</b>	Comité consultatif de contrôle indépendant
<b>CCI</b>	Corps commun d'inspection
<b>CEDEAO</b>	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
<b>CEPALC</b>	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
<b>CSBO</b>	Compte supplémentaire du budget ordinaire
<b>CTBO</b>	Coopération technique financée par le budget ordinaire
<b>CTXB</b>	Coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires
<b>DWT</b>	Equipe d'appui technique au travail décent du BIT
<b>FAO</b>	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
<b>FMI</b>	Fonds monétaire international
<b>GERME</b>	Gérez mieux votre entreprise
<b>GNUD</b>	Groupe des Nations Unies pour le développement
<b>IPSAS</b>	Normes comptables internationales pour le secteur public
<b>IRIS</b>	Système intégré d'information sur les ressources
<b>MLC, 2006</b>	Convention du travail maritime, 2006
<b>OCDE</b>	Organisation de coopération et de développement économiques
<b>OEA</b>	Organisation des Etats américains
<b>OIT-CINTERFOR</b>	Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle
<b>OMD</b>	Objectifs du Millénaire pour le développement
<b>OMS</b>	Organisation mondiale de la santé
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>ONU-Femmes</b>	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
<b>ONUSIDA</b>	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
<b>PME</b>	Petites et moyennes entreprises
<b>PNUAD</b>	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
<b>PNUD</b>	Programme des Nations Unies pour le développement
<b>PPTD</b>	Programmes par pays de promotion du travail décent
<b>SADC</b>	Communauté de développement de l'Afrique australe
<b>SCORE</b>	Des entreprises durables, compétitives et responsables
<b>UE</b>	Union européenne
<b>UNESCO</b>	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
<b>UNICEF</b>	Fonds des Nations Unies pour l'enfance



# Résumé

L'exercice biennal 2012-13 a été une période de réforme et de consolidation. Un nouveau Directeur général a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> octobre 2012; les fonctions de la haute direction et les structures de l'OIT au siège ont été repensées; le cadre stratégique 2010-2015 avec les quatre objectifs stratégiques et les 19 résultats est resté en place, mais des travaux préparatoires sur les domaines de première importance recensés pour 2014-15 ont été réalisés en 2013.

Au cours de la période biennale, le BIT a produit une série d'outils de connaissance regroupant des données originales sur l'emploi, la protection sociale et les droits fondamentaux, assortie d'une analyse des politiques sous-jacentes à ces tendances et de recommandations sur ce qu'il convient de faire pour aller plus avant, en se fondant sur les normes internationales du travail et les orientations issues des organes de gouvernance de l'OIT.

L'OIT a été étroitement associée aux consultations mondiales sur le Programme de développement des Nations Unies pour l'après-2015, en particulier aux discussions sur le rôle qu'ont joué à ce jour les politiques de l'emploi et de la protection sociale dans la réduction de la pauvreté et qu'elles joueront à l'avenir.

En 2012-13, le BIT a atteint plus de 800 résultats dans 15 Etats Membres, soit un tiers de plus que le nombre de cibles fixées au début de l'exercice. Trois résultats au moins ont été atteints dans près de 100 Etats Membres et un tiers des résultats ont été obtenus en Afrique, puis dans les Amériques (26 pour cent) et en Asie et dans le Pacifique (22 pour cent); sur 50 indicateurs, 36 ont atteint ou dépassé la cible, ce qui représente un taux de réalisation de 72 pour cent.

Les résultats des cibles satisfaisant aux critères de mesure sont présentés par indicateur et par région et ventilés selon une typologie qui distingue cinq grandes catégories. Il en ressort que les résultats ont pris la forme de mesures de renforcement des capacités en faveur des mandants (26 pour cent), le Centre international de formation à Turin ayant à cet égard joué un rôle moteur; de services consultatifs pour l'élaboration des politiques (22 pour cent); de services juridiques consultatifs directement liés aux normes internationales du travail (24 pour cent); d'appui aux programmes (17 pour cent); et d'appui à la collecte et à l'analyse de données (11 pour cent). Deux résultats du programme et budget (Normes internationales du travail et

Travail des enfants) représentent 32 pour cent de l'ensemble des résultats obtenus, cinq en représentent 55 pour cent, les 14 autres se partageant le reste. Le contenu des résultats obtenus est résumé pour chacune des cinq régions dans une vue d'ensemble de trois programmes par pays de promotion du travail décent et 12 comptes rendus thématiques des résultats atteints dans plusieurs pays et régions.

La prestation des services aux mandants s'est effectuée sur la base d'une saine gestion budgétaire et de modalités de surveillance strictes pour un montant de 645,3 millions de dollars E.-U. au titre du budget ordinaire, auxquels se sont ajoutés 444 millions de dollars de financements volontaires extra-budgétaires et près de 22 millions de dollars de contributions au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO).

Les services de l'OIT s'avèrent plus performants quand ils s'appuient sur une solide analyse à partir de données probantes qui renforcent la capacité des mandants d'établir des politiques et des institutions. Lorsqu'elle a reposé sur des partenariats nationaux, régionaux et mondiaux bien établis, la coopération a pu se déployer à une échelle élargie. Il faut généralement compter plus de deux ans pour que des résultats significatifs arrivent à maturité, même s'il n'est pas toujours possible de rendre compte de tels résultats dans les limites d'une période biennale.

L'OIT a continué d'œuvrer en faveur de la cohérence à l'échelle du système des Nations Unies en dirigeant ou codirigeant des programmes conjoints sur l'emploi et la protection sociale dans 16 des 35 pays participant à l'initiative «Unis dans l'action». La fonction d'évaluation a été renforcée, un tiers des projets actifs de coopération ayant été évalués au cours de la période.

Des réformes ont été amorcées pour améliorer l'efficacité de l'Organisation dans différents domaines: gestion des ressources humaines et développement du personnel, centralisation des fonctions liées à l'information et à la technologie, traitement des documents et communications internes. Les opérations du Bureau sur le terrain ont fait l'objet d'un examen détaillé; un dispositif d'appui au groupe gouvernemental a été établi; une expérience pilote a été menée en juin 2013 pour rationaliser le fonctionnement de la Conférence internationale du Travail (CIT). La réforme permanente des organes de gouvernance a débouché sur des gains d'efficacité significatifs.



# Introduction

1. En 2012-13, le BIT a exécuté son programme dans un contexte de reprise lente de l'emploi et de l'économie dans le monde. Les séquelles de la crise mondiale ont pesé sur l'emploi, le travail et la situation sociale dans toutes les régions mais de différentes façons et à un rythme propre pour chacune. Les tensions qui en ont résulté ont mis sur le devant de la scène la question de la justice sociale, déclinée sous la forme de l'emploi des jeunes, de la qualité de l'emploi, de la protection sociale, du respect de la réglementation du travail, de l'élimination du travail des enfants et du travail forcé ou encore du dialogue social au niveau national, du secteur et de l'entreprise. Gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs ont, de plus en plus fréquemment, sollicité des réponses concrètes adaptées aux contextes régionaux et nationaux, faisant peser sur le BIT une charge considérable.
2. Le présent rapport est soumis d'abord au Conseil d'administration du BIT puis à la Conférence internationale du Travail. Il passe en revue l'exécution du programme de l'OIT pour l'exercice 2012-13, conformément au programme et budget biennal et au cadre stratégique.
3. Sa présentation est nouvelle, elle s'inspire directement du débat qui a eu lieu au Conseil d'administration en mars 2012 sur l'exécution du programme 2010-11. A cette session, le groupe des gouvernements et les groupes des employeurs et des travailleurs au Conseil d'administration avaient demandé à disposer d'informations plus accessibles sur les progrès réalisés pendant la période biennale par rapport à des mesures clés de la performance. Cette information est jugée essentielle pour permettre au Conseil d'administration d'exercer pleinement son rôle de gouvernance.
4. Le Conseil d'administration a par ailleurs exhorté le Bureau à réaliser des économies en réduisant le volume global des documents soumis aux organes de gouvernance. C'est pourquoi le présent rapport sur l'exécution du programme est beaucoup plus court que les précédents. Un volume conséquent d'informations complémentaires adéquatement référencées est mis à disposition en ligne ([www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program)).
5. Cette nouvelle présentation vise non seulement à réduire la longueur du rapport, mais aussi à en faciliter la lecture et à en améliorer la cohérence, l'accent étant mis sur les enseignements tirés et sur des exemples choisis de réalisations qui sont mises en lumière. Au-delà de la simple comptabilisation des cibles atteintes, il s'agit d'offrir une vue d'ensemble plus analytique dégageant les grands éléments sous-jacents qui ont permis d'obtenir des résultats intégrés.
6. Le rapport est organisé comme suit.
7. La partie I rassemble des informations sur la performance globale sous quatre intitulés décrivant chacun un niveau de résultat:
  - Tendances du monde du travail: cette section présente le contexte global et offre une vue d'ensemble résumée par région des faits nouveaux concernant l'emploi, le travail et les questions sociales.
  - Résultats obtenus grâce à l'appui du BIT: cette section résume les cibles atteintes en 2012-13 au regard des résultats du cadre stratégique et fournit des informations complémentaires sur les grands outils de connaissance.
  - Efficacité opérationnelle: cette section passe en revue les ressources, systèmes et procédures appliqués pour obtenir les résultats enregistrés.
  - Efficacité de l'Organisation: sont examinés ici les progrès réalisés eu égard aux résultats attendus en matière de gouvernance, d'appui et de management sous l'angle de l'efficacité de la gouvernance et de la gestion des ressources humaines, financières, informatiques et techniques de l'OIT ainsi que des fonctions de contrôle.
8. La partie II donne des exemples de l'action de l'OIT. Elle renseigne sur le contenu des résultats obtenus en mettant en lumière certains domaines clés du travail entrepris au cours de la période biennale. Elle comprend trois sous-parties:
  - Faits marquants dans les cinq régions de l'OIT.
  - Exemples de programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD).
  - Douze exemples thématiques des travaux entrepris par le BIT au cours de la période biennale.

A young girl with braided hair is looking directly at the camera. She is holding a white sign with handwritten text. The background is a blue-tinted image of a globe with a grid of latitude and longitude lines. The overall image has a blue color scheme.

I AM OUT OF  
CHILD LABOUR  
NOW I AM A  
TAILOR

A close-up, blue-tinted image of a vintage sewing machine. The machine is ornate with various gears, a hand crank, and a needle. The text 'Partie I' is overlaid on the image in white.

**Partie I**

## 1. Tendances du monde du travail et contexte du programme de l'OIT

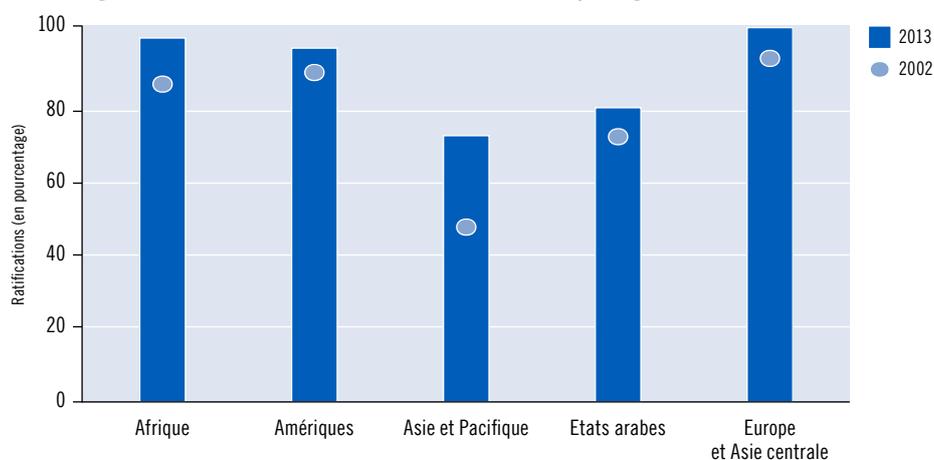
9. En 2012 et 2013, l'exécution du programme de l'OIT s'est déroulée sur fond de croissance économique morose à l'échelon mondial. Chacune à sa manière, les régions se relèvent progressivement de la grave crise de 2008-09, avec des économies en développement, émergentes ou avancées qui, toutes, s'efforcent d'apporter une réponse adéquate aux défis qui leur sont propres en matière d'emploi et de travail ou sur le plan social.
10. A la différence de l'Afrique et du Moyen-Orient, l'Asie-Pacifique, l'Amérique latine et l'Europe centrale ont enregistré une très nette diminution du nombre de travailleurs pauvres. Le chômage des jeunes a légèrement fléchi dans toutes les régions, sauf dans les économies avancées où il a progressé. En ce qui concerne le travail des enfants, c'est en Asie-Pacifique que son recul a été le plus marqué. Le ratio emploi/population a augmenté dans certaines régions et diminué dans d'autres. Le rapport entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes a connu partout une modeste amélioration, si l'on excepte l'Asie-Pacifique. La progression des dépenses de protection sociale en pourcentage du produit intérieur brut (PIB) a été plus soutenue qu'ailleurs en Afrique et au Moyen-Orient. Dans leur ensemble, ces tendances laissent entrevoir des progrès lents et inégaux dans les régions, freinés par une reprise mondiale atone.
11. Le tableau 1 illustre ces tendances telles qu'elles sont révélées par différents indicateurs dont on a confronté, pour une même région, les données mesurées en 2012 avec celles d'une autre année de référence, l'objectif étant de faire ressortir les progrès accomplis dans chaque région plutôt que d'établir des comparaisons entre elles.
12. De nettes avancées ont été enregistrées en ce qui concerne la ratification des conventions fondamentales de l'OIT (figure 1). Les régions ont toutes franchi la barre des 70 pour cent de leur potentiel de ratification et trois d'entre elles ont même dépassé celle des 94 pour cent. Toutes ont également accompli des progrès par rapport à 2002, les plus remarquables ayant été réalisés dans la région Asie-Pacifique. Ces progrès témoignent de manière éloquente du fort attachement des mandants des 185 Etats Membres aux instruments de l'OIT et aux principes qui y sont consacrés.

**Tableau 1.** *Tendances mondiales de l'emploi, du travail et en matière sociale par région (en pourcentage par rapport à l'année de référence = 100)*

	Asie et Pacifique	Afrique subsaharienne	Moyen-Orient, Afrique du Nord	Amérique latine et Caraïbes	CEI et Europe centrale	Economies avancées
Travailleurs pauvres (moins de 2 dollars E.-U./jour) (année de référence: 2000)	53,7	84,6	75,7	47,4	36,8	–
Chômage des jeunes (année de référence: 2000)	98,0	88,9	99,1	86,2	87,4	133,4
Travail des enfants (5 à 17 ans) (année de référence: 2008)	68,4	90,7	–	88,5	–	–
Ratio emploi/population (année de référence: 2000)	94,4	102,0	105,3	105,9	105,0	96,9
Ratio taux d'activité des femmes/des hommes (année de référence: 2000)	94,5	103,8	111,7	112,9	100,4	106,4
Dépenses publiques de protection sociale (année de référence: 2000)	109,7	159,0	174,7	123,4	117,2	118,3

Source: Statistiques du BIT.

Figure 1. Ratification des conventions fondamentales, par région, en 2002 et en 2013



Source: BIT, NORMLEX.

13. En 2012-13, le BIT a enregistré 25 nouvelles ratifications, ce qui porte le total des ratifications à 1 353, soit 90 pour cent du total potentiel.
14. Il ressort clairement du présent aperçu de la situation à l'échelon mondial et régional que les buts et les principes de l'OIT sont considérés comme des repères indispensables aux économies et aux sociétés pour trouver un meilleur équilibre – c'est-à-dire, aux termes de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, pour créer un environnement dans lequel «les sociétés puissent réaliser leurs objectifs de développement économique et de progrès social, et atteindre un bon niveau de vie» – et que des progrès modérés sont accomplis même si de graves problèmes persistent.
15. Le Secrétaire général des Nations Unies ne fait pas un autre constat dans son rapport de juillet 2013 intitulé *Une vie de dignité pour tous: accélérer les progrès dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement et dans la définition du programme de développement des Nations Unies pour l'après-2015 (A/68/202)*: «Il est indispensable de redoubler d'efforts pour atteindre les objectifs d'ici à la fin de 2015. [...] [D]es politiques et programmes [...] ont permis de remporter des succès dans la réalisation des objectifs et sont à même de les accélérer, à savoir une croissance partagée, un emploi décent et une protection sociale; [...]»
16. L'assistance apportée par l'OIT en 2012-13 a été guidée par la prise en considération des difficultés qui persistent en matière d'emploi, de travail ainsi qu'au plan social tandis que la crise se résorbe lentement; la promotion des buts et des principes de l'OIT; et les demandes d'informations, de conseils et d'assistance présentées dans la perspective de réaliser des progrès tangibles en s'appuyant sur les bonnes pratiques et sur les données d'expérience les plus fiables dont on puisse disposer.

## 2. Résultats obtenus

17. Des tableaux détaillés montrant les résultats obtenus au titre des 19 résultats du programme et budget, ventilés entre les 50 indicateurs correspondants, peuvent être consultés à l'adresse [www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program). Chacun de ces indicateurs est décrit dans l'annexe 1, avec les cibles qui lui sont associées pour l'ensemble du cycle de six ans du cadre stratégique (2010-2015) et le total des cibles atteintes à l'issue du deuxième des trois exercices biennaux couverts par ce cadre.
18. On trouvera dans la présente section des informations concernant la répartition géographique des résultats obtenus, une typologie de résultats, une sélection des principaux outils et produits élaborés en application des stratégies de résultat et quelques-uns des grands enseignements tirés de la mise en œuvre de ces stratégies. Les travaux relatifs aux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et à l'évaluation sont abordés aussi dans les sections 3.3.4 et 3.6, ce qui complète utilement les informations sur les résultats obtenus. La partie II du rapport, en particulier les exemples thématiques, offrira davantage de précisions sur ces résultats, dont il est rendu compte ci-après de manière globale.

### 2.1. Résultats à l'échelon national

19. Le tableau 2 présente pour chaque région les résultats de pays atteints au cours de la période biennale et permet la comparaison avec les cibles fixées ainsi qu'avec les résultats enregistrés au cours de la période précédente. Toutes régions confondues, le nombre de résultats s'élève à 838, obtenus dans 151 Etats Membres (2 résultats supplémentaires ont été enregistrés sous le résultat 19.2). Pas moins de 97 Etats Membres ont enregistré trois résultats ou plus et 23 en comptabilisent au moins dix; on notera que la quasi-totalité de ces derniers Etats disposaient d'un PPTD au cours de la période biennale.
20. A l'échelon régional, c'est en Afrique que la majorité des résultats a été enregistrée (près d'un tiers du total), puis dans les Amériques (environ un quart) et en Asie et dans le

Pacifique (un peu moins d'un quart). La répartition régionale des résultats, illustrée par la figure 2 ci-dessous, reflète dans une grande mesure celle des résultats de programmes par pays – plus nombreux pour l'Afrique que pour n'importe quelle autre région – et coïncide aussi, de façon plus approximative, avec la répartition géographique des ressources.

21. Le nombre de résultats comptabilisés au cours de la période biennale – 840 – a dépassé le nombre de cibles fixées au début de l'exercice de plus d'un tiers; sur 50 indicateurs, 36 ont atteint ou dépassé la cible, ce qui représente un taux de réalisation de 72 pour cent. Il faut cependant noter que le résultat 18 sur les normes internationales du travail, lequel comprend l'indicateur 18.1 comparant les résultats par rapport aux critères de mesures, comptabilise 125 résultats (contre une cible de 37 fixée au début de la période biennale), ce qui fausse le total des résultats quand on le confronte au total des cibles. Les résultats obtenus soit égalent les cibles, soit les dépassent, pour tous les résultats attendus à l'exception de quatre, pour lesquels les cibles sont manquées de peu. Les résultats obtenus sont parfois nettement supérieurs aux cibles; c'est le cas pour le résultat 4 sur la sécurité sociale, le résultat 5 sur les conditions de travail, le résultat 6 sur la sécurité et la santé au travail et le résultat 9 sur les organisations d'employeurs.

Figure 2. Résultats à l'échelon national, par région

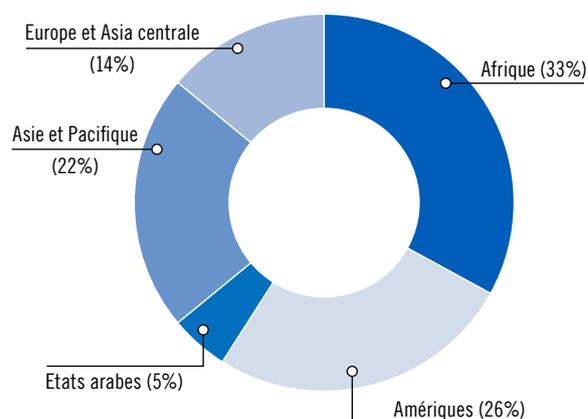


Tableau 2. Résumé des résultats obtenus par indicateur et par région

Résultat du programme et budget	Indicateur du programme et budget	Résultats 2010-11	Cibles 2012-13	Résultats 2012-13	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
<b>Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents</b>									
1. Promotion de l'emploi	1.1	10	14	12	6	2	0	2	2
	1.2	1	9	11	4	6	0	1	0
	1.3	4	10	16	7	3	0	6	0
	1.4	8	7	6	1	1	1	3	0
	1.5	6	7	7	3	2	0	2	0
	1.6	5	4	5	1	3	0	1	0
2. Développement des compétences	2.1	7	14	12	4	3	0	3	2
	2.2	5	6	7	4	0	0	3	0
	2.3	2	8	3	1	2	0	0	0
	2.4	7	7	8	1	2	1	1	3
	2.5	14	13	15	4	6	1	2	2
3. Entreprises durables	3.1	6	9	5	2	2	1	0	0
	3.2	23	14	32	14	9	3	6	0
	3.3	3	2	5	2	3	0	0	0
	3.4	1	5	1	0	1	0	0	0
<b>Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous</b>									
4. Sécurité sociale	4.1	20	16	18	7	4	1	2	4
	4.2	10	9	11	3	0	3	4	1
	4.3	10	7	20	9	4	2	4	1
5. Conditions de travail	5.1	6	6	12	2	6	1	3	0
	5.2	3	5	9	4	1	0	3	1
6. Sécurité et santé au travail	6.1	8	9	17	8	4	0	3	2
	6.2	13	8	13	1	6	1	4	1
7. Migration de main-d'œuvre	7.1	9	8	8	1	0	1	5	1
	7.2	5	6	11	1	4	0	3	3
8. VIH/sida	8.1	42	28	12	7	1	1	3	0
	8.2	16	17	37	21	6	0	7	3
<b>Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social</b>									
9. Organisations d'employeurs	9.1	15	14	10	1	3	1	5	0
	9.2	33	18	33	7	15	0	10	1
	9.3	29	9	27	8	3	0	13	3
10. Organisations de travailleurs	10.1	36	28	39	12	14	3	8	2
	10.2	25	20	24	7	7	1	5	4
11. Administration et législation du travail	11.1	11	9	9	4	3	0	1	1
	11.2	11	11	11	3	3	1	2	2
	11.3	3	8	9	3	1	0	3	2
12. Dialogue social et relations professionnelles	12.1	11	12	14	7	6	0	1	0
	12.2	5	10	12	4	1	0	3	4
13. Travail décent dans des secteurs économiques	13.1	23	15	12	4	3	0	2	3
	13.2	18	11	19	4	9	1	4	1

Résultat du programme et budget	Indicateur du programme et budget	Résultats 2010-11	Cibles 2012-13	Résultats 2012-13	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
<b>Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail</b>									
14. Liberté syndicale et négociation collective	14.1	8	11	7	1	2	0	3	1
	14.2	4	2	3	0	0	1	2	0
15. Travail forcé	15.1	8	8	8	3	2	1	2	0
16. Travail des enfants	16.1	52	34	50	20	15	1	12	2
	16.2	70	46	66	21	16	5	11	13
17. Discrimination au travail	17.1	9	8	7	1	4	0	1	1
18. Normes internationales du travail	18.1	67	37	125	32	28	6	18	41
	18.2	10	5	10	1	0	1	7	1
	18.3	15	7	1	1	0	0	0	0
	18.4	23	15	20	8	0	1	6	5
<b>Cohérence des politiques</b>									
19. Intégration du travail décent	19.1	12	10	9	3	2	1	2	1
	19.2	5	5	2	–	–	–	–	–

22. Par comparaison avec la période biennale précédente, les résultats sont en progression de 12 pour cent environ. Des avancées notables ont été enregistrées dans certains des domaines d'activité relevant du résultat 1 sur la promotion de l'emploi, du résultat 4 sur la sécurité sociale, du résultat 5 sur les conditions de travail, du résultat 9 sur les organisations d'employeurs et du résultat 18 sur les normes internationales du travail. Quatre résultats du programme et budget accusent un recul par rapport à l'exercice précédent. L'amélioration globale des résultats obtenus s'explique par le fait que la plupart des activités lancées en 2010-11 n'ont porté leurs fruits qu'en 2012-13, du fait des décalages temporels inhérents à la chaîne de résultats «ressources-produits-résultats».
23. Qui plus est, les informations sur les résultats obtenus se répartissent entre différentes catégories, selon la typologie suivante:
- Politiques et stratégies: cette catégorie recouvre les résultats pour lesquels le BIT a apporté l'essentiel de sa contribution en amont. Elle comprend notamment les résultats liés à la définition et à l'application de politiques et de stratégies par les gouvernements ou par un ou plusieurs des trois groupes de mandants.
  - Programmes: les programmes s'inscrivent dans le cadre de politiques plus larges, encore que ce ne soit pas toujours le cas. Il s'agit de mesures concrètes ou opérationnelles destinées à donner effet aux politiques mais n'ayant pas de caractère législatif. Ces mesures peuvent être appliquées par un ou plusieurs groupes de mandants. Les programmes de renforcement des capacités n'entrent pas dans cette catégorie.
  - Cadres réglementaires ou juridiques: cette catégorie recouvre les résultats qui correspondent à des modifications apportées aux cadres réglementaires ou juridiques avec le concours du BIT, par exemple pour mettre la législation ou la pratique en conformité avec les normes internationales du travail ou pour donner effet à ces normes ou à d'autres accords tripartites internationaux.
  - Renforcement des capacités (institutionnelles): entrent dans cette catégorie de résultats les changements, soutenus par le BIT, qui rendent les institutions d'un pays, notamment les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs, mieux à

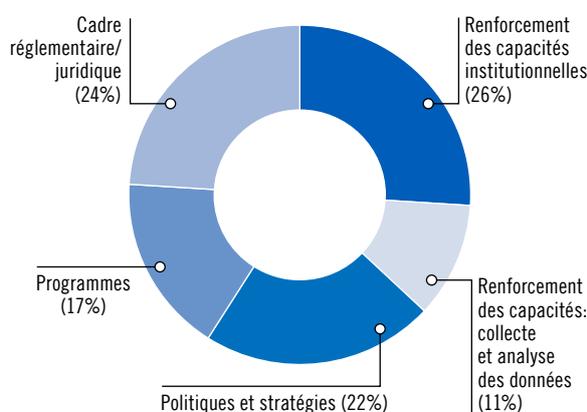
même de s'acquitter efficacement de leur mission et d'offrir les services attendus d'elles. Il s'agit par exemple de la création ou du renforcement de systèmes ou de mécanismes spécialisés et de l'élaboration ou de la mise en œuvre de programmes spécifiques de renforcement des capacités.

- Renforcement des capacités (collecte et analyse de données): cette catégorie de résultats concerne le renforcement, avec le concours du BIT, de la capacité d'institutions nationales, à travers notamment des systèmes et mécanismes spécifiques, pour ce qui est de la collecte et de l'analyse de données aux fins de l'élaboration des politiques, de la prise de décisions et des activités de contrôle.

24. Un même résultat peut intégrer des éléments relevant de plusieurs catégories différentes. C'est ainsi le cas des activités de renforcement des capacités destinées à influencer l'élaboration de politiques, celle-ci se rapportant à la réforme du cadre juridique en place. Il est donc normal que les chiffres indiqués pour chaque ligne de la figure 4 ne correspondent pas à la somme des résultats mesurés à l'aide des indicateurs définis pour chaque résultat du programme et budget. On notera par ailleurs qu'il n'existe pas de critère spécifique permettant d'apprécier les progrès accomplis catégorie par catégorie. A titre d'exemple, le Bureau entreprend de très nombreuses activités de renforcement des capacités, et tout particulièrement des capacités institutionnelles, qui s'inscrivent notamment dans le cadre de l'appui fourni aux mandants, mais il s'avère difficile de définir des critères objectifs pour déterminer si, et dans quelle mesure, ces activités sont fructueuses ou non. Des informations plus claires sur: 1) la pertinence; 2) l'efficacité; et 3) l'efficacité des activités de renforcement des capacités seraient les bienvenues dans le cadre de l'établissement des rapports sur les résultats.

25. La figure 3 présente la répartition des résultats obtenus entre les différentes catégories. On constate que les interventions sont distribuées de façon relativement équilibrée: 26 pour cent environ concernent le renforcement des capacités institutionnelles; 24 pour cent le cadre réglementaire ou juridique, c'est-à-dire, dans la majorité des cas, des travaux sur la ratification

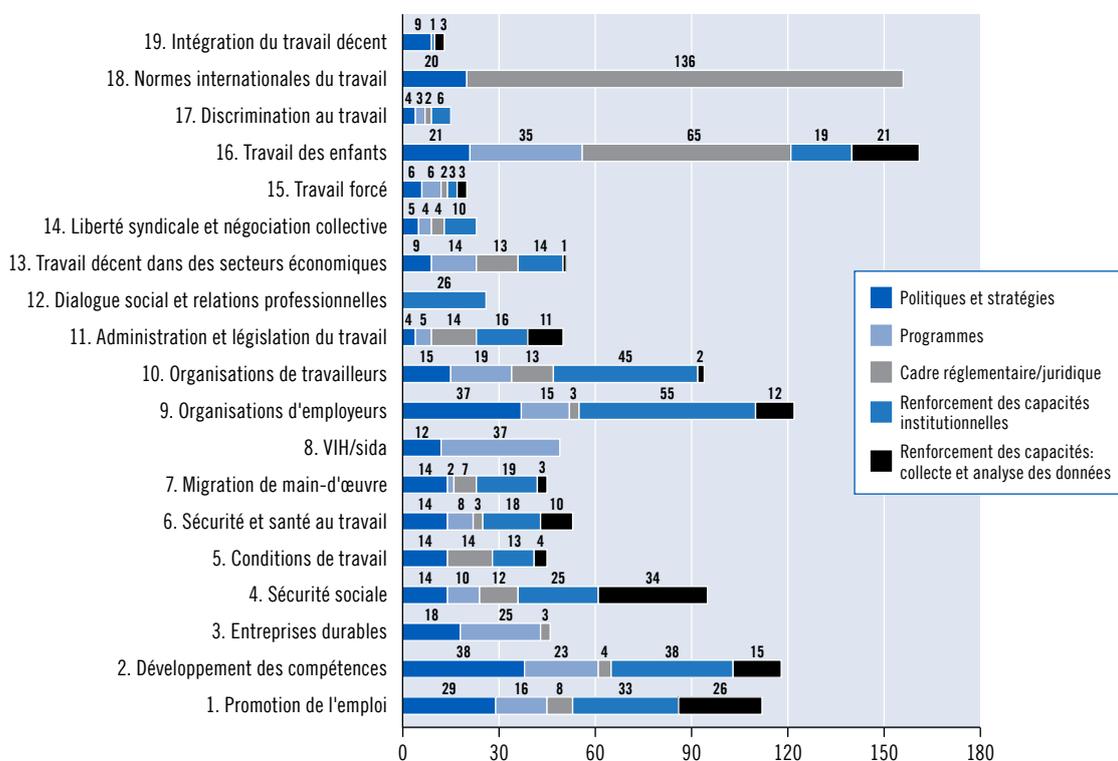
Figure 3. Résultats obtenus, par catégorie



et l'application des normes internationales du travail; 22 pour cent les politiques et stratégies; 17 pour cent les programmes; et 11 pour cent environ comportent un élément lié au renforcement des capacités à travers la collecte et l'analyse de données.

26. La ventilation des résultats obtenus par résultat attendu et par catégorie présente elle aussi une relative homogénéité, avec quelques éléments saillants (figure 4). Tous les résultats attendus dans le programme et budget, à une exception près, se sont traduits par des activités de conseils en matière de politiques et de stratégies, 16 par la fourniture de services consultatifs en matière réglementaire ou juridique et 14 par l'élaboration de programmes et par des activités de renforcement des capacités. Onze résultats attendus, sur les 19 du programme et budget, ont abouti à des résultats relevant des cinq catégories existantes. Six résultats attendus affichent une majorité de réalisations dans le domaine du renforcement des capacités, notamment celles des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs, trois autres dans celui des conseils en matière réglementaire ou juridique, deux résultats attendus ont principalement donné lieu à des réalisations en rapport avec les politiques et les stratégies, tandis que deux autres se sont traduits principalement par l'élaboration de programmes.

Figure 4. Résumé des résultats obtenus par résultat attendu et par catégorie



## 2.2. Outils de connaissance

27. Le renforcement de la base de connaissances – tant mondiales que nationales – dont dispose l'OIT a été l'un des principaux axes de travail de la période biennale. Les activités menées à cette fin ont eu pour fil directeur la stratégie du BIT en matière de connaissances (l'une des cinq stratégies de gestion appliquées à l'échelle du Bureau) qui est exposée dans le document GB.300/PFA/9/2. Les tableaux de résultats correspondants pour la période biennale peuvent être consultés à l'adresse [www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program).
28. Conformément au principe que la recherche est l'un des piliers de la gestion des connaissances, quatre domaines thématiques ont été définis dès le début de la période biennale dans le cadre du Programme mondial de recherche établi pour cette période. A cela s'ajoute qu'un système d'examen par les pairs a été mis en place pour les publications phares du BIT, suivi d'un autre, distinct, pour les publications statistiques. Un portail a par ailleurs été mis en ligne; consacré aux activités de recherche du BIT, il est périodiquement actualisé.
29. Les travaux de recherche débouchent pour la plupart sur l'élaboration d'outils et de produits concrets. On trouvera dans l'encadré 1 ci-après quelques-uns des outils et produits élaborés au cours de la période biennale et employés dans le cadre des activités menées au niveau national.
30. Certains travaux de recherche viennent étayer directement des rapports phares du BIT ou d'autres publications de premier plan, dont les suivantes:
- Les *Tendances mondiales de l'emploi* présentent des projections d'emploi et mettent en avant les nombreux avantages des stratégies favorables à l'emploi. Les médias ont fait un large écho à cette publication qui a également servi de référence lors de forums mondiaux, notamment lors des assemblées annuelles du Fonds monétaire international (FMI).
  - Le *Rapport sur le travail dans le monde* montre que des politiques sociales et de l'emploi bien conçues peuvent contribuer à stimuler le marché du travail et à améliorer les perspectives d'investissement. La panoplie

### Encadré 1. Outils et produits élaborés au titre des résultats du programme et budget

- *Economie informelle et travail décent: Guide de ressources sur les politiques – Soutenir les transitions vers la formalité* (publié en français, en anglais, en arabe et en espagnol).
- 28 enquêtes sur le passage de l'école à la vie active et deux publications de la série *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*.
- Plate-forme public-privé mondiale de partage des connaissances sur les compétences pour l'emploi.
- Etude de suivi du Programme mondial de l'OIT de formation à l'entrepreneuriat – Gérez mieux votre entreprise (GERME).
- Etudes sur les emplois verts, conduites dans six pays et mettant en évidence l'impact effectif et potentiel, en termes d'emplois, des politiques de promotion d'une économie verte. Ces études ont été examinées et diffusées dans le cadre de deux réunions d'experts.
- La base de données relative à l'Enquête sur la sécurité sociale a été étendue; elle couvre désormais 85 pays et comprend un plus large éventail d'indicateurs.
- La base de données du BIT sur les conditions de travail et la législation du travail s'étend désormais à 170 pays.
- 18 études thématiques, réalisées afin d'aider les mandants de l'OIT à mettre en œuvre des politiques salariales pertinentes, en rapport avec les indicateurs relatifs à la productivité de la main-d'œuvre.
- Guide pratique pour un système national d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles (*National system for recording and notification of occupational diseases: Practical guide*).
- La base de données sur les bonnes pratiques en matière de politiques et de programmes relatifs aux migrations de main-d'œuvre a été enrichie; elle présente 80 exemples recueillis à l'échelon national ou sous-régional.
- Initiative relative au conseil et dépistage volontaires du VIH (VCT@work), lancée conjointement par l'OIT et le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA).
- Extension du Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap.
- Programme de renforcement des capacités consacré aux réponses à la crise apportées par le mouvement syndical à travers les coopératives.
- Aperçu comparatif des ministères du travail de 36 pays, portant sur l'histoire de ces institutions, leur mandat et les défis qu'elles rencontrent.
- Base de données sur les institutions de dialogue social tripartite, assortie d'un guide du BIT pour une meilleure gouvernance du dialogue social tripartite national (*National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improved governance*).
- Nouveaux outils sectoriels destinés à aider les mandants de 22 pays à appliquer des normes sectorielles et à mettre en œuvre l'Agenda du travail décent dans certains secteurs tels que l'agriculture, la pêche, la construction et le tourisme.
- Outil diagnostique destiné à faciliter l'élaboration de plans d'action nationaux sur la liberté d'association et la négociation collective dans le secteur rural, dans le secteur de l'exportation et dans celui du travail domestique.
- Outil de formation en ligne sur la détection des cas de travail forcé et les enquêtes connexes.
- Rapport intitulé *Éliminer le travail des enfants dans le travail domestique*.
- *Égalité de rémunération – Guide d'introduction* (publié en français, anglais, arabe et espagnol).
- Base de données mondiale sur les normes internationales du travail et les décisions des organes judiciaires.
- 17 profils de pays concernant le travail décent.

recommandée de politiques ciblées, de même que les réformes macroéconomiques et financières préconisées à l'appui, occupe une place centrale dans les discussions sur les politiques à tenir.

- Le *Rapport mondial sur les salaires* est devenu la principale publication présentant les dernières tendances mondiales en matière de salaires et de productivité ainsi que les problématiques connexes dans le champ des politiques. Il a porté successivement sur les salaires minima et la négociation collective (2008), les bas salaires (2010) et les salaires considérés dans une perspective macroéconomique (2012).
  - *L'Estimation du travail forcé dans le monde*, publiée par le BIT, met en lumière le sort tragique des quelque 21 millions de personnes qui sont victimes du travail forcé. Cette publication contient des informations très complètes sur les différentes formes de travail forcé, leur incidence et leur ampleur, permettant ainsi l'élaboration de politiques avisées au niveau national.
  - Le rapport *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants: estimations et tendances mondiales 2000-2012* est le fruit des efforts que le BIT déploie depuis l'an 2000 pour faire le point de la lutte contre le travail des enfants et mesurer les progrès accomplis à cet égard. Si des avancées significatives ont pu être constatées malgré la crise économique mondiale et ses conséquences, ce rapport a révélé également que 168 millions d'enfants étaient encore astreints au travail.
  - La deuxième édition du *World Social Security Report* (Rapport sur la sécurité sociale dans le monde) dresse le bilan de la situation qui prévaut dans le monde en matière de couverture de protection sociale et présente une analyse de deux tendances opposées se faisant jour en la matière: une tendance à l'extension de la couverture de sécurité sociale, constatée dans de nombreux pays à revenu faible ou intermédiaire qui cherchent à renforcer des socles de protection universels et fondés sur les droits, et une tendance à l'érosion de la portée et de la qualité de la protection sociale offerte dans bien des économies avancées. Elaboré au cours de la période biennale 2012-13, le rapport devrait paraître au premier semestre de 2014.
  - *Eurozone job crisis: Trends and policy responses*: cette étude consacrée à la crise de l'emploi dans la zone euro, publiée à la mi-2012 dans le cadre des *Études sur la croissance et l'équité*, a débouché sur la formulation d'une recommandation, accompagnée d'estimations de coûts, concernant la création de «garanties emplois jeunes».
  - *Labour provisions in trade arrangements: Current trends and perspectives*: il est ressorti de cette étude sur les dispositions commerciales relatives au travail dans les accords commerciaux publiée en 2011 que le nombre d'accords intégrant de telles dispositions avait très nettement progressé au cours des vingt dernières années.
31. Le Bureau n'a pas ménagé ses efforts pour améliorer l'échange et la diffusion de connaissances sur le monde du travail, que ce soit par le renforcement de la communication interne ou par la promotion de son mandat auprès du public externe et le partage d'informations avec celui-ci. A cet égard, des réseaux de recherche ont d'ailleurs été créés dans différents domaines, en règle générale autour de cercles de professionnels échangeant des informations sur des plates-formes numériques.
  32. En ce qui concerne le public externe, les consultations de produits d'information du BIT depuis des appareils mobiles ont été multipliées par cinq au cours de la période biennale. Il est fait un recours systématique à différents médias sociaux (notamment Facebook) aux fins de la diffusion d'informations et, en 2013, les principaux rapports et les publications phares du BIT ont été publiés sous un format permettant la consultation depuis un appareil mobile. Par ailleurs, des éléments multimédias de toutes sortes sont intégrés en nombre croissant dans le cadre des campagnes médiatiques.
  33. Partant du principe que les données se transforment en information lorsqu'elles sont organisées et que l'information se transforme en connaissance lorsqu'elle est exploitée, en 2011 le Conseil d'administration a chargé le Bureau de créer un «nouveau système de gestion du

savoir [qui] offrira un accès simplifié aux données, celles-ci étant rassemblées sur une page séparée pour chaque pays, à laquelle on accédera par un portail central» (document GB.312/PFA/8, paragr. 36). C'est ainsi que le portail de connaissances du BIT a vu le jour. Élément clé de la Stratégie de gestion des connaissances de l'OIT, il est le point d'accès unique aux informations nationales relatives au monde du travail. Sa finalité est d'offrir aux fonctionnaires du BIT, aux mandants et au grand public des informations précises, complètes et à jour, présentées de manière conviviale et facilement accessibles.

34. Le Bureau a procédé à un examen de ses produits de la connaissance ainsi que des structures, des processus métiers et des flux de travail qui s'y rapportent. Un prototype a été mis au point à partir des résultats de cet examen, en tenant compte de la contribution des départements techniques et des bureaux extérieurs. Une première version du portail sera définie et développée par la suite, sur la base des différents types de flux d'informations qui existent au sein du Bureau. Elle devrait être prête d'ici à la fin de mars 2014 et donner accès à des informations concernant 30 pays, qui seront réparties entre les catégories suivantes recouvrant 14 domaines d'activités: législations et politiques, normes internationales du travail, statistiques, action de l'OIT, rapports et publications.
35. Des efforts considérables ont été déployés pour renforcer les capacités du Bureau en matière de statistique. La base de données ILOSTAT, lancée en 2010 (en remplacement du système LABORSTA), s'est encore étoffée, avec l'élargissement de sa couverture et l'ajout de nouveaux indicateurs, et ses séries de données ont été normalisées. Elle comprend désormais plus de 100 indicateurs et couvre 230 pays, régions et territoires pour lesquels elle présente des statistiques annuelles ou infra-annuelles sur le marché du travail pouvant faire l'objet de comparaisons. Les travaux se poursuivent en vue d'incorporer d'autres bases de données du BIT à ILOSTAT.
36. Un répertoire a été créé pour offrir à la consultation des microdonnées nationales harmonisées destinées à étayer des analyses fondées

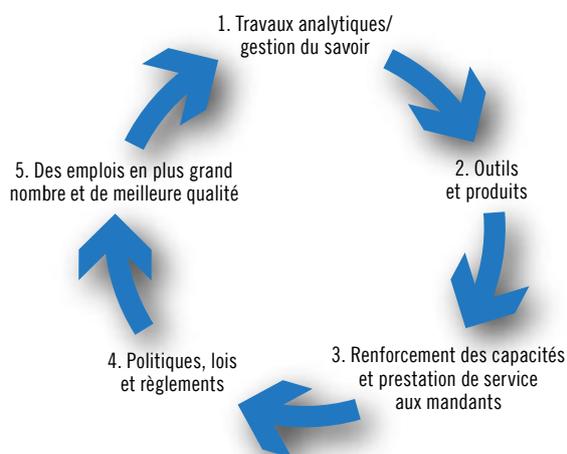
sur des informations factuelles. Des données relatives à un nouvel ensemble d'indicateurs sur l'emploi rural, l'affiliation syndicale et l'économie informelle ont été compilées pour un certain nombre de pays. Des manuels à l'usage des mandants, consacrés notamment à la mesure du travail bénévole, à l'informalité et aux indicateurs du travail décent, ont été publiés en différentes langues et diffusés auprès des intéressés.

37. La dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail s'est tenue en octobre 2013 et a réuni 106 experts, représentant les Etats Membres, les employeurs et les travailleurs, ainsi que 31 observateurs. Elle a approuvé une résolution importante sur les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre portant révision, pour la première fois, des normes et autres mesures en vigueur dans ces domaines depuis plus de trente ans. Elle a également adopté d'autres résolutions définissant les travaux à mener en ce qui concerne les migrations de main-d'œuvre, les coopératives et le travail forcé. L'OIT est maintenant confrontée à un nouveau défi – apporter un appui technique aux pays pour les aider à appliquer le nouveau cadre qui a été défini – défi qu'elle devra relever à travers une collaboration plus étroite avec ses partenaires extérieurs et la mobilisation de ressources supplémentaires.

### 2.3. Enseignements tirés des stratégies de résultats

38. Les stratégies de résultats qui réussissent sont celles qui conduisent à des synergies entre les travaux analytiques et l'élaboration d'outils et de produits spécialement conçus et leur utilisation pour fournir des conseils, des formations et un appui au renforcement des capacités. Cela permet alors de guider l'élaboration des politiques, lois, règlements et programmes qui, au bout du compte, aboutissent à des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité (figure 5). Tout en donnant des résultats à l'échelon national, l'avantage comparatif de l'OIT dans ce cycle repose sur les éléments suivants: *a)* la capacité de mise en œuvre des mandants; *b)* la force relative du dialogue social et du mécanisme tripartite

**Figure 5. Parvenir à des résultats par le biais de stratégies efficaces**



dans le pays; c) les orientations fournies par les normes internationales du travail.

39. Il s'est avéré que l'obtention de résultats dépend fondamentalement de l'interaction entre les outils et produits mis au point à l'échelon mondial et leur application aux activités menées dans les pays, en particulier lorsque les outils et produits sont fondés sur de solides travaux empiriques. Une gestion efficace du savoir fait appel à des données et à d'autres types d'informations servant à créer une base de connaissances pour la conception des interventions, pour chacun des résultats mais aussi pour l'ensemble d'entre eux pris transversalement.
  40. Non seulement les outils et produits mis au point à l'échelon mondial facilitent le transfert de connaissances vers et entre les pays et les régions, mais ils stimulent la demande d'assistance aux pays, contribuent aux débats d'orientation et encouragent les partenariats et le dialogue avec d'autres parties prenantes, y compris les organisations internationales.
  41. Les informations sur les stratégies de résultats, y compris les informations sur les enseignements spécifiques de chaque résultat, ainsi que les tableaux correspondants par pays peuvent être consultés en ligne à l'adresse [www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program). Quatre grandes leçons ont été retenues de ces résultats.
42. Compte tenu du fait que la demande risque toujours de dépasser l'offre dans tous les domaines de travail, le Bureau ne peut se permettre de disperser ses efforts. Tout en reconnaissant que toutes les interventions n'exigent pas un fort coefficient de ressources et que certains résultats peuvent être obtenus à faible coût, il est généralement nécessaire d'intensifier les interventions en se détournant des petits projets et activités fragmentés et de concevoir des trains de mesures d'appui conséquents et plus intégrés reposant sur la mutualisation des ressources et des calendriers réalistes. Pour cela, il faudra forcément se concentrer sur des interventions choisies dans un nombre plus restreint de pays cibles, sur la base de priorités claires et d'une collaboration transversale dans un certain nombre de domaines techniques.
  43. A titre d'exemple, les travaux menés dans le cadre du résultat 3 sur la promotion d'entreprises durables supposent souvent un large éventail d'interventions recoupant l'ensemble des indicateurs, combinant plusieurs produits ou outils pour la promotion d'entreprises durables, chacune servant à compléter et renforcer les autres. Ainsi, en Afrique du Sud, un projet reposant sur une approche par zone dans la province de l'Etat libre a permis d'apporter une assistance dans toute une série de domaines techniques: développement de l'esprit d'entreprise dans plus de 60 écoles regroupant environ 6 000 élèves, création de petites et moyennes entreprises (PME) et d'outils de recherche sur l'esprit d'entreprise et de sensibilisation, notamment en vue de promouvoir un environnement plus propice (réduction des formalités administratives) et d'entreprendre une analyse de la chaîne de valeur; renforcement de la capacité de 25 prestataires locaux de services aux entreprises pour les aider à fournir aux PME des prestations spécifiques axées sur la demande. Les interventions ont été élaborées sur la base d'un projet fondé par un donateur relativement important qui a été complété par des fonds mobilisés par l'Observatoire sud-africain des PME (un partenariat public-privé), ainsi que par le gouvernement de

l'Afrique du Sud et l'Université de l'Etat libre. La chaîne de résultats associe sensibilisation au monde des affaires et compétences en matière d'entrepreneuriat chez les enfants en âge d'aller à l'école et fourniture d'un appui à toute une série de fournisseurs de services aux entreprises pour leur permettre d'offrir des orientations aux jeunes entrepreneurs et des conseils aux entreprises naissantes. Il reste que ces dernières doivent opérer dans un environnement propice au développement d'entreprises durables, de sorte que les activités ont aussi visé à améliorer l'environnement des entreprises de l'Etat libre, d'autant que les PME y sont particulièrement sensibles.

### *2.3.2. Obtenir plus en travaillant en partenariat*

44. L'appui des donateurs et les partenariats avec d'autres institutions internationales, régionales et nationales s'avèrent critiques pour servir les mandants efficacement et dans les délais et pour tirer parti de l'influence politique.
45. Les travaux réalisés dans le cadre du résultat 2 sur le développement des compétences illustrent par exemple l'avantage qu'il y a à travailler avec un large éventail de partenaires pour parvenir à des résultats. Au Bangladesh, le Conseil national de la formation professionnelle (NSDC) et son comité exécutif sont devenus pleinement opérationnels en 2013, comme en témoigne le financement public accru obtenu par son secrétariat. Cela a permis de mettre en œuvre la politique de développement de la formation professionnelle qui avait été adoptée en 2011. Le BIT a fourni un appui technique au NSDC, à son comité exécutif et à son secrétariat dans plusieurs domaines: planification; création et mise en œuvre des systèmes; prise en compte des questions d'égalité entre les sexes; et intégration des personnes handicapées. Ces activités ont été possibles grâce au partenariat avec la Commission européenne qui a débouché sur un appui interinstitutions et une coordination avec les gouvernements du Canada et de la Suisse et par l'intermédiaire de partenariats public-privé. Une collaboration a aussi été menée avec les conseils tripartites des compétences et le Centre d'excellence de l'industrie du cuir. Le Bureau a

par ailleurs travaillé avec le Bureau national de statistique en partenariat avec le gouvernement de la Suisse et la Fondation MasterCard pour améliorer la collecte d'informations sur le marché du travail et la présentation de rapports sur l'acquisition et l'utilisation des compétences.

46. Les activités menées par le BIT au titre du résultat 8 sur le monde du travail et le VIH/sida montrent que leur impact est plus fort lorsqu'elles sont intégrées et qu'elles soutiennent les travaux plus vastes de l'ONUSIDA portant sur les 38 pays identifiés comme fortement touchés. Il ressort de l'expérience que les politiques et programmes sur le VIH et le sida s'intègrent d'une manière générale dans de grands cadres stratégiques ciblant la sécurité et la santé au travail, la protection sociale, la santé (y compris la tuberculose) et fondés sur une collaboration avec différents ministères. En particulier, l'initiative VCT@Work a démontré le bien-fondé d'un dialogue politique fort qui, au-delà des mandants de l'OIT, associe d'autres parties prenantes essentielles, y compris les ministères de la santé, l'ONUSIDA et la société civile, et tient compte de la complémentarité des différents acteurs dans la fourniture de services et l'élaboration et la coordination des politiques.

### *2.3.3. Planifier et coordonner les interventions car les résultats prennent du temps*

47. Pour parvenir à renforcer les capacités de façon à pouvoir exécuter des programmes et peser sur les politiques ou entreprendre des réformes de grande envergure, il faut des partenariats s'étendant sur plusieurs périodes biennales ainsi que des cycles de planification à l'échelle nationale. Le Bureau doit être prêt à s'engager avec les pays ainsi qu'avec toute une série d'acteurs sur le moyen, voire sur le long terme pour parvenir à des résultats durables. Ainsi, une grande partie des travaux axés sur les réformes réglementaires et juridiques prennent normalement plusieurs années avant de donner des résultats (et plus encore pour parvenir à un impact), et le renforcement durable des capacités des mandants est rarement une entreprise à court terme.

48. Les activités menées au titre du résultat 16 sur le travail des enfants comprennent des interventions s'inscrivant sur plusieurs années. A titre d'exemple, durant la période biennale à l'étude, le gouvernement des Philippines a approuvé le Programme de convergence contre le travail des enfants (2013-2016), doté d'une enveloppe budgétaire de 225 millions de dollars E.-U., et il a adopté séparément une loi interdisant l'emploi d'enfants âgés de moins de 15 ans comme travailleurs domestiques, et disposant que les enfants de plus de 15 ans bénéficient du salaire minimum et de toutes les prestations prévues. De plus, le Programme de transferts monétaires conditionnel a été modifié et adopté en novembre 2012 pour cibler les familles qui ont besoin d'une protection sociale, ce qui inclut les familles exposées au travail des enfants. Ces familles recevront désormais des allocations pour frais d'études qui permettront de maintenir leurs enfants à l'école et de les tenir à l'écart du travail des enfants. En outre, en février 2013, les comités provinciaux de lutte contre le travail des enfants de quatre provinces ont mis la dernière main à leurs plans stratégiques de lutte contre le travail des enfants jusqu'en 2016.
49. Tous ces résultats s'appuient sur un partage continu des connaissances de l'OIT et sur des données techniques remontant à plusieurs années, cet appui se fondant notamment sur les éléments suivants: organisation répétée d'activités de sensibilisation pour l'inclusion des critères portant sur le travail des enfants dans les programmes de versement d'allocations sous conditions; participation et conseils techniques durant la rédaction du projet de loi sur les travailleurs domestiques, y compris à l'occasion des diverses auditions publiques devant le Congrès; enfin, apports techniques continus pour la préparation du programme de convergence, par le biais notamment de l'Enquête nationale sur les enfants mise au point en 2010 et réalisée en 2011, qui a attiré l'attention d'un large public sur les questions du travail des enfants.
50. Les travaux menés au Myanmar au titre du résultat 15 concernant le travail forcé constituent un bon exemple de ciblage d'un domaine spécifique du travail décent en tant que point d'entrée qui s'étend ensuite à d'autres domaines. Suite à la création d'un poste de chargé de liaison de l'OIT au Myanmar en 2002, le BIT s'est attaché à appliquer des stratégies pour trouver des réponses efficaces aux causes du travail forcé et a créé en 2007 un mécanisme national de traitement des plaintes. Depuis 2007, l'OIT a reçu et enregistré plus de 3 000 plaintes, dont plus de la moitié ont été déclarées recevables aux termes de la définition du travail forcé. En prenant position contre le recours au travail forcé et en intervenant dans le cadre du mécanisme de traitement des plaintes, l'Organisation s'est forgé la crédibilité nécessaire pour être associée au processus de paix, seule institution du système des Nations Unies à assumer ce rôle au départ.
51. A la suite de l'intervention d'Aung San Suu Kyi à la Conférence internationale du Travail en 2012 et de l'évaluation des progrès accomplis, la Conférence a décidé, en 2013, de lever toutes les restrictions pesant sur le Myanmar et de développer le programme de l'OIT dans le pays. En 2012-13, les travaux de l'OIT au Myanmar sont restés centrés sur les droits fondamentaux au travail. Le gouvernement a accepté de participer à un plan d'action conjoint avec l'OIT pour éliminer toutes les formes de travail forcé d'ici à 2015 et de ratifier la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Des progrès sensibles ont été accomplis dans le domaine de la liberté d'association avec l'adoption de la nouvelle loi sur les organisations du travail qui permet aux employeurs et aux travailleurs de s'organiser au sein d'une organisation.
- 2.3.4. Concevoir des outils et produits essentiels pouvant être utilisés rapidement pour passer à l'échelle supérieure et étendre la portée des activités*
52. Plus de synergie et de cohérence sont nécessaires dans le cycle de la recherche et des connaissances, de production de nouveaux outils accessibles et spécialisés, de services consultatifs et d'initiatives pour le renforcement des capacités. L'élaboration d'outils de formation complétés par des manuels et guides pratiques parallèlement à des partenariats stratégiques avec d'autres institutions publiques et

de recherche a sensiblement amélioré la capacité du Bureau d'offrir des services consultatifs techniques et des services de renforcement des capacités. Les outils pratiques sont plus performants lorsqu'ils sont confortés par une solide base de connaissances – recherches comparatives sur les tendances, pratiques novatrices, données sur l'impact et les résultats.

53. Les travaux menés dans le cadre du résultat 6 sur la sécurité et la santé au travail (SST) font appel à un large éventail d'outils standard ou spécialisés pour promouvoir des lieux de travail plus sûrs. Ces outils comprennent des produits fondamentaux comme la Classification internationale des radiographies de pneumoconioses du BIT et le programme interactif de formation «Traiter les facteurs psychosociaux par la promotion de la santé sur le lieu de travail» (programme SOLVE) sur l'intégration de la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé sur le lieu de travail. Ce programme a joué un rôle de premier plan dans la réponse rapide de l'OIT à la catastrophe industrielle du Rana Plaza au Bangladesh en avril 2013. L'application de ces outils a été facilitée aussi par le fait que, au Bangladesh, la première politique nationale de sécurité et santé au travail a été adoptée en 2013. Des outils de

base sur la sécurité et la santé au travail ont été appliqués avec succès au Chili; une révision du Code du travail a été engagée au chapitre de l'assurance-accidents et des maladies professionnelles à la suite de l'élaboration de directives sur la gestion des systèmes de sécurité et de santé pour les travailleurs des entreprises risquant d'être exposés à la silicose (un type de pneumoconiose) sur la base des *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail – ILO-OSH 2001*. Au Chili, ces principes directeurs ont également servi de base pour renforcer la capacité et les compétences de plus de 300 formateurs et de 20 000 travailleurs opérant dans des entreprises où il existe un risque d'exposition. Par ailleurs, le BIT a utilisé des outils conçus dans le cadre du programme Better Work (Programme pour de meilleures conditions de travail) et du programme SCORE (Des entreprises durables compétitives et responsables), qui se sont inspirés de produits SST essentiels pour élargir son champ d'action dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail sur une base sectorielle, entre autres en Afrique du Sud (pour le programme SCORE), en Colombie, au Ghana, en Indonésie, au Lesotho et au Viet Nam (pour le programme Better Work).

### 3. Efficacité opérationnelle

54. Pour fournir ses services, le BIT mobilise des ressources humaines, financières et systémiques. La présente section donne un aperçu de ces ressources et la manière dont elles sont utilisées dans des conditions d'efficacité.

#### 3.1. Effectifs et développement des ressources humaines

55. A la fin de 2013, le BIT comptait 2 817 fonctionnaires, dont 1 716 postes (61 pour cent)

**Tableau 3. Personnel du BIT à la fin de 2013 par lieu d'affectation et source de financement**

	Budget ordinaire	Ressources extrabudgétaires*	Total
Siège	958	218	1 176
Régions	758	883	1 641
Afrique	213	317	530
Amériques	183	111	294
Etats arabes	39	41	80
Asie et Pacifique	250	363	613
Europe-Asie centrale	73	51	124
<b>Total</b>	<b>1 716</b>	<b>1 101</b>	<b>2 817</b>

\* Y compris les administrateurs auxiliaires.

financés par le budget ordinaire et 1 101 (39 pour cent) par des ressources extrabudgétaires (tableau 3). Cela représente une réduction de 173 du nombre de membres du personnel, par rapport à la situation au 31 décembre 2011, lorsque le BIT comptait 2 990 fonctionnaires. Parmi les membres du personnel financés par le budget ordinaire, 44 pour cent sont basés dans les régions; 53 pour cent des postes dans les régions sont financés par des ressources extrabudgétaires.

56. En 2012-13, le BIT a consacré un petit peu plus de 7 millions de dollars E.-U. à la formation pour les personnels relevant tant du budget ordinaire que des sources extrabudgétaires (tableau 4). Plus de 4 800 membres du personnel ont pris part à des activités de formation sur huit sujets, y compris une formation au système intégré d'information sur les ressources (IRIS). La durée moyenne de formation de chaque participant a été de 4,4 jours. Dans les grandes lignes, le même nombre de jours de formation a été organisé dans les régions et au siège. Dans les régions, environ 80 pour cent du total des jours de formation ont été consacrés à la formation IRIS dans les régions, alors qu'au siège 65 pour cent ont été consacrés aux cours de langue.

**Tableau 4. La formation à l'OIT**

	Montant (en dollars E.-U.)	Nombre de jours de formation	Nombre de participants	
			Personnel de la catégorie des services généraux (G)	Personnel de la catégorie des services organiques (P)
Gouvernance et administration*	1 656 649	2 996	765	778
IRIS	1 632 881	8 753	622	532
Leadership	1 593 559	1 228	39	584
Langues	1 019 926	6 806	338	638
Communication	499 137	1 222	169	202
Gestion du savoir	370 741	22	0	22
Recherche	121 849	143	3	45
Autres**	122 910	164	68	55
<b>Total</b>	<b>7 017 652</b>	<b>21 334</b>	<b>2 004</b>	<b>2 856</b>

\* Y compris le programme de formation en ligne en gouvernance interne. \*\* Dont Efficacité personnelle et Sécurité et santé.

### 3.2. Ressources financières

57. En 2012-13, l'OIT a dépensé 645,3 millions de dollars E.-U. au titre de la partie stratégique du budget ordinaire financé par les contributions des Etats Membres; 444 millions de dollars E.-U. de contributions extrabudgétaires volontaires, et près de 22 millions au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) (tableau 5).
58. Quelques grandes tendances se dégagent de du tableau 5. Les dépenses au titre du budget

ordinaire correspondent au budget établi au départ, pour ce qui est tant de leur volume global (99,7 pour cent) que de leur répartition. Les fonds extrabudgétaires s'élèvent à 70 pour cent du budget ordinaire stratégique. Quelques programmes – Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), travail forcé, VIH/sida et emploi – dépendent fortement des financements volontaires. Ceux-ci sont concentrés sur l'emploi (47 pour cent du total) et les principes et droits fondamentaux au travail (27 pour cent).

Tableau 5. Dépenses par résultat attendu\*

	Budget ordinaire	Fonds extrabudgétaires*	CSBO*
<b>Emploi</b>			
Promotion de l'emploi	87 924 395	114 451 223	2 867 950
Développement des compétences	45 903 903	46 975 400	895 334
Entreprises durables	57 454 560	45 830 887	1 831 395
<b>Sous-total</b>	<b>191 282 858</b>	<b>207 257 510</b>	<b>5 594 679</b>
<b>Protection sociale</b>			
Sécurité sociale	41 721 768	10 697 041	1 814 268
Conditions de travail	24 495 358	3 992 498	554 433
Sécurité et santé au travail	38 734 530	4 470 537	739 706
Migration de main-d'œuvre	14 737 045	15 312 809	561 495
VIH/sida	6 771 075	17 442 971	794 840
<b>Sous-total</b>	<b>126 459 776</b>	<b>51 915 856</b>	<b>4 464 742</b>
<b>Dialogue social</b>			
Organisations d'employeurs	38 336 231	3 850 260	1 251 497
Organisations de travailleurs	53 272 425	8 849 299	1 435 636
Administration du travail et législation du travail	25 690 254	4 811 871	1 600 163
Dialogue social et relations professionnelles	28 279 194	10 760 799	1 455 965
Travail décent dans des secteurs économiques	29 474 090	24 705 584	684 692
<b>Sous-total</b>	<b>175 052 194</b>	<b>52 977 813</b>	<b>6 427 953</b>
<b>Normes et principes et droits fondamentaux au travail</b>			
Liberté syndicale et négociation collective	18 321 731	4 120 910	367 605
Travail forcé	5 177 880	9 056 992	679 196
Travail des enfants	13 143 851	88 335 602	1 321 295
Discrimination au travail	12 845 127	5 090 812	835 227
Normes internationales du travail	76 572 888	13 075 631	1 226 493
<b>Sous-total</b>	<b>126 061 477</b>	<b>119 679 947</b>	<b>4 429 816</b>
<b>Cohérence des politiques</b>			
Intégration du travail décent	26 486 851	12 176 123	1 081 495
<b>Total, Objectifs stratégiques et Cohérence des politiques</b>	<b>645 343 156</b>	<b>444 007 249</b>	<b>21 998 685</b>

\* Dépenses d'appui aux programmes et résultats en matière de gouvernance, appui et management non compris.

Source: BIT, IRIS.

59. Inversement, les ressources du CSBO sont réparties plus également entre les quatre objectifs stratégiques, la plus grande part revenant au dialogue social (29 pour cent), suivie par l'emploi (25 pour cent), la protection sociale et les principes et droits fondamentaux au travail qui reçoivent chacun un cinquième du total.
60. Il est à noter qu'il n'est pas possible de relier directement les données sur les dépenses aux résultats des pays pour les raisons suivantes. Les produits mondiaux ne sont pas comptabilisés comme des résultats de pays; tout l'appui du BIT – et donc les dépenses – ne se traduit pas par un résultat répondant aux critères de mesure pendant la période biennale; enfin, les travaux relatifs à la sensibilisation, à l'appui général et aux préparatifs ne sont pas censés produire des résultats directs mesurables.
61. Les dépenses extrabudgétaires ont atteint 444 millions de dollars E.-U. en 2012-13, dépassant la cible de 385 millions de dollars prévue dans le programme et budget. Les approbations de crédit au titre du CSBO se sont élevées à près de 22 millions de dollars, soit moins que les 50 millions prévus. Le taux d'exécution des projets financés par des ressources extrabudgétaires s'est élevé à 81 pour cent en 2013, le taux le plus élevé jamais enregistré par le Bureau. Conformément à l'engagement contracté vis-à-vis de l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide, le Bureau a rendu public son tableau de la coopération pour le développement (<https://dashboard.ilo.org/developmentcooperation/faces/home.jsp>). Les contributions multilatérales continuent à dominer le financement extrabudgétaire de l'OIT; 497,8 millions de dollars ont ainsi été mobilisés en 2012-13 (voir tableau 6).
62. Les vingt principaux donateurs représentent 94 pour cent et les cinq principaux donateurs un pourcentage proche de 50 pour cent de l'ensemble des approbations extrabudgétaires en 2012-13 (tableau 7).
63. En 2012-13, l'OIT a consacré 444 millions de dollars E.-U. de ressources extrabudgétaires à quelque 924 projets. Ce total inclut toutes les catégories de projets pour lesquelles une activité financière a été enregistrée au cours de cette période, indépendamment de la date d'approbation du projet. La dépense médiane au titre d'un projet a été de 173 532 dollars. Les projets dépassant 1 million de dollars pendant cette période – 110 en tout – ont

### 3.3. Dépenses extrabudgétaires en 2012-13

**Tableau 6. Contributions extrabudgétaires à la coopération technique par source de financement (en milliers de dollars E.-U.)**

Source de financement	2010-2011		2012-2013 <sup>1</sup>	
	En dollars E.-U.	En pourcentage	En dollars E.-U.	En pourcentage
Donateurs multilatéraux	300 994	66,0	352 487	70,8
Financement national du développement	13 681	3,0	18 702	3,8
Partenariats public-privé <sup>1</sup>	26 149	5,7	18 235	3,7
Partenaires sociaux	675	0,1	650	0,1
Institutions financières internationales (banques)	5 902	1,3	19 667	4,0
Nations Unies <sup>2</sup>	72 312	15,9	49 591	10,0
Autres organisations internationales <sup>3</sup>	36 308	8,0	38 535	7,7
<b>Total</b>	<b>456 021</b>	<b>100,0</b>	<b>497 866</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> Y compris les fondations, institutions publiques, initiatives du secteur privé et autres. <sup>2</sup> Y compris les projets financés par des fonds d'affectation spéciale multidonateurs, des programmes conjoints et des fonds relevant de l'initiative «Unis dans l'action». <sup>3</sup> Y compris la Commission européenne, le Programme arabe du Golfe pour les organismes de développement des Nations Unies (AGFUND) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).

Source: Tableau de bord de la coopération de l'OIT pour le développement.

**Tableau 7. Les vingt principaux donateurs de fonds extrabudgétaires en 2012-13**

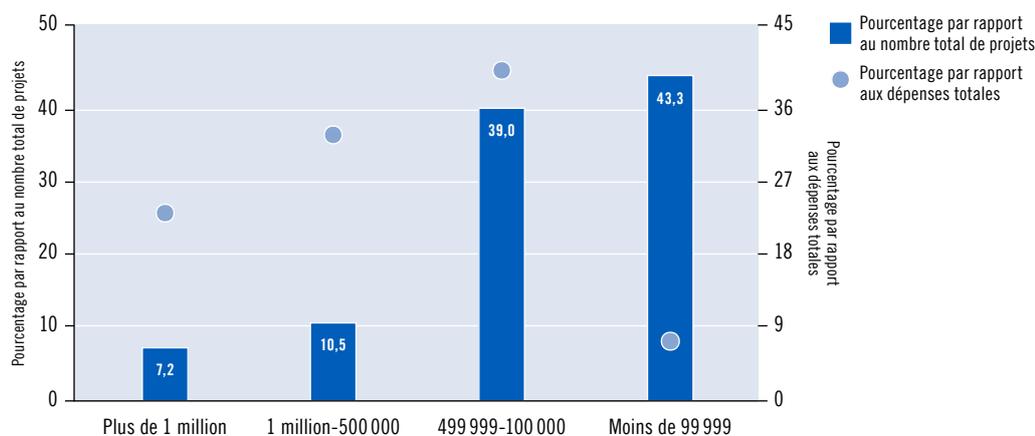
Donateurs	En milliers de dollars E.-U.
Etats-Unis	72 395
Australie	58 102
Organismes et institutions du système des Nations Unies	49 591
Commission européenne	31 740
Danemark	30 118
Norvège	24 349
Canada	23 224
Royaume-Uni	20 368
Institutions financières internationales	19 667
Financement national du développement	18 702
Pays-Bas	18 473
Partenariats public-privé	18 235
Japon	13 616
Belgique <sup>1</sup>	13 215
Suisse	12 911
Finlande	10 470
Espagne	10 152
Suède	10 108
Irlande	9 809
Luxembourg	4 347
<b>Total</b>	<b>469 592</b>

<sup>1</sup> Y compris les contributions de la Flandre.

Source: Tableau de bord de la coopération de l'OIT pour le développement.

représenté 11,9 pour cent de l'ensemble des projets et 60,2 pour cent de l'ensemble des dépenses, tandis que n'ont été consacrés que moins de 500 000 dollars E.-U. à 76,7 pour cent des projets – 709 en tout – et moins de 100 000 dollars E.-U. à 37,3 pour cent des projets – 345. La répartition des projets par dépenses telle qu'illustrée à la figure 6 montre une asymétrie caractérisée par une concentration des dépenses dans un nombre relativement faible de projets de plus de 1 million de dollars.

64. Au cours de la période biennale, le mécanisme de l'assurance qualité de l'OIT pour les projets de coopération technique a porté sur 398 propositions de projets qui ont été examinées du point de vue de la qualité de la conception dans des domaines critiques tels que la logique du projet, les indicateurs de résultats et l'adéquation de la stratégie. Grâce à l'examen d'assurance qualité, plus de 50 pour cent de ces propositions ont subi des modifications notables. Durant la période biennale, quelque 80 membres du personnel du BIT ont achevé une formation officielle visant à améliorer leurs compétences en matière de gestion du cycle des projets et dans des domaines connexes. Cette formation contribue directement à améliorer la conception des projets et leur taux d'exécution.

**Figure 6. Répartition des projets financés par des ressources extrabudgétaires par niveau de dépenses en 2012-13 (en dollars E.-U.)**


Source: OIT, IRIS.

### 3.3.1. CSBO

65. Le CSBO a été créé en 2008-09 afin de proposer aux donateurs un moyen de fournir à l'OIT des fonds qui ne sont affectés à aucun projet particulier, en pleine conformité avec les lignes directrices du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE/CAD). Le CSBO est utilisé exclusivement en faveur des pays pouvant prétendre à l'aide publique au développement. Les ressources du CSBO permettent à l'OIT d'allouer des fonds dans le cadre stratégique au moment et là où le besoin s'en fait le plus sentir de manière indépendante, souple et rapide, en complément d'autres ressources de l'OIT. Grâce au CSBO, le Bureau peut également étendre, accélérer, approfondir et reproduire des programmes de coopération technique existants, permettant au BIT d'apporter son concours dans des domaines thématiques ou à des Etats Membres qui n'attirent pas les contributions volontaires aussi facilement que d'autres. Les donateurs ayant participé au financement du CSBO en 2012-13 sont énumérés au tableau 8. Globalement, environ la moitié des résultats de programme par pays ayant bénéficié de fonds du CSBO ont fait état d'un résultat en 2012-13, et environ 10 pour cent des résultats de programme par pays ayant fait état de résultats ont bénéficié de tels fonds.

66. En 2012-13, le BIT a utilisé le CSBO aux fins suivantes:

- lancer des programmes novateurs, tels que les programmes sur la productivité et les conditions de travail dans les petites entreprises;
- répondre rapidement aux besoins émergents, comme au Myanmar ou à la suite de l'afflux de réfugiés au Liban;
- renforcer des partenariats avec d'autres organismes des Nations Unies dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies, par exemple au Malawi;
- renforcer la capacité des partenaires sociaux d'élaborer des politiques de développement socio-économique, notamment au Burundi, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, aux Philippines et dans le territoire palestinien occupé;

**Tableau 8. Contributions des donateurs au CSBO, 2012-13**

Pays donateurs	Milliers de dollars E.-U.
Pays-Bas	11 650,5
Norvège	10 334,6
Danemark	7 014,7
Belgique	5 606,3
Allemagne	814,1
Italie	611,8
<b>Total</b>	<b>36 032,0</b>

- encourager les activités conjointes et une gestion efficace axée sur les résultats dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent, par exemple au Pakistan.

67. L'Irlande, la Norvège et la Suède ont soutenu le mode de financement axé sur les résultats.

### 3.3.2. Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire

68. A sa session de mars 2012, le Conseil d'administration a adopté une stratégie sur la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, complétée par des indicateurs de performance adoptés en novembre 2012. Cette stratégie prévoit deux résultats liés à la connaissance institutionnelle de l'OIT et à sa capacité de mettre en œuvre la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire et à la promotion de l'Agenda du travail décent au moyen de nouveaux partenariats avec des gouvernements, des partenaires sociaux et des organisations de la société civile du Sud.

69. Davantage de partenariats ont été conclus avec des pays émergents et des pays en développement, aussi bien dans le cadre du financement national du développement que dans celui de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire. En 2012-13, 16 pays émergents et pays en développement ont signé des accords avec l'OIT prévoyant une contribution, soit 4 pour cent des approbations extra-budgétaires. Au cours de l'exercice biennal, le Bureau a renouvelé ses partenariats avec le Brésil et le Panama et a conclu de nouveaux

partenariats avec la Chine et le Mexique. En outre, en 2013, le BIT a publié un guide sur la coopération Sud-Sud et le travail décent intitulé *South-South Cooperation and Decent Work: Good Practices*.

### 3.3.3. Partenariats public-privé

70. En 2012-13, les ressources mobilisées grâce à des partenariats public-privé ont atteint quelque 15 millions de dollars E.-U., la moitié de cette somme provenant de fondations, et l'autre de sociétés privées. En 2010-11, 76 pour cent des ressources de ce type provenaient de fondations.
71. Le nombre de partenariats public-privé est passé de 30 en 2010-11 à 58 en 2012-13. Onze partenariats public-privé ont été conclus avec des universités et des centres de recherche. De nouveaux partenariats couvrent tous les domaines d'activité de l'OIT, et les coalitions et réseaux multipartites font apparaître de nouvelles modalités de partenariat.
72. Le BIT a établi une série de fiches d'informations sur les partenariats public-privé approuvés depuis l'introduction des nouvelles directives en juillet 2009. Ces fiches, publiées sur un site Internet consacré à cette question (<http://www.ilo.org/pardev/public-private-partnerships/lang-en/index.htm>), mettent en lumière les principaux domaines visés par les partenariats et donnent une description des stratégies et des résultats obtenus dans le cadre de la collaboration avec le secteur privé.

### 3.3.4. Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD)

73. Les PPTD sont l'instrument de programmation par pays de l'OIT (trois exemples de PPTD sont donnés dans la partie II). Ils sont élaborés et mis en œuvre avec la participation des mandants; ils décrivent le contexte national du travail décent et donnent les grandes lignes du programme proposé de soutien de l'OIT au cours d'une période déterminée. Avant leur mise au point définitive, les PPTD sont soumis à une procédure type d'assurance qualité, qui comprend un examen pluridisciplinaire et une évaluation sous l'angle de la gestion axée sur les résultats. La méthode d'assurance qualité a été mise à jour au début de l'exercice biennal.
74. Les PPTD ont évolué depuis leur première ébauche il y a près de dix ans, et un ensemble de bonnes pratiques ont été établies. Les trois grands enseignements ci-après ont été tirés:
  - le succès des PPTD repose sur des méthodes participatives solides et la participation active des mandants, qui sont la clé de l'appropriation et de la mise en œuvre de ces programmes;
  - les PPTD devraient être alignés sur les cadres nationaux de planification et sur le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD);
  - une analyse approfondie du contexte national est indispensable pour élaborer un programme par pays réaliste, pertinent et hiérarchisé.

Tableau 9. *Etat d'avancement des PPTD à la fin de décembre 2013*

	Pays préparant un PPTD	Pays avec PPTD en œuvre	PPTD lancés en 2012-13	PPTD évalués en 2012-13 au moyen du mécanisme d'assurance qualité
Afrique	21	32	14	21
Etats arabes	1	4	2	2
Asie et Pacifique	10	11	8	9
Europe et Asie centrale	5	7	5	6
Amérique latine et Caraïbes	12	6	2	2
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>60</b>	<b>31</b>	<b>40</b>

Source: BIT.

75. Étant donné les ressources et capacités limitées, il importe toutefois de ne pas sous-estimer la difficulté de trouver un équilibre entre, d'une part, une compréhension globale, analytique et cohérente du contexte du pays et, d'autre part, la nécessité de déterminer les priorités et résultats principaux, assortis de délais, sur lesquels le BIT devrait concentrer son appui.
76. A la fin de 2013, 109 programmes par pays étaient mis en œuvre ou étaient en préparation, dont 31 nouveaux programmes qui ont été lancés au cours de l'exercice biennal (tableau 9). Toutefois, les pays ne se trouvent pas tous dans une situation propice à l'élaboration d'un PPTD.
79. Un cours sur le partage des connaissances a été organisé en coopération avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin en décembre 2013; il a réuni des directeurs de bureaux extérieurs responsables de pays visés par l'initiative «Unis dans l'action» en vue de partager des expériences et de définir des positions communes sur la participation de l'OIT au processus de renforcement de la cohérence dans le système des Nations Unies.
80. En 2012-13, plus de 90 pour cent de l'ensemble des PNUAD en cours de réalisation intégraient au moins trois des quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Les mandants ont été consultés dans le cadre de 73 pour cent des PNUAD en vigueur, contre 39 pour cent lors de l'exercice biennal précédent. Les documents d'orientation du PNUAD (2010) et les outils établis par le Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUD), notamment les instructions standard, qui sont en cours d'élaboration en vue de la mise en œuvre de l'initiative «Unis dans l'action», tiennent compte du rôle clé des employeurs et des travailleurs parmi les parties prenantes nationales avec lesquelles les équipes de pays des Nations Unies sont amenées à collaborer.

### 3.4. Cohérence à l'échelle du système des Nations Unies

77. La résolution relative à l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2012, et les résolutions du Conseil économique et social s'y rapportant, notamment la résolution 2013/5, réaffirment l'importance que continue de revêtir le PNUAD en tant que cadre de programmation pour le système des Nations Unies, aussi bien dans les pays visés par l'initiative «Unis dans l'action» que dans d'autres pays. Le paragraphe 18 de la résolution 67/226 préconise le renforcement de la coordination et de la cohésion au niveau des pays compte tenu des mandats, des rôles et des compétences uniques de tous les fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies.
78. L'OIT a activement soutenu la cohérence au sein du système des Nations Unies et a fait partie de plusieurs équipes spéciales créées dans le cadre du suivi de l'examen quadriennal complet. Elle a dirigé ou codirigé des programmes conjoints sur l'emploi et la protection sociale dans 16 des 35 pays visés par l'initiative «Unis dans l'action». En 2012-13, elle a mobilisé quelque 48 millions de dollars E.-U. par l'intermédiaire de l'ONU, ce qui représente près de 12 pour cent de l'ensemble des ressources extrabudgétaires.
81. Parallèlement au soutien qu'il a apporté à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) à l'horizon 2015, le BIT a appuyé et facilité la participation des mandants aux consultations nationales, régionales et mondiales sur l'élaboration d'un nouveau cadre mondial de développement pour l'après-2015, en partenariat avec l'ONU et la Banque mondiale, conformément au Cadre d'accélération de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. Cela a abouti à la reconnaissance de l'importance du plein emploi et du travail décent, y compris de la protection sociale, pour parvenir à un développement durable.
82. Dans une perspective de cohérence à l'échelle du système, l'OIT a collaboré étroitement avec d'autres organismes – en particulier, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF),

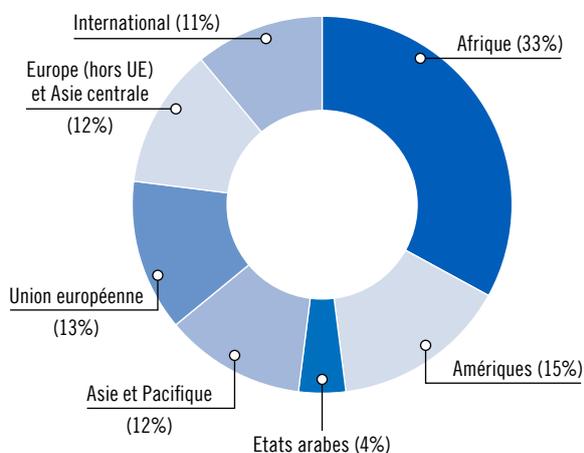
l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) – pour l'exécution de programmes conjoints au cours de l'exercice biennal 2012-13. Le BIT a ainsi dirigé ou participé à la réalisation de tels programmes dans les 17 pays suivants qui appliquent l'initiative «Unis dans l'action»: Albanie, Cabo Verde, Comores, Ethiopie, Fidji, Indonésie, Kenya, Kirghizistan, Kiribati, Malawi, Mozambique, Ouganda, Pakistan, Rwanda, République-Unie de Tanzanie, Uruguay et Viet Nam.

- 83. En collaborant avec d'autres organismes, l'OIT a pour objectif de contribuer au renforcement des liens normatifs et opérationnels dans le cadre des programmes des Nations Unies, dans des domaines déterminés par les Etats Membres dans la résolution 67/226. Des efforts accrus sont nécessaires pour intégrer les droits au travail, les normes du travail et le dialogue social dans les programmes par pays des Nations Unies, conformément à l'approche du développement fondée sur les droits.
- 84. Un rapport d'évaluation de 2013 établi par le PNUD: *Evaluation of UNDP contribution to poverty reduction* prône le resserrement de la coopération entre l'OIT et le PNUD. Il indique (p. xviii) que, étant donné que l'OIT est spécialement chargée de promouvoir l'emploi et les normes du travail et que l'aspect de la pauvreté qui touche aux revenus est fortement tributaire de la création d'emplois productifs pour les pauvres, il paraît logique de considérer le PNUD et l'OIT comme des «compagnons d'armes» dans la lutte contre la pauvreté. Les deux organisations, de fait, mènent un nombre non négligeable d'activités conjointes aux niveaux mondial et régional (comme mentionné dans les conclusions), mais les programmes par pays du PNUD peinent visiblement à établir des partenariats avec l'OIT.

### 3.5. Centre international de formation de l'OIT, Turin

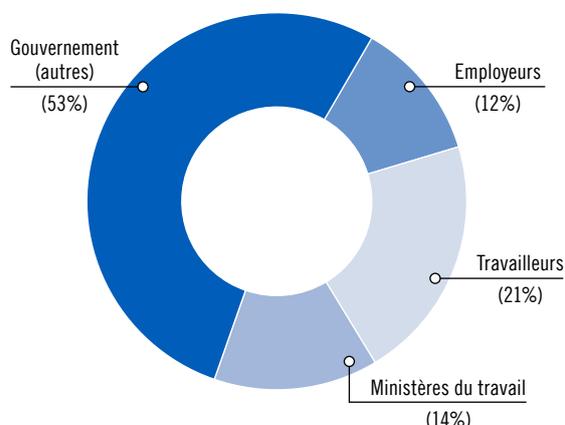
- 85. En 2012-13, les cours du Centre international de formation à Turin ont accueilli 24 402 participants; leur contenu était varié, couvrant tous les grands domaines d'activité de l'OIT et le programme pour le développement international. Issus de plus de 190 pays et territoires, la plupart des participants venaient d'Afrique, puis d'Europe et d'Asie centrale (figure 7). Au nombre de 16 000, les participants tripartites (gouvernements, employeurs, travailleurs) se répartissaient comme indiqué dans la figure 8. En plus du programme de cours réguliers, assurés principalement sur le campus de Turin, des formations individualisées ont été organisées sur le campus et aux niveaux régional, sous-régional et national.
- 86. L'alignement plus ciblé du Centre sur les stratégies et le cadre de programmation de l'OIT ont permis de mieux identifier les besoins et priorités, ce dont témoigne la sélection des participants aux cours réguliers et académies, ainsi que la mise en place d'activités spécialement adaptées selon les régions.
- 87. Le rôle du Centre dans le perfectionnement du personnel du BIT s'est considérablement accru: organisation d'activités planifiées en collaboration avec le Département du développement des ressources humaines du BIT, aide

Figure 7. Participants au Centre de formation de l'OIT, par région



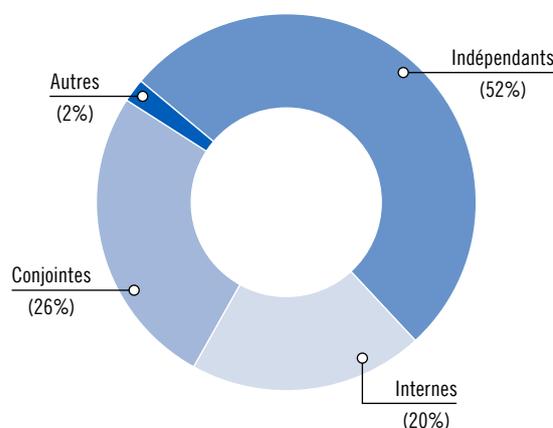
Source: Centre international de formation de l'OIT, Turin.

Figure 8. Répartition des participants tripartites au Centre de formation de l'OIT à Turin



Source: Centre international de formation de l'OIT, Turin.

Figure 9. Evaluations de projets menées en 2012-13, par type



Source: Base de données d' EVAL.

à l'organisation de réunions du personnel et d'ateliers de partage des connaissances à l'intention des départements et des bureaux.

88. L'établissement de partenariats avec des instituts universitaires de formation internationaux, régionaux ou nationaux est progressivement devenu un élément fondamental de la stratégie du Centre. En 2012, le Centre a déployé 28 pour cent de ses activités en partenariat avec d'autres établissements de formation, instituts de recherche et universités, contre 17,3 pour cent en 2010, année de référence.
89. La dimension régionale des activités du Centre demeure l'un de ses principaux avantages comparatifs. Les activités régionales complètent les cours interrégionaux de formation dispensés sur le campus et rendent l'offre de formation proposée par le Centre plus pertinente, contribuant ainsi aux résultats régionaux, sous-régionaux et nationaux.

### 3.6. L'évaluation au BIT

90. La politique de l'OIT en matière d'évaluation des projets préconise l'autoévaluation de tous les projets; une évaluation interne pour tous les projets d'un budget supérieur à 500 000 dollars E.-U.; et au moins une évaluation indépendante (externe) pour tous les projets d'un budget supérieur à 1 million de dollars E.-U. En 2012-13, le BIT a mené 245 évaluations de projets, ce qui représente 36,2 pour cent de l'ensemble des projets en cours durant ces deux

années. On trouvera une ventilation des évaluations par type à la figure 9. Plus de la moitié étaient des évaluations indépendantes. Environ trois évaluations de haut niveau – autrement dit de type politique ou stratégique portant généralement sur les résultats ou les programmes par pays – sont effectuées chaque année (voir encadré 2). L'Unité d'évaluation (EVAL) du BIT soumet au Conseil d'administration un rapport annuel sur ses activités et ses principales conclusions.

#### Encadré 2. Sélection de rapports d'évaluation de haut niveau publiés au cours de l'exercice biennal

- Approche sectorielle du travail décent de l'OIT.
- Stratégie de l'OIT visant à assurer l'intégration de politiques d'emploi inclusives.
- Programme de promotion du travail décent pour l'Inde (2007-2012).
- Stratégie de l'OIT visant à promouvoir les entreprises durables et le travail décent.
- Stratégie de l'OIT visant à promouvoir le travail décent dans les Etats arabes: évaluation groupée pour la Jordanie, le Liban et le territoire palestinien occupé.
- Stratégie de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail: les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail.

Source: <http://www.ilo.org/eval/lang--fr/index.htm>.

91. Des progrès notables ont été réalisés en ce qui concerne l'utilisation des conclusions des travaux d'évaluation du Bureau en vue de promouvoir une culture de l'apprentissage en son sein, grâce à la mise à jour et à l'amélioration des documents d'orientation, à la diffusion d'informations dans un bulletin et sur un site Web amélioré, et à la mise en place de formations certifiées destinées aux responsables d'évaluations.
92. Il a été particulièrement difficile de répondre à la demande croissante d'évaluations, du point de vue tant de la quantité que de la qualité. L'une des solutions a été d'élaborer un certain nombre de méta-études et d'examens systématiques faisant la synthèse des résultats et des enseignements tirés des nombreuses évaluations entreprises. En outre, des évaluations indépendantes de la qualité des rapports d'évaluation ont été commandées afin de déterminer les moyens de l'améliorer.
93. Parmi ces exercices, une méta-analyse des résultats et de l'efficacité des activités de l'OIT dans le domaine du travail décent, s'appuyant sur une analyse d'évaluations en matière de coopération technique (voir le lien Internet: <http://www.ilo.org/eval/lang--fr/index.htm>), a permis de tirer plusieurs enseignements utiles, dont plusieurs peuvent s'appliquer aux activités du Bureau en général – et non pas uniquement aux activités de coopération technique. La conclusion générale de la méta-analyse est que les approches techniques du BIT sont, dans l'ensemble, fructueuses et que de bons résultats ont été obtenus, mais que des faiblesses dans la conception et la gestion de projets ont parfois freiné les progrès. On trouvera ci-après une sélection de points soulevés dans la méta-analyse.
- 3.6.1. Pertinence*
94. La coopération technique est désormais systématiquement adaptée aux résultats définis dans le cadre stratégique et dans les PPTD, le cas échéant. La cohérence institutionnelle n'est donc plus un sujet de préoccupation. Il semble néanmoins que les références aux PPTD aient été purement formelles alors que les synergies et les complémentarités censées découler de l'intégration à un PPTD n'ont pas été systématiquement explorées.
95. Le grand point faible qui est ressorti des évaluations est: la conception des activités de coopération technique, objectifs fréquemment trop ambitieux, délais impossibles à respecter, ressources insuffisantes. Dans de nombreux cas, les cibles fixées sortaient du cadre des programmes, les délais de lancement étaient systématiquement sous-estimés, il fallait surmonter l'inertie institutionnelle, et il régnait un optimisme généralement infondé portant à croire que tout se déroulerait selon les plans.
96. Les trop nombreux objectifs établis en matière de coopération technique ont fait perdre de vue l'idée maîtresse des initiatives programmées. A l'inverse, un seul objectif de coopération technique contraindrait les concepteurs de projets à combiner soigneusement les éléments dans un dispositif plus étroitement intégré.
97. Une grande partie des mesures de coopération technique de l'OIT dans les différents secteurs étaient axées sur les pauvres (travail des enfants, migrants, traite des êtres humains, femmes microentrepreneuses), mais la pauvreté en soi n'était pas expressément abordée. Il en est résulté que certains projets ont perdu de vue l'objectif ultime, à savoir réduire la pauvreté.
98. Aujourd'hui, la dimension sexospécifique est généralement reconnue par la coopération technique. Du chemin reste toutefois à parcourir avant qu'il en soit pleinement tenu compte comme d'une force pour le développement. Dans plusieurs interventions, en particulier dans certaines des sociétés les plus patriarcales, la participation des femmes était symbolique. Compte tenu de la nécessité de trouver des solutions ingénieuses pour surmonter les obstacles culturels profondément ancrés, certains programmes, régionaux et interrégionaux, ont été spécialement conçus pour répondre aux préoccupations en matière d'égalité entre hommes et femmes.
- 3.6.2. Efficacité*
99. Les mesures de coopération technique ont été efficaces, bien que parfois en partie seulement, pour ce qui est d'atteindre leurs objectifs en matière de développement des connaissances, de renforcement des capacités, de normes et

d'influence sur les politiques. Les lacunes sont imputables à la faiblesse de la conception (pertinence) ou de la mise en œuvre et de la gestion (efficacité).

100. Il est évident que, dans de nombreux cas, la coopération technique a contribué à l'impact des programmes. Or la mesure de l'impact est rarement prévue dans la conception des interventions et, quoi qu'il en soit, il est difficile de distinguer les effets de la coopération technique d'autres changements sans rapport. Aussi l'OIT accepte-t-elle à juste titre la présomption de logique causale selon laquelle l'impact est probable, pour autant que les hypothèses sur lesquelles se fonde la définition des produits et des résultats soient confirmées, que les résultats soient réellement prouvés et que le lien causal entre les résultats et les effets soit crédible.

### 3.6.3. Efficience

101. La gestion de la coopération technique n'est généralement pas chose facile. De bons cadres logiques ont aidé les responsables à faire face à la complexité de l'environnement opérationnel. À son tour, la bonne gestion a permis de pallier les faiblesses de la conception. Un nombre insuffisant de programmes ont prévu des bases de référence pour mesurer les progrès accomplis. De manière générale, le suivi n'est pas encore suffisamment intégré

dans la mise en œuvre de la plupart des programmes. Les cadres de responsabilisation – pour la plupart des comités directeurs de projets – sont de plus en plus répandus. Néanmoins, les rapports d'évaluation ne contiennent que peu d'informations concernant leur fonctionnement.

102. La gestion transnationale avec appui du siège de l'OIT a bien fonctionné, mais l'inertie bureaucratique et l'éloignement du centre de décision ont régulièrement freiné la mise en œuvre des programmes. Les structures de gestion décentralisées ont semblé mieux à même de répondre aux besoins du pays, en particulier lorsqu'elles étaient soutenues par les administrations locales et qu'elles avaient clairement établi des axes de soutien.
103. Le rapport coût-efficacité ne semble pas avoir été un problème mais, dans de nombreux cas, les ressources des programmes se sont avérées insuffisantes. Parfois, le manque de fonds et de personnel disponible par rapport à l'ampleur de la tâche a même été facteur d'efficacité à cet égard. Dans d'autres, il s'est soldé par un rendement inférieur à la moyenne. Dans quelques cas, la dotation en ressources était tout à fait adéquate. Il est presque impossible de mesurer correctement l'efficacité dans les évaluations sans une estimation des coûts fondée sur les activités ou d'autres méthodes similaires, que le BIT n'applique pas encore.

## 4. Efficacité de l'Organisation

104. Les fonctions de gouvernance, d'appui et de management se fondent sur l'approche globale de l'Organisation en matière de gestion axée sur les résultats et relèvent de deux grands résultats:
- l'utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources de l'OIT;
  - la gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation.
105. Les principales fonctions de gouvernance, d'appui et de management reposent en outre sur cinq stratégies de gestion couvrant les thèmes suivants: connaissances; technologies de l'information; développement des ressources humaines; coopération technique; évaluation.
106. En 2012-13, les fonctions de gouvernance, d'appui et de management ont fait l'objet de réformes structurelles visant à accroître l'efficacité de la prestation de services. Au sein du Département de l'administration et des services internes (INTSERV), du Département de la gestion de l'information et des technologies (INFOTEC) et du Département des relations, des réunions et des documents officiels (RELMEETINGS), les responsabilités ont été restructurées selon des critères fonctionnels. Au Département de la communication et de l'information du public (DCOMM), la fonction de communication interne a été renforcée.

#### 4.1. Résultat 1 – Utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources de l'OIT

107. Le tableau des résultats pour le résultat 1 de même que des tableaux détaillés correspondant aux stratégies en matière de technologies de l'information, de développement des ressources humaines et de coopération technique peuvent être consultés à [www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program). Le Conseil d'administration est régulièrement saisi de rapports d'activité sur ces deux derniers points et d'autres informations relatives aux résultats concernant, par exemple, la mise en place d'un audit écologique à partir de 2012 et l'avancement du projet de rénovation du bâtiment du siège.

##### 4.1.1. Programmes

108. La gestion axée sur les résultats demeure le principe fondamental sur lequel s'appuie la mise en œuvre des 19 résultats techniques ainsi que des deux résultats au titre de la gouvernance, de l'appui et du management.

109. Après que le Conseil d'administration a donné, en mars 2012, des orientations en réponse au rapport sur l'exécution du programme 2010-11, le Bureau a révisé les méthodes de collecte d'informations sur les résultats obtenus, fournissant des renseignements plus détaillés sur la contribution apportée par le BIT à l'obtention d'un résultat. La restructuration du présent rapport et la manière de présenter les informations sur les résultats se sont inspirées de ces orientations.

110. Les exercices semestriels de planification du travail axée sur les résultats constituent un instrument crucial pour la mise en pratique de la gestion axée sur les résultats, et font maintenant partie intégrante des travaux du Bureau. Dans le cadre de ces exercices, le module de gestion stratégique d'IRIS est utilisé aux fins de la planification, et des discussions interactives par vidéoconférence sont organisées entre les fonctionnaires au siège et dans les régions. Il s'agit là de moyens d'un bon rapport coût-efficacité pour promouvoir la coordination et la coopération dans la planification du travail et l'affectation des ressources. Le suivi des progrès accomplis au regard des résultats des

programmes par pays s'articule autour d'un système d'indicateurs optiques. Enfin, des améliorations ont été apportées à l'assurance de la qualité et à la supervision des PPTD (dont découlent les résultats de programmes par pays).

##### 4.1.2. Développement des ressources humaines

111. Dans le contexte du programme de réforme, et sur la base des difficultés recensées et des enseignements tirés pendant la période biennale en cours et les précédentes, le Bureau a amorcé des réformes dans quatre domaines relatifs au développement des ressources humaines: la mobilité, le recrutement et la sélection; une politique des contrats fondée sur les besoins opérationnels et des conditions d'emploi harmonisées; un cadre complet de récompense et de reconnaissance des mérites; et un cadre de relations professionnelles à jour, solide et efficace.

112. Conformément à la stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015, le Bureau a continué de se concentrer sur quatre domaines: premièrement, le développement des talents et de l'aptitude à diriger; deuxièmement, le renforcement de la responsabilisation; troisièmement, le travail en équipe et la collaboration; et, quatrièmement, la création d'un cadre de travail favorable.

113. Les progrès les plus marqués ont été réalisés dans les domaines où les responsables jouissent d'une grande autonomie dans la définition des politiques, en particulier en ce qui concerne la planification des effectifs, le suivi du comportement professionnel, le perfectionnement du personnel, les initiatives en matière de direction et de gestion, et les initiatives visant à rationaliser les procédures administratives pour en améliorer le rapport coût-efficacité.

- Planification des effectifs: Quatre cycles de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), couvrant 99 concours, ont été réalisés en 2012-13 conformément aux arrangements transitoires convenus avec le Syndicat du personnel. De plus, 31 appels à manifestation d'intérêt ont été lancés pour des postes de haut niveau dans le cadre de la réforme. Un outil en ligne dénommé Profil

de l'employé est en cours de configuration; il établira notamment les compétences et l'intérêt pour la mobilité et servira à planifier les effectifs dans l'ensemble et sur le long terme.

- **Perfectionnement du personnel:** Un système de gestion de la formation a été lancé au siège en mars 2013 puis progressivement déployé dans tous les bureaux extérieurs. Un programme d'apprentissage en ligne centré sur la gouvernance interne a aussi été créé. Au total, 1 128 membres du personnel ont utilisé le système, et 555 ont suivi le programme d'apprentissage en ligne. Le système de gestion de la formation a en outre permis de mettre à disposition 49 documents électroniques et programmes d'apprentissage en ligne et d'organiser 59 séances présentiels. Dans le contexte de la réforme, l'accent a été mis sur la gestion du changement, la communication des cadres et l'encadrement personnalisé; parmi les groupes ciblés figuraient les futurs dirigeants, les cadres supérieurs et les candidats potentiels au programme des coordonnateurs résidents des Nations Unies.
- **Suivi du comportement professionnel:** L'appui au suivi du comportement professionnel a pris la forme de diverses activités allant de la formation à l'encadrement personnalisé en passant par des mécanismes de responsabilisation en matière de gestion, des communications ciblées, la rationalisation du Comité des rapports et l'élaboration de directives et de conseils internes. Quelque 95 membres du personnel ont participé à des ateliers sur des entretiens de performance constructifs, tandis que 80 responsables ont pris part à des ateliers sur l'optimisation de la performance des collaborateurs et la création d'équipes efficaces. Ces mesures ont contribué à l'accroissement global du taux d'observation des normes relatives au comportement professionnel, désormais évalué à 77 pour cent du personnel du BIT émergeant au budget ordinaire.
- **Rationalisation des procédures administratives:** Le Bureau a procédé à une analyse comparative des organisations du système des Nations Unies pour harmoniser ses méthodes avec les meilleures pratiques en matière d'administration des prestations sociales. L'ensemble des directives générales et des flux de travail ont été actualisés et enregistrés. De plus, un formulaire électronique a été créé pour la demande annuelle de prestations familiales et un autre est en cours d'élaboration pour les demandes de remboursement au titre de l'assurance-maladie. Enfin, une application en ligne a été élaborée pour collecter des informations sur les congés auprès des bureaux extérieurs, conformément au système de comptabilisation des avantages dus au personnel à la clôture de l'exercice prescrit par les Normes comptables internationales pour le secteur public (normes IPSAS).
- **Cadre favorable:** La coopération avec le Syndicat du personnel a permis d'accomplir des progrès dans des domaines tels que la sécurité et la santé au travail, les évacuations sanitaires, la sécurité sur le terrain et la politique en matière de voyages. Deux directives du Bureau ont été publiées en juillet 2012 et septembre 2013 concernant respectivement, d'une part, l'établissement d'un cadre de gestion de la sécurité et de la santé au travail applicable à l'ensemble des bureaux de l'OIT et, d'autre part, l'évacuation sanitaire et le transport à des fins médicales.
- Pour compléter le déploiement fructueux du programme d'apprentissage en ligne centré sur la gouvernance interne, le Bureau a élaboré un ensemble complet de manuels de référence sur ce thème qui couvrent certaines fonctions de gouvernance, d'appui et de management telles que la finance, les achats, les programmes et les ressources humaines. Ces manuels et les ateliers qui les accompagneront devraient être prêts en 2014.

#### 4.1.3. Technologies de l'information

114. Dans le cadre du programme de réforme, les activités de gestion de l'information et des technologies (dont les services de bibliothèque) ont été regroupées en un département unique. Des synergies pourront ainsi s'établir en combinant différents types d'expertise, notamment technique, et en fusionnant les ressources et les fonctions.

115. Le déploiement d'IRIS a été achevé en 2012 au Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes et en juin 2013 au Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. Les fonctions d'IRIS concernant les ressources humaines et les états de paie ont été mises en service au Bureau régional pour l'Afrique. Les logiciels, bases de données et matériels liés à IRIS ont été mis à niveau et la connectivité à l'échelon mondial a été améliorée en prévision de la poursuite du déploiement de systèmes informatiques centralisés dans l'ensemble du Bureau. Les projets de transformation de l'infrastructure sont exécutés conformément au calendrier quinquennal approuvé par le Conseil d'administration en mars 2011. Le système de gestion des identifiants a été mis en œuvre et les services d'impression et de gestion des fichiers ont été modernisés au siège en février 2013. Le remplacement du système de messagerie électronique a démarré en juin 2013. Une deuxième phase de modernisation du centre de données a débuté en août 2013.
116. De nombreux autres projets renforçant les initiatives mises en place à l'échelle du Bureau ont été réalisés pendant la période biennale, dont plus des trois quarts sont maintenant terminés. Une liste détaillée de ces projets figure sur le site Web d'INFOTEC (<http://www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm>). Le déploiement prévu du système de gestion électronique des documents a été reporté en attendant la mise en place d'une structure de classification et d'une gouvernance formelles. L'élaboration d'une feuille de route visant à améliorer la gestion des ressources à l'échelle du Bureau (archives, documents, données numériques, contenu Web, médias sociaux, autres matériels) était pratiquement achevée à la fin de 2013.
117. Pendant la période biennale, un grand nombre de nouvelles priorités ont émergé, exigeant la réorganisation des engagements déjà pris en matière de résultats. La décentralisation des services informatiques a continué de poser plusieurs problèmes: solutions non conventionnelles et non viables, fragmentation des services. Les mesures suivantes ont été prises pour y remédier: regroupement des fonctions ayant trait aux technologies de l'information et à la gestion de l'information; établissement d'un nouveau cadre de gouvernance informatique; création d'un bureau de la gestion des projets; amélioration des processus et des outils utilisés par le Service Desk d'INFOTEC; renforcement des capacités (36 pour cent du personnel d'INFOTEC sont maintenant titulaires de certificats officiels de gestion des processus informatiques).
- 4.1.4. Coopération technique*
118. L'examen approfondi des activités sur le terrain et du programme de coopération technique menés par le Bureau aboutira à des recommandations à mettre en œuvre pendant la période biennale 2014-15.
119. En 2012-13, le BIT a conclu ou renouvelé des partenariats de coopération pour le développement avec dix partenaires de longue date. Les sources de financement de la coopération technique ont été diversifiées à la faveur de 12 partenariats public-privé avec des acteurs non étatiques et de six accords conclus avec des économies émergentes et des pays à revenu intermédiaire.
120. Le programme de coopération technique du Bureau s'inscrit dans un cadre de plus en plus complexe, caractérisé par:
- la réduction du volume de l'aide publique au développement (qui, selon l'OCDE/CAD, a diminué de 6 pour cent entre 2010 et 2012);
  - le renforcement des exigences en termes d'efficacité de l'aide au développement fixées tant par les donateurs que par les pays bénéficiaires;
  - l'émergence de nouvelles parties prenantes: économies émergentes, entreprises privées, entités locales, institutions financières, fondations, philanthropes;
  - la dépendance du BIT vis-à-vis d'un nombre relativement faible de partenaires clés (62 pour cent des contributions volontaires reçues par le Bureau proviennent d'une vingtaine de donateurs).
121. Le Bureau s'emploie à remédier à ces difficultés en axant davantage la coopération technique sur les résultats, en améliorant l'établissement de rapports sur ce sujet, en renforçant le suivi, la transparence, la responsabilisation et la visibilité de ses activités de coopération technique,

en nouant des partenariats avec de nouvelles parties prenantes et en développant sa fonction d'appui aux programmes extérieurs. Il s'efforce en outre d'accroître la prévisibilité et la flexibilité des financements volontaires en proposant une gamme plus variée de modalités de partenariat.

122. Les contributions volontaires, qui représentent deux cinquièmes des ressources du Bureau, restent essentielles pour promouvoir l'Agenda du travail décent au moyen des PPTD. Le BIT a intensifié ses efforts en vue de publier des informations sur les résultats portant spécifiquement sur un donateur, un pays ou un thème. Son mécanisme d'assurance de la qualité des activités de coopération technique s'est révélé utile à tous les stades du cycle des projets. Enfin, des mesures ont été prises pour améliorer la qualité des rapports d'activité et en garantir la présentation dans les délais.
123. Ces dernières années, les financements provenant des organismes des Nations Unies ont considérablement augmenté du fait de l'engagement actif du Bureau en faveur de la cohérence du système des Nations Unies, garantissant ainsi une coopération encore plus étroite avec les fonds, programmes et institutions des Nations Unies aux niveaux local et central.

## 4.2. Résultat 2 – Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

124. Le tableau des résultats pour le résultat 2 figure à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/program>. Le Rapport d'évaluation annuel 2012-13 ([http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB319/pfa/WCMS\\_222502/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB319/pfa/WCMS_222502/lang--fr/index.htm)) contient des informations détaillées sur la stratégie d'évaluation du BIT.
125. Conformément aux cibles fixées au titre du résultat 2, le Bureau peut approuver sans réserve les états financiers pour le 72<sup>e</sup> exercice (2010-11) ainsi que les états financiers consolidés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2012. S'agissant de la gestion des risques, la responsabilité a été officiellement attribuée au Service de la trésorerie et de la comptabilité. Des dotations sont allouées à la mise en œuvre systématique, dans l'ensemble
- du Bureau, de la gestion des ressources de l'Organisation. Le registre des risques stratégiques a été révisé et inclus dans le programme et budget pour 2014-15.
- ### 4.2.1. Organes de gouvernance
126. Les cibles se rapportant à une planification, une préparation et une gestion efficaces des organes de gouvernance ont été atteintes.
127. Le Bureau a aidé les mandants à participer davantage à la gouvernance de l'Organisation en coordonnant ses contacts avec les différents groupes et en assurant des échanges efficaces et rapides sur les questions et documents qu'il a soumis pour consultation. Afin de répondre à une demande exprimée par les gouvernements dans le cadre du paquet de réformes, un dispositif de soutien a été créé spécialement à l'intention des gouvernements, ce qui a permis d'intensifier les contacts réguliers que le Bureau entretient avec les missions permanentes. Ce dispositif a organisé, entre autres, le premier séminaire d'introduction à l'OIT visant à informer les diplomates récemment arrivés à Genève sur les activités de l'Organisation. L'initiative a été bien reçue par les participants.
128. Il est crucial de respecter les délais de distribution des documents pour que les mandants puissent exercer pleinement leur rôle de gouvernance. La cible fixée à 95 pour cent a été atteinte grâce aux améliorations apportées à la planification et au suivi des flux de travail. Ces mesures se sont traduites par une réduction du volume global de documents et par des gains d'efficacité dans les services fournis aux organes directeurs.
129. Une nouvelle Unité de coordination des documents et d'appui à la traduction a été mise en place, de même qu'un système électronique de gestion et de suivi des flux de travail dans la chaîne interne de production des documents du département. Le Bureau est ainsi parvenu à atteindre la cible tendant à réduire de 20 pour cent le nombre de pages rédigées, traduites, imprimées et distribuées. En 2012-13, par rapport à 2010-11, la documentation destinée au Conseil d'administration a diminué de 29,3 pour cent et celle destinée à la CIT de 23,4 pour cent.

130. De nouvelles améliorations sont nécessaires et les modalités actuellement en vigueur doivent être ajustées pour garantir le bon fonctionnement des réunions du Conseil d'administration selon leur structure, leur calendrier et leur déroulement présents. L'assistance accrue fournie aux mandants sous la forme de consultations et de séances d'information a été largement appréciée et suscite une demande toujours croissante, ce qui suppose des coûts non négligeables.
131. Les documents officiels sont publiés sur le Web en format PDF et certains sont aussi convertis en livres électroniques. Ces différentes options sont toujours en cours d'examen.
132. Des réformes visant à améliorer le fonctionnement de la CIT ont été expérimentées à la session de juin 2013 et ont donné de bons résultats, notamment en ce qui concerne le report de la publication du *Compte rendu provisoire* des déclarations prononcées en plénière au cours de la discussion du rapport du Directeur général. Cet exemple montre que le Bureau peut obtenir des résultats positifs lorsqu'il parvient à présenter des arguments probants et bien étayés en faveur de projets de changements.
133. Pendant la période biennale, le suivi attentif de toutes les dépenses afférentes aux grandes réunions a apporté des avantages de taille, notamment la réduction des heures supplémentaires; des processus plus efficaces de production des documents officiels; l'adoption de nouvelles technologies; des initiatives visant à réduire la consommation de papier. L'une des principales leçons à tirer de ces initiatives est la nécessité de s'investir pour obtenir l'adhésion de toutes les parties concernées, au sein du Bureau comme parmi les mandants.
- 4.2.2. Fonctions de contrôle*
134. Le Commissaire aux comptes a approuvé sans réserve les états financiers consolidés de l'OIT pour les années qui se sont achevées le 31 décembre 2012 et le 31 décembre 2011. Depuis 2012, les états financiers sont pleinement conformes aux normes IPSAS.
135. A sa 316<sup>e</sup> session en novembre 2012, le Conseil d'administration a approuvé le mandat révisé du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI) et nommé cinq membres pour un mandat de trois ans.
136. Le Bureau de l'audit interne et du contrôle fait rapport chaque année au Conseil d'administration sur les principales conclusions et enquêtes, y compris la suite donnée à ses recommandations.
137. Tous les ans également, le BIT rend compte au Conseil d'administration du statut d'acceptation et du suivi des recommandations formulées par le Corps commun d'inspection (CCI). Pendant la période biennale, le Bureau a participé à 19 examens réalisés par le CCI, dont dix sont achevés. En 2012, le CCI a lancé un système en ligne visant à surveiller le statut de ses recommandations eu égard à leur suivi.



# Partie II

138. La présente section traite des activités de l'OIT au cours de la période biennale; elle s'articule autour de faits marquants ayant eu lieu dans chacune des cinq régions, de trois exemples de

PPTD et d'une série d'exposés thématiques. Elle apporte des précisions sur les informations présentées dans la Partie I, notamment en ce qui concerne les résultats à l'échelon national.

## 5. Faits marquants dans les régions

139. Une sélection de réalisations importantes est présentée ci-dessous.

### 5.1. Région Afrique

140. L'Afrique connaît une croissance économique positive, mais les progrès en matière de création d'emplois décents et productifs, pour les femmes comme pour les hommes, restent lents. L'emploi des jeunes, notamment, constitue un enjeu prioritaire pour la région.

141. En 2012-13, un certain nombre de pays ont élaboré des politiques et des plans d'action dans ce domaine. Ainsi, en concertation avec les partenaires sociaux, le gouvernement de l'Ouganda a adopté un plan d'action national pour l'emploi des jeunes. Des initiatives du même type sont lancées en République-Unie de Tanzanie, en Tunisie et en Zambie. En Zambie, l'emploi des jeunes occupe une place centrale dans le sixième plan national de développement, qui a été révisé en 2013. En Afrique de l'Ouest, la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) met en œuvre un plan d'action régional en faveur des jeunes.

142. Le Botswana, l'Égypte, l'Éthiopie, l'Ouganda et la Zambie renforcent les compétences des jeunes dans le domaine de la création d'entreprises et favorisent leur accès aux informations relatives au marché du travail et aux services d'orientation professionnelle. En Égypte, les services publics de l'emploi sont maintenant mieux à même d'accompagner les jeunes, qu'il s'agisse d'initiation au monde du travail, d'orientation professionnelle ou de placement. Au Malawi, en 2013, le Premier ministre a lancé une initiative nationale en faveur de l'emploi des jeunes. Aux Comores, un programme d'apprentissage, une formation à la création d'entreprises et des services d'intermédiation sur le marché du travail sont mis en place. Au Burundi, en Éthiopie, au Kenya et

en République démocratique du Congo, l'offre de formations techniques et professionnelles progresse et des technologies à forte intensité de main-d'œuvre sont utilisées pour les investissements d'infrastructures.

143. Le Bénin, le Burkina Faso et le Zimbabwe ont mis en place des formations professionnelles destinées aux jeunes des zones rurales, et l'Ouganda aide les jeunes à créer des petites et moyennes entreprises. Le Rwanda et la République-Unie de Tanzanie ont étendu leurs mesures visant à promouvoir l'esprit d'entreprise, les compétences relatives à la création et à la gestion d'entreprises, et l'accès des jeunes entrepreneurs à des financements. Le Burundi et le Soudan du Sud ont lancé des initiatives similaires en vue d'apporter un soutien aux réfugiés rapatriés, aux personnes déplacées et aux anciens combattants.

144. De plus en plus conscients du rôle que joue la protection sociale dans la réduction de la pauvreté, certains gouvernements ont établi un cadre de coopération avec le système des Nations Unies, notamment avec l'OIT, dans l'objectif de créer des systèmes de protection sociale. Le Cameroun, l'Éthiopie, la Gambie, le Togo et le Mozambique réforment leur système de sécurité sociale afin que puissent également en bénéficier les travailleurs de l'économie informelle et les habitants des régions rurales. Au Mozambique, le nombre de foyers couverts par un régime de protection sociale a plus que doublé, atteignant 370 000 en 2013. Il en est de même à Cabo Verde où le nombre de bénéficiaires de la protection sociale a doublé au cours des cinq dernières années.

145. Le Kenya, Madagascar, le Nigéria et l'Ouganda ont renforcé leurs mesures destinées à lutter contre le travail des enfants. Un plan d'action sous-régional sur les pires formes de travail des enfants est en cours d'exécution dans les États

membres de la CEDEAO. L'Ouganda a adopté un programme national de formation à la protection des enfants, et le Kenya a révisé sa liste des travaux dangereux. Madagascar a organisé une formation à l'intention des parents d'enfants astreints au travail et, au Malawi, des zones exemptes de travail des enfants ont été créées. Le Togo a intensifié son action visant à soustraire les enfants aux travaux dangereux dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique.

146. Le Zimbabwe a mis en œuvre les recommandations de la commission d'enquête de l'OIT sur la liberté syndicale et les droits à la négociation collective.

#### 5.1.1. Exemples de contributions de l'OIT

147. Dans la région Afrique, le BIT a :

- recueilli des données sur le passage de l'école à la vie active dans huit pays africains;
- réalisé des travaux de recherche sur la création d'entreprises par les jeunes et l'efficacité des méthodes d'accompagnement utilisées dans le cadre du programme de développement de l'emploi pour les jeunes en Afrique de l'Est (Kenya, Ouganda et République-Unie de Tanzanie);
- conçu un outil d'évaluation de la vulnérabilité permettant de hiérarchiser les investissements d'infrastructure;
- examiné les dépenses en matière de protection sociale en utilisant son outil de modélisation budgétaire et formulé des propositions visant à étendre les prestations de sécurité sociale aux personnes à faible revenu;
- soutenu la création d'instituts de formation au Maghreb et en Afrique francophone, afin de renforcer les capacités de gouvernance et de gestion de la sécurité sociale dans ces régions;
- approfondi la base de connaissances sur le travail des enfants et assuré un appui technique et financier aux plans d'action nationaux et sous-régionaux visant à éliminer les pires formes de travail des enfants;
- appuyé le renforcement des capacités des mandants tripartites en vue d'accroître la connaissance des normes internationales, de promouvoir leur ratification et d'améliorer leur application dans la région.

## 5.2. Région Amérique latine et Caraïbes

148. Les bons résultats économiques d'ensemble obtenus par les pays d'Amérique latine et des Caraïbes au cours de la dernière décennie et les stratégies destinées à placer l'emploi au cœur des politiques publiques ont entraîné une réduction du chômage, parfois de près de 6 pour cent, et une augmentation des salaires moyens et minima réels. Cependant, des problèmes continuent de se poser – équité, qualité de l'emploi, droits des travailleurs, secteur informel – auxquels la région doit faire face dans un contexte de ralentissement économique mondial.

149. Le Chili, la République dominicaine, El Salvador, le Mexique et le Pérou ont intégré des objectifs liés à l'emploi et au travail décent dans leurs plans de développement nationaux et sectoriels. Des systèmes d'information plus complets et plus intégrés ont rendu plus aisées l'élaboration et l'exécution de politiques de l'emploi, notamment à Sainte-Lucie et à Saint-Vincent-et-les Grenadines, dans les Caraïbes. Cette tendance se confirme au niveau sous-national également, avec la mise en œuvre d'agendas du travail décent au niveau central ou local en Argentine (province de Santa Fe), au Brésil et au Chili (région de Maule).

150. Plusieurs programmes mis en œuvre par les pays de la région ont été renforcés: «Jóvenes con más y mejor trabajo» (Plus d'emploi et de meilleure qualité pour les jeunes) en Argentine, «Empléate» (Trouve-toi un emploi) au Costa Rica ou «Jóvenes a la obra» (Les jeunes à l'œuvre) au Pérou. Le Brésil, El Salvador, l'Equateur et le Paraguay ont œuvré à l'élaboration de politiques en faveur du travail décent, et l'Uruguay a adopté une législation spécifique en la matière. Ces politiques ont été complétées par la création de systèmes de placement pour les jeunes, le renforcement des systèmes de formation professionnelle et la réalisation d'enquêtes ciblées qui ont permis d'obtenir des informations pertinentes sur le passage des études à la vie active au Brésil, en Colombie, en El Salvador, en Jamaïque et au Pérou.

151. La région a joué un rôle pionnier eu égard à la convention (n° 189) sur les travailleuses

et travailleurs domestiques, 2011, l'Uruguay étant le premier pays au monde à l'avoir ratifiée, suivi de l'Etat plurinational de Bolivie, du Guyana, du Nicaragua et du Paraguay.

### 5.2.1. Exemples de contributions de l'OIT

152. Dans la région Amérique latine et Caraïbes, le BIT a :

- fourni des services consultatifs directs aux gouvernements, aux organisations de travailleurs et aux organisations d'employeurs; rassemblé et diffusé des connaissances et des statistiques pertinentes; renforcé les capacités institutionnelles et élaboré des projets de coopération. Ces activités ont souvent été réalisées dans le cadre de partenariats avec des organismes des Nations Unies, des institutions financières et l'Organisation des Etats américains (OEA). Le dialogue social a constitué un élément primordial de l'ensemble de ces activités;
- participé activement à des conférences régionales (avec l'OEA et la Communauté des Caraïbes (CARICOM) par exemple), ainsi qu'au Forum international sur les politiques publiques en matière d'emploi et de protection sociale, organisé au Mexique en novembre 2013. En outre, le BIT a favorisé l'offre d'information sur l'emploi et le travail décent en apportant son soutien aux services nationaux de statistique, en établissant des rapports sur la situation du marché du travail en collaboration avec la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), en menant des enquêtes sur l'emploi en milieu rural conjointement avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et en publiant *Panorama Laboral*;
- soutenu l'élaboration d'agendas sous-nationaux du travail décent en promouvant l'échange de données d'expériences et la coopération horizontale;
- exécuté des projets spécifiques en faveur de l'emploi des jeunes, menés dans le cadre du Fonds pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. Dans ce domaine, il convient de souligner le travail accompli par le Centre

interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (OIT-CINTERFOR);

- donné de la visibilité à la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, dans la région, en réalisant un travail d'information et de sensibilisation, avec notamment des études sur l'incidence de l'adoption de cette convention sur les normes du travail et des campagnes menées conjointement avec des entités nationales, des syndicats et d'autres acteurs importants dans le domaine;
- souligné que, dans une région majoritairement composée de pays à revenu intermédiaire, la coopération horizontale, l'échange de données d'expérience et la mobilisation de fonds locaux pour des projets de développement deviennent des moyens incontournables de coopération internationale.

### 5.3. Région Etats arabes

153. La période biennale a été caractérisée par une instabilité politique accrue, dans le sillage du Printemps arabe. La crise syrienne et la situation d'urgence humanitaire qui en découle ont eu de graves incidences sur les pays voisins.

154. Dans un contexte de mécontentement social qui s'est cristallisé sur des revendications populaires en faveur de la justice sociale et de l'emploi, plusieurs pays et régions, dont la Jordanie, le Liban, Oman et le territoire palestinien occupé, ont augmenté les salaires minima et pris des mesures pour améliorer les conditions de travail. Certains pays se sont également efforcés d'encourager le dialogue social et de favoriser la consultation tripartite.

155. Quelques pays ont entrepris de procéder à une révision complète de leur législation du travail. La convention collective portant sur le secteur de l'habillement en Jordanie, signée en mai 2013 et destinée à améliorer les conditions de travail de près de 55 000 travailleurs, fait figure d'accord historique.

156. Les travailleurs migrants représentent une part importante de la population active dans de nombreux pays de la région, en particulier dans ceux du Conseil de coopération du Golfe. L'organisation des travailleurs migrants

et la protection de leurs droits font maintenant partie des priorités des syndicats. Un dialogue sur les mesures à prendre en matière de migrations de main-d'œuvre et la promotion de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, ont été entrepris dans certains pays du Golfe, dans le cadre du lancement de deux nouveaux projets régionaux.

157. Il est de plus en plus admis que toute stratégie nationale cohérente de sécurité sociale doit prévoir une extension de la protection sociale et accorder une place centrale aux travailleurs du secteur informel. Un petit nombre de pays ont pris des mesures privilégiant la création de systèmes complets fondés sur des droits plutôt que l'adoption d'une approche fondée sur la protection sociale. La consolidation de l'initiative relative aux socles de protection sociale en Jordanie (ainsi que l'engagement à ratifier la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952) et l'appui à la création d'un régime de retraite pour les travailleurs du secteur privé au Liban et dans le territoire palestinien occupé sont les signes de la forte volonté qui existe dans la région de se tourner vers des régimes de retraite à prestations définies.

### 5.3.1. Exemples de contributions de l'OIT

158. Dans la région des Etats arabes, le BIT a :

- soutenu les organisations de travailleurs, nouvelles ou déjà existantes, en vue de recenser les institutions à large assise, démocratiques et représentatives qui seraient susceptibles de relever les défis sociaux, économiques et politiques de la transition;
- organisé des conférences et des réunions d'experts à la suite de la publication, au début de l'année 2013, du rapport commun du BIT et du PNUD *Rethinking economic growth: Towards productive and inclusive Arab societies* (Repenser la croissance économique: vers des sociétés arabes productives et inclusives). Ces manifestations ont permis de favoriser le dialogue sur les mesures à prendre et d'étudier des mesures possibles dans divers domaines: autonomisation des femmes, droits des travailleurs,

travail décent, économie informelle. Les recommandations de la conférence régionale sur la gouvernance du marché du travail dans le contexte de l'évolution des sociétés arabes, tenue en Egypte en septembre 2013 et organisée conjointement avec l'Organisation arabe du Travail, ont permis de réaffirmer l'engagement des gouvernements et des partenaires sociaux en faveur de l'adoption de politiques de développement inclusives et favorables à l'emploi, assorties de dialogue social, de protection sociale et d'une gouvernance cohérente du marché du travail;

- fourni des services pour la fixation de salaires minima et la négociation collective, vu le nombre sans précédent de demandes de services consultatifs techniques sur ces domaines qui lui ont été adressées. En Jordanie, le BIT a contribué à l'élaboration d'une stratégie nationale de négociation collective qui servira de modèle à d'autres pays;
- mené des études sur les coûts de l'établissement d'un socle de protection sociale, qui sera soutenu dans le cadre de la coopération Sud-Sud.

## 5.4. Région Asie et Pacifique

159. Des avancées notables ont été réalisées dans un certain nombre de pays pour ce qui est de la ratification des normes internationales du travail. Le gouvernement de la Chine, par exemple, a créé un comité ministériel chargé d'accélérer la ratification des conventions fondamentales de l'OIT. La décision du gouvernement de réformer son système de rééducation par le travail, prise en novembre 2013, constitue un progrès décisif en vue de la ratification des conventions de l'OIT sur le travail forcé. Le règlement spécial sur la protection des femmes au travail, adopté en 2013, illustre également un plus grand respect des normes internationales du travail dans le pays. Au Népal et en Thaïlande, des plates-formes syndicales unifiées ont été créées en vue de poursuivre les ratifications.

160. Un certain nombre de pays ont réalisé d'importants progrès sur la voie de la production et de l'utilisation de statistiques du travail pour l'élaboration de politiques de l'emploi fondées

sur des éléments factuels. Le Cambodge, la République démocratique populaire lao et le Samoa ont établi leur tout premier rapport sur les enquêtes sur leur population active, y compris sur les jeunes, l'emploi informel et les migrations. Des enquêtes trimestrielles sur la population active sont menées à titre pilote au Bangladesh, et les Fidji testent des séries de données annuelles sur le marché du travail. Les Philippines ont lancé des enquêtes pilotes sur la population active à l'échelle provinciale.

161. La protection des travailleurs migrants ainsi que l'accès à l'emploi productif et au travail décent restent une priorité dans la région de l'Asie et du Pacifique. Les capacités des partenaires sociaux à promouvoir les droits des travailleurs migrants ont été considérablement renforcées par l'adoption de lois, de règles et de règlements nationaux, ainsi que par la création et la consolidation de structures de gouvernance au Bangladesh, dans le bassin du Mékong, dans les pays de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) et dans ceux du Pacifique.
162. Le Bangladesh, l'Indonésie, les Philippines et Sri Lanka ont intégré dans leurs stratégies nationales et sectorielles, ainsi que dans leurs initiatives locales, des mesures destinées à promouvoir l'emploi et les pratiques de l'entreprise dans certains secteurs tels que le tourisme, les énergies renouvelables, la construction de logements, la gestion des déchets par les municipalités et les emplois verts.
163. Parallèlement à l'augmentation du nombre de pays à revenu intermédiaire dans la région, les demandes de conseils en matière de fixation des salaires adressées au BIT sont de plus en plus nombreuses. La création au Viet Nam d'un conseil national tripartite des salaires est un grand pas en avant vers la fixation tripartite d'un salaire minimum.
164. Les dix pays d'Asie du Sud-Est membres de l'ASEAN ont adopté en 2013 une Déclaration sur le renforcement de la protection sociale, qui énonce les principes fondamentaux de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et y fait référence. En signant cette déclaration, les gouvernements se sont engagés à mettre en place des socles de protection sociale nationaux, en tenant compte

du principe d'égalité de traitement pour tous. Une base de données régionale sur les évaluations relatives à la protection sociale a été constituée à partir de rapports établis par le Cambodge, l'Indonésie, la Thaïlande et le Viet Nam. Des mesures similaires, visant à mettre en place des socles de protection sociale nationaux, ont été prises en Inde, au Pakistan et à Sri Lanka.

165. Des accords de coopération technique à l'échelle régionale illustrent également l'importance que revêtent dans la région l'OIT et son mandat. Ainsi, le premier accord de coopération Sud-Sud sur le développement des services d'emploi et la diffusion des informations relatives au marché du travail a été signé par le Cambodge, la Chine et la République démocratique populaire lao; un protocole d'accord sur l'emploi, la formation et la santé et la sécurité au travail a été conclu entre Singapour et l'OIT, et les accords de coopération OIT/Japon et OIT/République de Corée, portant sur l'emploi des jeunes, la formation et l'employabilité, la protection sociale et les migrations de main-d'œuvre, ont été élargis.

#### *5.4.1. Exemples de contributions de l'OIT*

166. Dans la région de l'Asie et du Pacifique, le BIT a :
  - entrepris dans l'ensemble de la région une campagne de promotion en faveur des normes internationales du travail et d'une réforme globale du droit du travail, contribuant ainsi à la ratification de 32 normes en 2012-13, dont les conventions fondamentales et les nouvelles normes sur le travail maritime et les travailleuses et travailleurs domestiques;
  - fourni un appui technique et des orientations pour l'élaboration de la politique nationale sur les ressources humaines et l'emploi à Sri Lanka;
  - encouragé avec succès, pour l'entretien des routes aux Philippines, le recours à une main-d'œuvre nombreuse sur la base de l'organisation communautaire, créant ainsi des possibilités d'emploi local à la suite de catastrophes naturelles;
  - systématiquement participé aux travaux des organes pertinents du système des Nations

Unies, notamment au Groupe de travail thématique Asie-Pacifique sur les migrations internationales;

- renforcé les partenariats existants avec l'ASEAN en vue de faire avancer les questions dont traite l'OIT.

## 5.5. Région Europe et Asie centrale

167. L'adoption de la Déclaration d'Oslo par des mandants de 51 Etats Membres, lors de la neuvième Réunion régionale européenne tenue à Oslo (avril 2013), constitue une réalisation majeure. Cette déclaration énonce notamment que «l'OIT est particulièrement bien placée pour [...] contribuer à la formulation de réformes rationnelles et équitables» et ouvre la voie à une intensification des activités de l'Organisation dans la région. L'OIT a ainsi répondu à des demandes d'assistance provenant de mandants d'un certain nombre de pays de la zone euro. Elle a par exemple collaboré avec le gouvernement chypriote à l'élaboration d'un plan de travail dont l'un des objectifs est de créer un plan d'action global pour la jeunesse, qui prévoit notamment la mise en place d'une garantie d'emploi pour les jeunes.

168. Il est important que l'appui technique fourni soit bien équilibré afin de pouvoir répondre aux difficultés d'une grande diversité que rencontrent les pays d'Europe centrale et orientale et ceux d'Asie centrale. Le renforcement des partenariats visant à étendre les activités de l'OIT dans la région constitue une avancée dans ce sens. Lors de la Conférence OIT-Russie sur le travail décent, par exemple, organisée en décembre 2012 par la Fédération de Russie avec le soutien du Bureau, trois accords ont été signés: un programme de coopération visant à améliorer les relations professionnelles en vue de promouvoir le travail décent, un accord destiné à appliquer la stratégie de formation du G20 dans cinq pays (trois pays de la Communauté d'Etats indépendants, la Jordanie et le Viet Nam) et un accord de partenariat mondial sur la formation et les compétences relatives à l'emploi des jeunes, conclu entre l'OIT et l'entreprise Lukoil.

169. L'emploi des jeunes constitue un enjeu prioritaire dans la région. Un plan d'action national

triennal visant à créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les jeunes a été adopté en octobre 2012 dans l'ex-République yougoslave de Macédoine.

170. En Géorgie, un nouveau Code du travail a été entériné le 12 juin 2013, à l'issue d'un processus de dialogue social tripartite. Les travaux préparatoires et d'adoption du texte ont eu un effet multiplicateur qui a renforcé et institutionnalisé cette forme de dialogue.

171. En Ukraine, la loi sur les conventions collectives et la loi sur les organisations d'employeurs ont fait l'objet de modifications qui renforcent le rôle de l'administration du travail dans le cadre de négociations collectives volontaires et efficaces.

172. La coopération entre la Commission européenne et l'OIT s'est intensifiée et les documents stratégiques du Conseil, de la Commission et du Parlement européens font de plus en plus référence aux instruments de l'Organisation. Le renforcement de cette coopération s'est également traduit par la participation du Président du Conseil européen, M. Herman Van Rompuy, à la Conférence internationale du Travail en juin 2013 et par celle du Président du Parlement européen, M. Martin Schulz, à la session de mars 2013 du Conseil d'administration.

### 5.5.1. Exemples de contributions de l'OIT

173. Dans la région Europe et Asie centrale, le BIT a:

- contribué à l'application des normes fondamentales du travail et d'autres normes internationales du travail pertinentes dans tous les pays de la région;
- participé à l'élaboration du plan d'action pour l'emploi des jeunes dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, en assurant une assistance technique et en créant un groupe de travail national tripartite;
- noué des contacts avec les plus hautes autorités géorgiennes afin d'instaurer des relations de confiance avec le pays et a fourni une assistance technique destinée à favoriser le dialogue social;
- réalisé une étude sur le cadre juridique et les pratiques en vigueur dans le domaine

de la négociation collective en Ukraine, et organisé des débats tripartites sur les conclusions de cette étude. Les fonctionnaires de l'administration du travail, qu'ils officient à l'échelle nationale ou régionale, ont bénéficié d'un programme complet de formation sur le rôle qu'ils doivent tenir en ce qui concerne la promotion de la négociation collective. Des séances de formation sur le même sujet ont été dispensées à des représentants des travailleurs et des employeurs;

- contribué, par des travaux de recherche et des conseils techniques, aux réformes de la législation du travail en Bulgarie et à la réforme des relations professionnelles en Roumanie. Des séminaires de concertation de haut niveau, auxquels ont participé les mandants, la Commission européenne, le FMI et la Banque mondiale, ont été organisés dans les deux pays, respectivement en juillet 2012 et en janvier 2013;
- apporté une contribution technique à l'élaboration du programme «Garantie pour la jeunesse» de l'Union européenne, en s'appuyant notamment sur l'étude du BIT intitulée: *Eurozone job crisis: Trends and policy responses* (2012);
- aidé la Grèce à rétablir la confiance entre les partenaires sociaux et à renforcer le dialogue social aux niveaux national et sectoriel. Le BIT fournit une assistance technique dans divers domaines; apprentissage; inspection du travail et travail non déclaré; économie sociale; réglementation du travail; licenciements collectifs; emploi temporaire. Un chargé de liaison principal pour la Grèce a été nommé afin de coordonner ces activités.

## 6. Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD)

174. Les PPTD sont le principal instrument de programmation de l'OIT au niveau national. Trois exemples de la participation de l'OIT et des résultats obtenus dans le cadre d'un PPTD intégré – Inde, République de Moldova et Sénégal – sont illustrés ci-après.

### 6.1. PPTD en Inde: réalisations du pays

175. Le PPTD 2013-2017 pour l'Inde, adopté par le gouvernement, les partenaires sociaux et le BIT en octobre 2013, est aligné sur le 12<sup>e</sup> Plan quinquennal (2012-2017) de l'Inde et sur le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) 2013-2017. Dans ses conclusions, l'évaluation indépendante du précédent PPTD (2007-2012), achevée au cours de la période biennale, a indiqué qu'il constitue «un cadre utile permettant de transposer dans un programme les quatre piliers du travail décent».

176. Le PPTD de l'Inde est un cadre de collaboration entre le ministère du Travail et de l'Emploi, les organisations d'employeurs et de travailleurs, d'autres ministères responsables au niveau central et à celui des États,

la Commission de planification, d'autres partenaires pertinents et l'OIT. Le ministère du Travail et de l'Emploi et les partenaires sociaux ont créé un comité consultatif tripartite, chargé d'orienter la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation du PPTD. Des comités consultatifs thématiques ou groupes de travail continuent d'appuyer le processus de mise en œuvre pour certains résultats attendus.

177. D'importants résultats au niveau national ont été produits en 2012-13 dans le cadre des résultats attendus concernant le développement des compétences, les entreprises durables, la sécurité sociale, les conditions de travail, la lutte contre le VIH/sida, le renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs, le travail forcé, le travail des enfants, et la ratification et l'application des normes internationales du travail.

178. Les montants alloués au titre du PPTD (budget ordinaire pour la coopération technique (CTBO), compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) et coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires (CTXB)) s'élèvent au total à 8 228 631 dollars E.-U. pour 2012-13.

**Tableau 10. Chaîne des résultats pour l'Inde**

Contribution de l'OIT	Résultats (mesures prises par le pays)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apports techniques au Conseil national sur le développement des compétences du Premier ministre, au Conseil national de coordination des compétences de la Commission de planification et à l'Institut national du développement des compétences du ministère des Finances.</li> <li>• Appui au gouvernement et aux partenaires sociaux concernant la gouvernance du système national des compétences.</li> </ul>	<p>Le développement des compétences est une priorité du 12<sup>e</sup> Plan quinquennal (2012-2017). En juin 2013, le gouvernement a créé l'Institut national du développement des compétences, qui est l'organe principal du cadre national des qualifications et des compétences.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunions d'information sur l'inclusion des travailleurs domestiques dans la nouvelle loi sur le harcèlement sexuel à l'intention de l'Equipe spéciale tripartite interministérielle sur l'égalité entre hommes et femmes.</li> <li>• Préparation d'un guide pour la mise en œuvre étape par étape de la loi sur le harcèlement sexuel et organisation d'une formation pour les mandants.</li> </ul>	<p>En mars 2013, le gouvernement a adopté la loi sur le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation), qui s'applique aux travailleuses domestiques.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apports techniques concernant l'extension de la couverture par le système national d'assurance-maladie; élaboration des directives opérationnelles et campagne de sensibilisation des travailleurs.</li> <li>• Animation de réunions tripartites au niveau central et à celui des Etats sur l'extension de la couverture de l'assurance-maladie.</li> </ul>	<p>En juin 2013, le gouvernement a étendu la couverture du système national d'assurance-maladie (Rashtriya Swasthya Bima Yojana (RSBY)) à diverses catégories de travailleurs de l'économie informelle, jusque-là exclues.</p> <p>En novembre 2012, le Cabinet a approuvé les amendements à la loi sur les travailleurs du bâtiment et de la construction (autres) intégrant les recommandations du groupe tripartite de travail dirigé par le BIT. La loi telle qu'amendée a été examinée par le Parlement en mars 2013.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appui technique fourni aux syndicats en vue de renforcer leur capacité de participer activement au dialogue pour l'élaboration des politiques: socle de protection sociale, VIH/sida, travail domestique (y compris la convention n° 189), travail des enfants, bâtiment et assainissement.</li> </ul>	<p>Les syndicats ont participé et fait une contribution au 12<sup>e</sup> Plan quinquennal (2012-2017) et au Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement destiné à l'Inde (2013-2017).</p> <p>Les recommandations des syndicats visant à inclure un objectif de développement distinct sur le plein emploi productif en référence au socle de protection sociale ont été incluses dans le rapport sur les consultations mondiales relatives au Programme de développement des Nations Unies pour l'après-2015.</p> <p>Une plate-forme commune de 11 confédérations syndicales nationales a négocié avec le gouvernement une liste en dix points de questions comprenant la ratification des conventions n° 87 et 98 et la création d'un salaire minimum, ainsi que des améliorations concernant la sécurité sociale.</p>

## 6.2. PPTD au Sénégal: réalisations du pays

179. Le PPTD 2012-2015 pour le Sénégal, adopté par le gouvernement, les partenaires sociaux et le BIT en juillet 2012, traite de certains déficits de travail décent conformément aux quatre piliers stratégiques, l'accent étant mis plus particulièrement sur la création d'emplois et les emplois décents pour les femmes et les hommes, ainsi que sur l'extension de la couverture sociale aux travailleurs de l'économie informelle. Ces priorités englobent sept résultats et 53 produits.

180. Le PPTD du Sénégal est l'aboutissement d'un processus consultatif entre le gouvernement et les partenaires sociaux, animé par un comité tripartite interministériel.

181. En 2012-13, le pays a obtenu d'importants résultats dans des domaines tels que les entreprises durables, les migrations de main-d'œuvre, le VIH/sida, les organisations d'employeurs et de travailleurs et le travail des enfants.

182. Le comité directeur interministériel, composé de membres issus des ministères sectoriels clés, est animé par l'équipe d'appui technique

**Tableau 11. Chaîne des résultats pour le Sénégal**

Contribution de l'OIT	Résultats (mesures prises par le pays)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparation d'un rapport sur la promotion d'un environnement fiscal favorable aux petites entreprises.</li> <li>• Analyse des forces et des faiblesses de l'impôt synthétique visant à simplifier le paiement par les petites et moyennes entreprises (PME), appelé contribution globale unique (CGU).</li> <li>• Recommandations visant à améliorer le fonctionnement de la Direction des PME, de la Direction générale des impôts et des domaines, et de l'Agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD).</li> </ul>	Un nouveau code fiscal adopté en décembre 2012 prend en compte les recommandations du BIT sur la simplification de la déclaration fiscale pour les PME. Ce nouveau code a également permis d'améliorer le fonctionnement de la contribution globale unique concernant les catégories fiscales spécifiques des petites entreprises.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appui technique et financier fourni au ministère du Travail et aux partenaires nationaux pour la préparation et la validation du Plan-cadre national de prévention et d'élimination du travail des enfants (NAP)</li> </ul>	Le Plan-cadre national a été adopté et intégré dans la Stratégie nationale de développement économique et social (SNDES) 2013-2017, qui a été adoptée en novembre 2012.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appui à la révision de la politique sectorielle concernant les Sénégalais à l'étranger et production, conjointement avec le ministère, de certains outils en vue de sa mise en œuvre.</li> <li>• Action visant à assurer la participation des syndicats, des employeurs et des représentants des migrants et contribution à la création et au renforcement d'organes de coordination favorisant la participation de tous les mandants.</li> <li>• Mise au point et à disposition d'outils utilisés dans des activités de renforcement des capacités et organisation de plus de 100 séances de formation destinées au personnel des services publics de l'emploi (PES).</li> </ul>	<p>En 2012, le gouvernement du Sénégal a mis à jour sa politique concernant les Sénégalais à l'étranger, pour favoriser la réinsertion des migrants de retour au pays et l'utilisation des fonds envoyés de l'étranger.</p> <p>En 2012, le gouvernement a renforcé les services publics de l'emploi en les dotant d'une base de données unique sur le placement.</p>

au travail décent de l'OIT pour l'Afrique de l'Ouest basée à Dakar (DWT/CO Dakar). Le succès du PPTD dépend de son alignement sur d'autres cadres de développement et partenariats établis avec des acteurs mondiaux importants. Les mandants sénégalais ont joué un rôle crucial dans l'élaboration d'un programme commun des Nations Unies sur l'emploi des jeunes, portant notamment sur les questions de migration. Doté d'un budget de 12 millions de dollars E.-U., ce programme a été signé par l'ONU et le gouvernement du Sénégal en août 2013.

183. Les montants alloués au titre du PPTD (CTBO, CSBO, CTXB) s'élèvent au total à 2 366 020 dollars E.-U. pour 2012-13.

### 6.3. PPTD en République de Moldova: réalisations du pays

184. Le PPTD 2012-2015 pour la République de Moldova a été adopté en juin 2012 par le gouvernement, les partenaires sociaux et le BIT. Il s'agit du troisième cycle de PPTD pour la

République de Moldova. Le programme en cours s'inscrit dans le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) 2007-2012 et l'Accord-cadre de partenariat Nations Unies-République de Moldova 2013-2017. Il se fonde sur les objectifs nationaux de développement «Moldova 2020». Ses priorités sont notamment les suivantes: renforcer la gouvernance du marché du travail, promouvoir le travail décent et les possibilités d'emploi, améliorer la protection sociale. Le PPTD a été établi dans le cadre de consultations étroites entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

185. Un comité de surveillance tripartite a été créé au début de 2009 pour permettre au gouvernement et aux partenaires sociaux de surveiller la mise en œuvre du programme. L'alignement du PPTD sur d'autres cadres de développement et les partenariats établis avec des acteurs mondiaux importants ont joué un rôle essentiel dans sa réussite.

186. Les montants alloués au titre du PPTD (CTBO, CSBO, CTXB) s'élèvent au total à 1 253 613 dollars E.-U. pour 2012-13.

**Tableau 12. Chaîne des résultats pour la République de Moldova**

Contribution de l'OIT	Résultats (mesures prises par le pays)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse juridique de la coordination de la sécurité sociale pour les pays non membres de l'UE du sud de l'Europe et d'Europe orientale; appui fourni à la délégation de la République de Moldova pendant les négociations et renforcement des capacités concernant les accords de sécurité sociale.</li> </ul>	<p>En 2012-13, la République de Moldova a conclu des accords de sécurité sociale avec divers pays, dont l'Autriche, la Belgique, l'Estonie, le Luxembourg, la Roumanie et la République tchèque. Ces accords garantissent aux travailleurs migrants le droit à des prestations à long terme – vieillesse, invalidité, lésions d'origine professionnelle, pensions de survivants – et, dans certains cas, des prestations en matière de soins de santé.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Assistance technique et orientations sur la collecte de données et l'analyse de l'enquête sur l'indice des prix à la consommation (IPC).</li> </ul>	<p>Le Bureau national de statistique a revu la méthodologie de l'IPC à la lumière des recommandations de l'OIT.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Appui à la négociation d'un protocole sur les droits des travailleurs migrants, et notamment visite d'étude et animation d'un atelier régional.</li> </ul>	<p>En mai 2013, un protocole bilatéral sur les droits des travailleurs migrants a été signé par les syndicats de la République de Moldova et de l'Ukraine ainsi que par trois syndicats italiens (CGIL, CISL, UIL).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Atelier tripartite de sensibilisation à la convention n° 156 et financement d'une analyse des dispositions législatives en vigueur concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales.</li> </ul>	<p>En consultation avec les partenaires sociaux, le gouvernement a élaboré un plan d'action visant à permettre aux travailleurs de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Atelier de formation des formateurs sur l'équilibre vie professionnelle-vie familiale à l'intention des organisations d'employeurs.</li> </ul>	<p>La Confédération nationale des employeurs de la République de Moldova (CNPM) a conçu un plan de formation et organisé des séances de formation sur les moyens de concilier vie professionnelle et vie familiale.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation à l'intention des organisations d'employeurs avec utilisation de l'outil pour l'évaluation de l'environnement propice aux entreprises.</li> <li>Conseils techniques et appui financier à la recherche, réunions d'un groupe de discussion et enquête portant sur 200 entreprises au début de 2013.</li> <li>Formation technique fondée sur l'outil conçu par la Banque africaine de développement et l'OIT pour évaluer l'environnement propice à l'esprit d'entreprise chez les femmes.</li> </ul>	<p>La CNPM a préparé une évaluation de l'environnement propice aux entreprises durables et a adopté un ensemble de recommandations. Cette évaluation a été suivie d'une évaluation de l'environnement propice au développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes.</p>

## 7. Exemples de travaux du BIT

187. Le BIT a déployé des activités dans tous les domaines des quatre objectifs stratégiques dans toutes les régions du monde. On trouvera ci-dessous un choix d'exemples de ces travaux.

### 7.1. Renforcement des organisations d'employeurs

188. La Fédération des employeurs et des associations commerciales du Cambodge (CAMFEBA) et le BIT ont conjointement élaboré un recueil de directives pratiques ainsi qu'une série de guides à l'intention des employeurs sur la promotion de l'égalité et la prévention de la discrimination au travail au Cambodge. Ce recueil et ces guides visent à fournir aux employeurs des orientations concrètes sur les mesures propres

à favoriser l'égalité de chances et de traitement et à éliminer la discrimination lorsqu'ils élaborent des politiques et des pratiques pour leur entreprise.

189. Le Cambodge a ratifié les conventions pertinentes mais, dans la pratique, il continue de se heurter à de sérieux obstacles pour donner effet aux principes d'égalité et de non-discrimination, et la CAMFEBA a fait état d'un certain nombre de conflits découlant de la discrimination. Le recueil et la série de guides traitent de la législation sur la discrimination et des principes et bonnes pratiques à suivre afin d'aider les entreprises. La CAMFEBA a notablement étoffé ses services consultatifs aux entreprises en fournissant à ses membres une assistance technique sur la législation relative à

la discrimination. C'est le ministère du Travail qui a officiellement lancé le recueil de directives pratiques avec la participation de plus de 80 entreprises, ce qui a notablement accru la visibilité de la CAMFEBA dans les médias et auprès de ses membres. La contribution technique du BIT a consisté à s'assurer que le recueil tient compte des normes internationales du travail pertinentes, qu'il est conforme à la législation du travail nationale, qu'il représente une source d'information juridique sûre et qu'il est accessible aux entreprises. La CAMFEBA en fait la promotion par l'intermédiaire de ses affiliés à l'échelle nationale.

190. Afin de créer un environnement propice à l'entreprise, l'Association serbe des employeurs a mené des études sur les difficultés liées à la création d'entreprises et a organisé un certain nombre de tables rondes et de réunions avec des employeurs dans toute la Serbie; elle s'en est inspirée pour formuler sa position et les priorités de son programme de promotion. Elle fait connaître ses recommandations par le biais du Conseil économique et social national, et ses positions ont été appuyées par des économistes de renom. Elle a élaboré des recommandations spécifiques qu'elle a publiquement préconisées à l'occasion d'une vaste campagne dans les médias et d'une conférence de presse. De la sorte, elle a pu peser sur la réforme de la législation en décembre 2012, ce qui a débouché sur l'abolition d'impôts locaux (600 à 1 000 euros par an et par entreprise selon les estimations) auxquels étaient assujetties 90 pour cent des entreprises; la suppression de l'obligation, pour divers petits établissements commerciaux (16 pour cent des entreprises de Serbie), de tenir un registre de trésorerie, ce qui leur a permis de réaliser d'importantes économies; le doublement du seuil d'enregistrement de la TVA, qui a sensiblement réduit les charges liées à la comptabilité des micro et petites entreprises.
191. Le BIT a fourni à la Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA) des services techniques et consultatifs pour l'élaboration et l'adoption d'une stratégie visant à renforcer sa visibilité dans les différentes régions du pays et à améliorer le dialogue et les services entre les bureaux locaux et le siège. Le personnel local a bénéficié d'une formation de base à la gestion

organisée en collaboration avec le Centre international de formation de Turin, sur la base des guides de la série *The Effective Employer's Organization*, et deux grands événements ont été organisés à Oran et à Annaba sur le rôle de la CGEA dans le développement local. Grâce à ce renforcement de ses capacités, la CGEA a vu ses effectifs passer de 1 476 en janvier 2012 à 1 823 en avril 2013. Elle a ouvert 16 nouveaux bureaux pendant cette période dans 34 des 48 districts. Ces nouveaux bureaux lui permettent de communiquer plus facilement avec ses affiliés locaux et de leur fournir des services, notamment par le biais de la publication d'un nouveau magazine destiné aux entreprises.

## 7.2. Renforcement des organisations de travailleurs

192. Le BIT a fourni des conseils et un appui technique aux syndicats de nombreux pays dans le but de promouvoir un mouvement syndical unifié au niveau national. En Inde, par exemple, il a favorisé le renforcement des capacités institutionnelles en vue de l'établissement d'une plate-forme commune à 11 confédérations syndicales nationales chargées de négocier une liste de dix revendications avec le gouvernement; notamment: ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; création de salaires minimaux et amélioration du système de sécurité sociale. Est en cours une campagne en faveur de la ratification et de l'application des conventions n°s 87 et 98. La force de cette campagne se fonde sur l'action collective unifiée et solidaire des 11 centrales syndicales de l'Inde, qui exercent leur influence politique là où c'est nécessaire. Il en résulte que la ratification des normes du travail fondamentales fait désormais partie des domaines prioritaires du programme de promotion du travail décent (PPTD) 2013-2017.
193. Avec plus de 23 millions d'adhérents, la Fédération des syndicats indépendants de Russie (FNPR) est l'une des plus influentes et des plus représentatives du mouvement syndical international. Elle joue un rôle fondamental pour ce qui est de promouvoir l'Agenda

du travail décent aux niveaux national et sous-national. La FNPR, qui bénéficie d'un vaste réseau d'organisations affiliées dans le pays, couvre les principaux secteurs de l'économie. Pendant la période biennale, avec l'appui du BIT, les syndicats ont beaucoup contribué à promouvoir la ratification de la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), de la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993, et de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. Ils sont activement intervenus aussi en faveur de la ratification de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

194. Les syndicats russes ont été associés de près à la formulation du nouveau programme d'emploi 2013-2020 de la Fédération de Russie, à l'amélioration de sa législation du travail (amendement du Code du travail comportant des dispositions importantes liées aux normes internationales du travail); ils ont apporté une contribution technique et politique remarquée à la Conférence internationale de haut niveau sur le travail décent qui s'est tenue à Moscou en décembre 2012, à laquelle ont participé plus de 900 représentants venus de 87 pays. Avec l'aide du BIT, les experts de la FNPR se sont appuyés sur une série de normes internationales du travail pour orienter l'application des mesures en matière de salaires, conditions de travail, prestations sociales en fonction de la réalité du pays, favorisant l'inclusion de ces normes dans un grand nombre de conventions collectives conclues au niveau régional et au niveau de l'entreprise. La campagne menée dans toute la Fédération de Russie en vue de promouvoir l'Agenda du travail décent et de mettre le travail décent au cœur des politiques sociales a associé plus de 800 dirigeants et militants syndicaux provenant de huit districts fédéraux.
195. Les *masters* et les programmes postuniversitaires de courte durée (ENGAGE) organisés par l'Université ouvrière mondiale (GLU)

à l'intention des syndicalistes sur le travail et la mondialisation en Afrique du Sud, en Allemagne, au Brésil et en Inde sont le fruit d'une coopération institutionnalisée entre les universités partenaires, les organisations syndicales nationales et internationales et l'OIT. L'Université ouvrière mondiale offre un environnement d'étude et de recherche qui vise à promouvoir la justice sociale et le travail décent. Dans une évaluation externe à laquelle ont participé 430 étudiants de cette université (2004-2012), 83 pour cent ont déclaré que le programme avait renforcé leur capacité d'analyse, et 87 pour cent ont indiqué qu'ils se sentaient mieux armés pour contribuer aux discussions et aux projets de nature politique et internationale.

### 7.3. Egalité entre hommes et femmes

196. La ratification presque universelle des conventions de l'OIT pertinentes reflète l'appui généralisé aux principes de l'égalité entre hommes et femmes, et les progrès concrets dans ce sens dépendent maintenant de leur mise en œuvre dans le contexte propre à chaque Etat Membre. Le BIT travaille avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à relever ces défis.
197. Le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 donne effet à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée en 2009 par la Conférence internationale du Travail, à travers deux objectifs: premièrement, l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes ou l'évaluation des incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action programmée, et, deuxièmement, l'exécution effective, dans le respect de l'égalité entre hommes et femmes, de l'Agenda du travail décent.
198. Les exemples qui suivent mettent en lumière les activités de l'OIT en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans ces deux domaines:
- En relevant le pourcentage de femmes déléguées et conseillères à la Conférence internationale du Travail (27 pour cent en 2012-13 pour tous les groupes et 23 pour cent de l'ensemble des orateurs qui se

sont exprimés en plénière), le BIT a été à même d'encourager les Etats Membres qui ne comptent pas encore 30 pour cent de femmes dans leur délégation à atteindre cet objectif. L'Académie Genre, en collaboration avec le Centre international de formation de Turin, a attiré plus de 360 participants en 2012-13. La dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, réunie en octobre 2013, a examiné des propositions visant à mener des enquêtes sur la violence liée au travail et à veiller à tenir compte de questions spécifiques aux femmes dans la production des statistiques du travail.

- Les questions d'égalité entre hommes et femmes ont occupé une place prépondérante dans un certain nombre de produits et d'outils, notamment: guide introductif sur l'égalité des salaires, contribution au traitement du problème persistant de l'écart entre hommes et femmes dans ce domaine; recueil de bonnes pratiques et des difficultés rencontrées pour appliquer la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; document de travail sur la problématique hommes-femmes en ce qui concerne les politiques nationales d'emploi; étude mondiale sur les socles de protection sociale et l'égalité entre hommes et femmes, qui vise à illustrer l'incidence sur la réduction de la pauvreté et sur l'emploi.
- Beaucoup d'activités menées dans les pays mettent l'accent sur les sexospécificités ou les intègrent dans les programmes d'appui, à savoir notamment: projet réussi de promotion de l'égalité entre hommes et femmes en vue de l'emploi décent au Pakistan; renforcement des capacités et formation à l'intention de juges et de membres de tribunaux civils sur l'égalité entre hommes et femmes et la discrimination, en Afrique et dans les Caraïbes; examen, sous l'angle des différences entre hommes et femmes, des stratégies et politiques d'emploi des jeunes dans le cas du Plan d'action national en faveur de l'emploi des jeunes en Zambie; travaux menés en Afrique du Sud, en Angola, au Brésil, en Chine et en Inde qui ont porté sur la réforme de la législation et l'égalité

entre hommes et femmes sur le lieu de travail par le biais d'accords tripartites qui ont débouché sur de fructueux accords de coopération Sud-Sud.

#### 7.4. Pays touchés par un conflit et des catastrophes naturelles

199. En 2015, la moitié de la population mondiale vivant avec moins de 1,25 dollar E.-U. par jour se trouvera dans des Etats dits fragiles. La plupart des objectifs du Millénaire pour le développement ne seront pas atteints dans ces Etats. Le BIT offre un appui technique à ces pays, en mettant l'accent notamment sur le rétablissement de moyens de subsistance et la création d'emplois dans le cadre de projets d'infrastructure. La part des ressources extra-budgétaires de l'OIT consacrée à des Etats fragiles a dépassé les 13 pour cent en 2012-13.
200. En Haïti, après la reconstruction d'urgence à forte intensité d'emploi, le programme de l'OIT s'est centré sur la création d'entreprises et l'esprit d'entreprise. Trois centres de services à l'entreprise ont été ouverts avec l'appui technique du BIT. Ces centres offrent une formation pratique technique et managériale au recyclage des matériaux issus du tremblement de terre de 2010 en vue de réaménager l'espace public et de reconstruire les routes. Une cinquantaine de petites entreprises se sont spécialisées dans la réfection des routes, 600 travailleurs et 50 formateurs ayant bénéficié d'une formation ou d'un perfectionnement en matière de création d'entreprises. Le BIT a œuvré en qualité de partenaire auprès de diverses administrations, de l'Institut national de la formation professionnelle, de plusieurs collectivités publiques et d'associations d'employeurs et de syndicats.
201. En Somalie, le BIT a collaboré avec le gouvernement et des organisations locales d'exécution à des investissements dans des infrastructures à forte intensité d'emploi. La construction ou la réparation de murs de rétention des crues, de routes et de canaux d'irrigation a créé des possibilités d'emploi pour 1 174 jeunes hommes et femmes en 2012-13, ce qui n'a pas manqué de favoriser l'économie et les achats d'outils locaux. Des fonctionnaires ont été formés à superviser des projets d'investissement à forte intensité d'emploi.

202. Au Timor-Leste, le ministère des Travaux publics a lancé en mars 2012 un programme de construction de routes pour le développement (programme R4D) doté d'un budget de 31,6 millions de dollars E.-U. déployé sur quatre ans pour la construction de routes rurales nationales. Il est fondé sur des méthodes à forte intensité d'emploi et un ensemble de garanties sociales. Ce programme est exécuté par le gouvernement en partenariat avec le BIT qui fournit au ministère des Travaux publics et aux établissements de formation associés une assistance technique et une formation sur les aspects techniques et la gestion de la création d'entreprises.
203. Le BIT déploie des programmes de coopération technique dans d'autres pays, notamment l'Afghanistan, la République démocratique du Congo, la Sierra Leone et le Soudan du Sud. Suite aux dévastations causées par le typhon Haiyan aux Philippines en novembre 2013, le BIT a mis en œuvre des programmes d'emploi d'urgence et de rétablissement de moyens de subsistance.

### 7.5. Programme Better Work

204. S'il est vrai que la mondialisation peut stimuler la création d'emplois et contribuer à la réduction de la pauvreté, notamment dans les pays en développement, en revanche les contrats d'emploi précaires, l'inégalité croissante des revenus, les mauvaises conditions de travail et l'exploitation des jeunes et des travailleurs vulnérables risquent de remettre en question ses avantages potentiels. Dans beaucoup de pays, il importe de renforcer la capacité des gouvernements, des travailleurs et des employeurs d'assurer l'application effective de la législation du travail, de donner effet aux normes internationales du travail et de renforcer le dialogue social.
205. Le programme Better Work du BIT et de la Société financière internationale (SFI) offre une réponse unique à ce défi, en réunissant les mandants nationaux et les entreprises privées et en mobilisant des ressources supplémentaires et des incitations pour promouvoir le respect des normes. Dans le cadre de commissions consultatives tripartites, le BIT, à travers le programme Better Work, met en œuvre un système visant à mieux faire appliquer les normes du travail dans quelque 900 fabriques de textile employant au total plus d'un million de travailleurs au Cambodge, en Haïti, en Indonésie, en Jordanie, au Lesotho, au Nicaragua et au Viet Nam. Le système vise à établir d'autres mécanismes tripartites susceptibles de favoriser la conformité durable au droit du travail et aux normes du travail fondamentales et à renforcer la compétitivité des entreprises dans ces pays. Le programme Better Work a officialisé un accord de partenariat avec 20 acheteurs qui se sont engagés à améliorer les conditions de travail dans les usines qui les fournissent. Ce partenariat agit sur la transparence et la responsabilisation dans les relations avec les acheteurs, c'est un outil efficace pour faire évoluer les comportements dans le noyau dur des grandes marques.
206. Dans ce contexte, le programme Better Work a formulé une méthodologie d'évaluation d'impact qui illustre les effets que produit le respect effectif des normes du travail sur les travailleurs, l'entreprise et les ménages. L'OIT et ses mandants se fondent sur ces résultats pour élaborer des politiques en amont et trouver des solutions durables à des questions de travail propres à chacun des pays et aussi constituer une base d'éléments probants susceptibles d'appuyer les débats pour l'élaboration des politiques relatives aux chaînes d'approvisionnement mondiales et à la gouvernance élargie du marché du travail.
207. Il en ressort que le programme a une incidence directe sur les conditions de travail. Ainsi, en Jordanie, le taux d'adhésion aux normes s'est amélioré dans divers domaines: services de santé (19 pour cent), plan d'urgence (17 pour cent), contrats d'emploi (26 pour cent). Au Viet Nam, ce taux s'est amélioré en ce qui concerne la durée du travail (36 pour cent), les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (66 pour cent) et l'élaboration des contrats (19 pour cent). Outre l'amélioration des conditions de travail, les effets bénéfiques sont démontrés aussi pour les entreprises. Par exemple, les résultats du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'industrie du vêtement au Cambodge – Better Factories Cambodia – montrent que le respect de la législation sur les salaires, la communication sur le lieu de travail, la discipline

et le licenciement sont fortement associés à une probabilité supérieure de survie de l'entreprise pendant la crise financière de 2008-09.

208. Il apparaît que le respect des normes du travail donne un avantage compétitif aux entreprises, du fait qu'elles attirent les consommateurs sensibles à la réputation de l'entreprise et les fidélisent. Au Viet Nam, il ressort des données sur les entreprises qui ont participé deux fois à l'enquête sur l'évaluation de l'incidence du programme Better Work que l'emploi a augmenté de 165 pour cent, que plus de 50 pour cent de ces entreprises ont ajouté de nouvelles activités à leur production traditionnelle et que les profits sont plus élevés dans les usines appliquant le programme, où les travailleurs font état de meilleures conditions de travail.
209. L'approche Better Work crée aussi des possibilités de renforcer la législation du travail, le respect de ses dispositions et les relations professionnelles. Ainsi, au Viet Nam, la révision de la loi sur les syndicats, qui prévoit la création de commissions bipartites composées de travailleurs librement élus dans toutes les entreprises, s'est appuyée sur des expériences pilotes tentées dans le cadre du programme Better Work. La création de mécanismes de dialogue social au niveau de l'entreprise en Jordanie est à la base d'un accord collectif sans précédent conclu entre employeurs et syndicats dans le secteur du textile dans ce pays.

## 7.6. Législation du travail

210. Les Etats Membres de l'OIT sollicitent fréquemment de l'assistance pour concevoir, rédiger ou réviser leur législation du travail et politiques y afférentes, sous la forme d'analyses techniques, d'études et de formations, ainsi que d'ateliers qui leur permettent d'élargir leurs connaissances et leur capacité à contribuer à l'élaboration des politiques. Au cours de la période biennale, le Bureau a répondu à plus de 40 demandes de commentaires sur des lois formulées par les autorités nationales.
211. La contribution de l'OIT à la réforme de la législation du travail dans les pays s'appuie sur une gestion permanente des connaissances, dans le cadre en particulier de bases de données juridiques publiquement accessibles sur les normes internationales du travail (NORMLEX), le droit du licenciement (EPLex) et les lois relatives aux conditions de travail. La recherche sur la conception et les effets de la réglementation s'appuie sur ces bases de données; elle traite d'autres thèmes, y compris la réglementation de la relation de travail, l'incidence des différentes formes de contrat d'emploi sur la segmentation du marché du travail et la qualité de l'emploi, la réglementation des agences de travail temporaire et les effets de la réforme de la législation du travail sur les relations professionnelles.
212. Pendant la période biennale, huit Etats Membres ont adopté de nouvelles lois du travail ou des mesures relatives à la relation de travail avec l'appui adapté du BIT et en tenant compte d'au moins 50 pour cent des commentaires formulés par le Bureau (Chine, Comores, Géorgie, Maurice, Nicaragua, Niger, Slovaquie et Viet Nam). Dans certains cas, le BIT a fait des commentaires sur plus d'une loi ou mesure. Par exemple, dans le cas de la Chine, il s'est exprimé sur la loi relative aux contrats de travail, mais aussi sur les politiques régissant les services d'emploi publics; au Viet Nam, il a formulé des commentaires sur le Code du travail, la loi sur les syndicats, un décret sur le travail intérimaire et des circulaires sur les travailleurs migrants. En Zambie, dans le territoire palestinien occupé et dans un certain nombre de pays des îles du Pacifique, le Bureau s'est intensivement associé au processus de réforme de la législation du travail.
213. L'appui technique prend diverses formes. Pour Maurice et la Slovaquie, par exemple, le Bureau a organisé des consultations techniques au siège, à Genève; pour le Népal et le Viet Nam, le Bureau a organisé des voyages d'études et mis des experts internationaux à disposition, ce qui a permis d'actualiser les connaissances en matière de législation du travail; aux Comores, des ateliers juridiques ont été consacrés au suivi des commentaires techniques formulés sur un projet de législation; au Nicaragua, des séminaires ont été organisés à l'intention des juges avant l'entrée en vigueur du nouveau Code du travail. Le Bureau s'est fréquemment employé à faciliter les consultations tripartites sur la réforme de la législation du travail (Albanie, Géorgie, Haïti, Libéria, Viet Nam).

214. Il ressort de plus en plus clairement que les Etats moins avancés et fragiles ont davantage besoin de renforcement des capacités, tandis que les Etats à revenu intermédiaire, en particulier ceux qui subissent l'influence des acteurs économiques et politiques régionaux et internationaux, sont plus demandeurs de conseils fondés sur les faits pour l'élaboration de politiques et d'études ciblées. L'expérience montre que, pour réformer durablement et efficacement leur législation du travail, gouvernements et partenaires sociaux doivent pouvoir compter sans réserve sur une assistance, et cela séparément, pour que chacune des parties soit à même de participer efficacement aux discussions tripartites.

## 7.7. Travailleurs domestiques

215. Selon les estimations, il y aurait dans le monde au minimum 53 millions de travailleurs domestiques, dont 83 pour cent sont des femmes et 10,5 millions de personnes des enfants.

216. La convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, est entrée en vigueur le 5 septembre 2013. A la fin de 2013, dix Etats Membres de l'OIT (Afrique du Sud, Allemagne, Etat plurinational de Bolivie, Guyana, Italie, Maurice, Nicaragua, Paraguay, Philippines et Uruguay) avaient ratifié la convention. Depuis son entrée en vigueur, plus de dix pays ont adopté des dispositions légales ou commencé à modifier leurs lois et règlements pour améliorer la protection des droits socioprofessionnels des travailleurs domestiques.

217. En 2012-13, le BIT a soutenu plus de 30 pays dans leurs travaux visant à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques. Il a préparé une étude sur la loi et la pratique en Uruguay, fourni des commentaires techniques lors de réunions parlementaires, collaboré avec la Commission tripartite de l'égalité des chances et, séparément, avec les employeurs et les travailleurs. Au Brésil, le BIT a favorisé le dialogue entre les mandants et d'autres parties prenantes, ce qui a contribué à la promulgation d'une réforme

constitutionnelle garantissant aux travailleurs domestiques l'égalité des droits au travail en avril 2013.

218. En Inde, par le biais d'une étude de la pratique dans sept Etats et d'un atelier national d'échange d'informations sur l'expérience acquise, le BIT a soutenu les initiatives du gouvernement visant à étendre aux travailleurs domestiques la législation sur le salaire minimum et le régime d'assurance-maladie. Aux Philippines, il a contribué de diverses manières à l'adoption de la loi sur les travailleurs domestiques et à la ratification de la convention n° 189: appui au processus de consultation de l'ensemble des acteurs concernés, analyse du secteur du travail domestique, conseils. En Zambie, le BIT a aidé la Fédération des employeurs de Zambie à promouvoir les droits des travailleurs domestiques en vertu de la législation nationale et de la convention et à diffuser un code de conduite à l'intention des employeurs de travailleurs domestiques; il a par ailleurs travaillé avec le gouvernement à la réforme de la législation du travail et à la question du travail domestique.

219. Le BIT a organisé des ateliers de formation et fourni des conseils techniques aux organisations de travailleurs domestiques et aux syndicats tout en menant des activités de sensibilisation et des campagnes d'information, incluant notamment une collaboration et un appui à la Confédération syndicale internationale et au Réseau international des travailleurs domestiques (lequel, depuis le 28 octobre 2013, a le statut de fédération syndicale mondiale) et à leurs organisations affiliées au niveau national.

220. Six forums tripartites régionaux de partage des connaissances sur le travail domestique ont été organisés. Le BIT a produit les premières estimations mondiales et régionales fiables du nombre de travailleurs domestiques et du niveau de leur protection juridique, ainsi que des notes d'information et des guides dans différents domaines du travail domestique: organisation des travailleurs; réglementation; respect de la législation et inspection du travail; temps de travail et fixation des salaires minima; méthodes d'évaluation des conditions de travail et emploi des travailleurs domestiques.

## 7.8. Migrations de main-d'œuvre

221. Le volume des migrations de main-d'œuvre est très important et continue de croître. On estime à 112 millions le nombre de travailleurs migrants en 2012, les femmes comptant grosso modo pour moitié; ils génèrent quelque 400 milliards de dollars E.-U. de transferts de fonds chaque année. La tâche de l'OIT consiste à promouvoir la protection des droits des travailleurs migrants conformément aux normes internationales du travail, y compris en encourageant une gouvernance efficace des migrations et en aidant les gouvernements, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à appliquer effectivement ces droits par le biais de politiques cohérentes. A cet égard, une base de données portant sur quelque 80 cas de bonnes pratiques en matière de migrations de main-d'œuvre peut être consultée en ligne. Le BIT a répondu à une forte demande de formation, et près de 600 participants se sont inscrits à des cours spécialisés organisés par le Centre international de formation de l'OIT à Turin.
222. Avec le soutien du BIT, 19 pays ont adopté des politiques, lois et règlements sur les migrations de main-d'œuvre dans le respect des normes internationales du travail, tant dans les pays d'origine que dans les pays de destination. Le Cambodge a adopté des normes et règlements pour les agences de recrutement à l'issue de consultations tripartites. La Thaïlande a organisé un cours de formation destiné aux inspecteurs du travail pour mieux protéger les travailleurs migrants, y compris par des moyens d'inspection mobiles. Le Viet Nam a adopté des règlements et un code de conduite pour l'évaluation des agences de recrutement et a renforcé ses programmes de formation.
223. La République de Moldova et l'Ukraine ont mis en place un module migrations de main-d'œuvre dans leurs enquêtes sur la population active qui permet de mieux évaluer l'impact des migrations sur les qualifications; les nouvelles données qui en découlent sont très utiles pour l'élaboration des politiques, notamment en ce qui concerne les travailleurs migrants temporaires.
224. La Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) a adopté un plan d'action sur

les migrations de main-d'œuvre qui a abouti à une meilleure collaboration entre les ministères du Travail et de l'Intérieur dans la sous-région. L'ASEAN a adopté des mesures pour renforcer la coopération dans le cadre de la protection des travailleurs migrants des deux sexes. Au total, 19 centres de ressources pour les travailleurs migrants ont été créés au Cambodge, en République démocratique populaire lao, en Malaisie, en Thaïlande et au Viet Nam pour fournir des informations et des conseils sur les droits et règlements, y compris en ligne et par la radio et la télévision, dans des foires de l'emploi et dans des centres de formation professionnelle.

225. Le BIT a fourni des conseils techniques aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs de toutes les régions. Il a notamment formulé des commentaires sur des projets de lois, des règlements et des mesures concernant les travailleurs migrants, y compris dans les domaines suivants: protection des droits; pratiques de recrutement; reconnaissance des compétences; protection sociale; égalité entre les sexes; intégration des travailleurs migrants dans les politiques de l'emploi. Le BIT a facilité les échanges entre les inspecteurs du travail au Brésil et en Thaïlande, notamment en ce qui concerne les modalités de fonctionnement des inspections mobiles.

## 7.9. Emploi des jeunes

226. Le taux d'emploi des jeunes dans le monde, estimé à 12,6 pour cent en 2013, est proche d'un seuil critique, avec quelque 73 millions de jeunes chômeurs. L'inadéquation des compétences des jeunes sur le marché du travail est devenue un problème récurrent; de nombreux jeunes surdiplômés et surqualifiés cohabitent avec de nombreux autres sous-diplômés et sous-qualifiés, tandis que l'obsolescence des compétences augmente avec le temps passé en dehors du marché du travail.
227. Sur les 15 pays qui ont enregistré des résultats dans les politiques et programmes de promotion de l'emploi productif et du travail décent pour les jeunes des deux sexes, pratiquement tous l'ont fait sur la base de discussions tripartites approfondies, et la plupart d'entre eux dans le cadre de leur plan général de développement national.

228. A titre d'exemple, le programme national de création d'emplois pour les jeunes adopté par le gouvernement du Malawi a été lancé par le Premier ministre en 2013; l'emploi des jeunes est une priorité de la Stratégie nationale en faveur de l'emploi lancée en Jordanie en 2012; sur la base d'un dialogue social efficace, des plans nationaux pour l'emploi des jeunes ont été mis en place en El Salvador et au Nicaragua en 2012; un plan d'action national quadriennal sur l'emploi des jeunes a été formulé sur une base tripartite en ex-République yougoslave de Macédoine en 2012; bénéficiant de financements conséquents du gouvernement et de l'Union européenne, il porte notamment sur la formation et la recherche d'emploi et couvre 28 pour cent de la population jeune.
229. Le BIT soutient l'emploi des jeunes par toute une série de projets et de programmes. A titre d'exemple, le programme de développement de l'emploi pour les jeunes, un partenariat entre la Commission pour l'Afrique, le Réseau pour l'emploi des jeunes et l'OIT, prévoit des services techniques dans différents domaines (connaissances, renforcement des capacités) ciblant les jeunes au Kenya, en Ouganda et en République-Unie de Tanzanie.
230. Les travaux relatifs à la prévention des conflits, à la reconstruction et à la relance que le BIT mène en Haïti, dans les Iles Salomon, en Indonésie, en Somalie, à Sri Lanka et dans le territoire palestinien occupé visent aussi largement à répondre aux besoins des jeunes. C'est également le cas en grande partie des travaux de l'OIT sur les programmes d'investissement dans les infrastructures à forte intensité d'emploi pour le développement local qui ont abouti à des résultats notables dans sept pays.
231. Il n'en demeure pas moins que c'est dans le cadre du développement des compétences que les problèmes d'emploi des jeunes sont le mieux réglés directement. Le BIT a aidé 28 pays à élaborer des enquêtes nationales sur le passage de l'école à la vie professionnelle et fourni un appui technique à 15 pays dans la mise en œuvre de programmes conjoints des Nations Unies sur l'emploi et les migrations des jeunes. Une étude conjointe sur les bonnes pratiques internationales en matière d'apprentissage reposant sur l'expérience de 11 pays a

été réalisée en collaboration avec l'OCDE et la Banque mondiale, et un soutien technique a été apporté au Groupe de travail du G20 sur l'emploi. Grâce à des contributions des partenaires sociaux, le Groupe de travail du G20 a formulé un rapport sur les éléments indispensables à un apprentissage de qualité. Des activités de renforcement des capacités institutionnelles sur des services complets pour l'emploi des jeunes ont été organisées dans 14 pays. Deux publications de la série *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* (2012 et 2013) ont été publiées, et la première session de l'Académie pour l'épanouissement des jeunes a été organisée par le Centre international de formation de l'OIT à Turin du 24 juin au 5 juillet 2013.

## 7.10. Socles de protection sociale

232. En juin 2012, la CIT a adopté la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, qui fournit aux Membres des orientations pour «mettre en œuvre les socles de protection sociale dans le cadre de stratégies d'extension de la sécurité sociale qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible», tandis que la résolution concernant les mesures visant à faire des socles de protection sociale une réalité au niveau national dans le monde entier, adoptée par la Conférence à la même occasion, invite le BIT à prendre des mesures en vue de «renforcer la capacité des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs pour leur permettre de concevoir et d'appliquer des politiques et programmes relatifs aux socles nationaux de protection sociale et d'en assurer le suivi et l'évaluation».
233. En 2012-13, 11 Etats Membres ont pris des mesures pour élargir leur couverture sociale avec le soutien du BIT. En décembre 2012, le Burkina Faso a adopté un plan visant à étendre progressivement la couverture à tous les travailleurs des secteurs formel et informel de l'économie. Le Parlement de l'Inde a apporté une série d'amendements à la loi de 1996 sur le bien-être des ouvriers et autres travailleurs du bâtiment pour étendre les prestations de sécurité sociale. La Jordanie a adopté en 2013 une nouvelle loi qui élargit la couverture

aux entreprises de moins de cinq salariés et à plusieurs professions jusqu'alors exclues. En octobre 2013, le Viet Nam a adopté une loi sur la promotion de l'emploi ouvrant l'assurance-chômage à toutes les entreprises employant au moins une personne et à tous les salariés titulaires d'un contrat de trois mois ou plus. Une étude conjointe des Nations Unies portant sur un socle de protection sociale pour l'Inde a été réalisée sous la conduite du BIT, et un rapport interinstitutions sur les socles de protection sociale en Amérique latine et dans les Caraïbes a été soumis à une réunion tripartite de haut niveau en août 2013.

234. Dans 30 Etats Membres, le BIT a fourni aux mandants des services consultatifs sur la conception, l'administration, la gestion et la gouvernance des régimes de sécurité sociale. Il a en outre favorisé, dans 12 Etats Membres, le dialogue sur les stratégies nationales d'élargissement de la protection sociale en établissant des études diagnostiques préliminaires et des estimations des coûts.
235. Le BIT a assuré la promotion de la recommandation n° 202 dans les débats du Conseil économique et social, aux consultations mondiales sur le programme de développement des Nations Unies pour l'après-2015, auprès du G20 et par l'intermédiaire du Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale. Près de 600 personnes ont participé à des formations approfondies organisées par le Centre international de formation de l'OIT à Turin et dans les régions. La base de données du BIT associée à l'Enquête sur la sécurité sociale a été étoffée pour inclure 85 pays et couvrir cinq catégories de prestations.

### 7.11. Salaires minima

236. On estime que, dans les pays en développement, 30,6 pour cent des salariés gagnent en moyenne moins de 2 dollars E.-U. par jour. Dans son *Rapport mondial sur les salaires 2012/13: salaires et croissance équitable*, le BIT met l'accent sur les salaires minima, en tant que moyen d'améliorer le revenu des travailleurs faiblement rémunérés. Le *Rapport sur le travail dans le monde 2013: restaurer le tissu économique et social* établit un lien positif entre, d'une part, les salaires minima et les revenus

issus de l'économie informelle et, d'autre part, la réduction des inégalités et du nombre de travailleurs pauvres. Les mandants sont toujours plus nombreux à demander au Bureau une aide pour fixer ou appliquer des salaires minima. La convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, avait atteint 52 ratifications à la fin de 2013. Les processus d'instauration ou de révision des salaires minima exigent de régler de multiples questions techniques pour lesquelles les mandants demandent l'appui du BIT.

237. Dans 16 Etats Membres, le BIT a fourni aux mandants des services consultatifs sur la conception et les aspects législatifs et économiques de la fixation des salaires. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin a permis à 400 mandants de 44 Etats Membres de suivre des formations sur les politiques salariales, et 18 études ont été conduites en vue de renforcer la capacité des mandants de mettre en œuvre des politiques salariales saines.
238. Sur les neuf pays pour lesquels des résultats ont été enregistrés au titre de l'indicateur «Politiques salariales saines», quatre cas concernaient spécifiquement des pays ayant fixé un salaire minimum ou apporté des modifications majeures à son application. Ainsi, le gouvernement de Cabo Verde a adopté un salaire minimum national qui prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014. En janvier 2012, le gouvernement du Costa Rica a mis en place une nouvelle formule pour ajuster son salaire minimum en fonction de l'évolution des prix et de la productivité. En octobre 2012, le Conseil consultatif sur les salaires du Lesotho est convenu d'un nouveau taux de salaire minimum applicable, entre autres, au secteur de l'habillement. Au Viet Nam, le Conseil national tripartite des salaires, chargé de déterminer les salaires minima, a été institué en août 2013. Tous ces résultats ont été obtenus au travers de mécanismes tripartites.
239. A Cabo Verde, le BIT a formé les membres du Conseil tripartite national des bonnes pratiques en matière de fixation des salaires minima, réalisé deux études sur le salaire minimum et évalué son impact. Le conseil a en outre demandé au Bureau de l'aider à assurer le suivi du nouveau salaire minimum.

240. Au Costa Rica, le BIT a organisé des formations sur les méthodes d'ajustement des salaires minima et conduit des études techniques concernant l'incidence de la productivité et des prix sur les salaires. Au Honduras, il a fourni au Conseil économique et social une assistance technique sur les ajustements des salaires minima fondés sur les prix à la consommation et les tendances de la productivité. Au Lesotho, le Bureau a aidé les travailleurs et les employeurs à se mettre d'accord sur les critères d'ajustement des salaires minima, recueilli des données pour élaborer un rapport technique et formé les membres du conseil chargé de ces questions. Enfin, au Viet Nam, le BIT a réalisé des études préparatoires et formulé des observations techniques et des avis juridiques qui ont ouvert la voie à la création du Conseil national tripartite des salaires. Parallèlement, il a formé les membres du conseil et facilité la collecte et l'analyse des données.

### 7.12. Convention du travail maritime, 2006

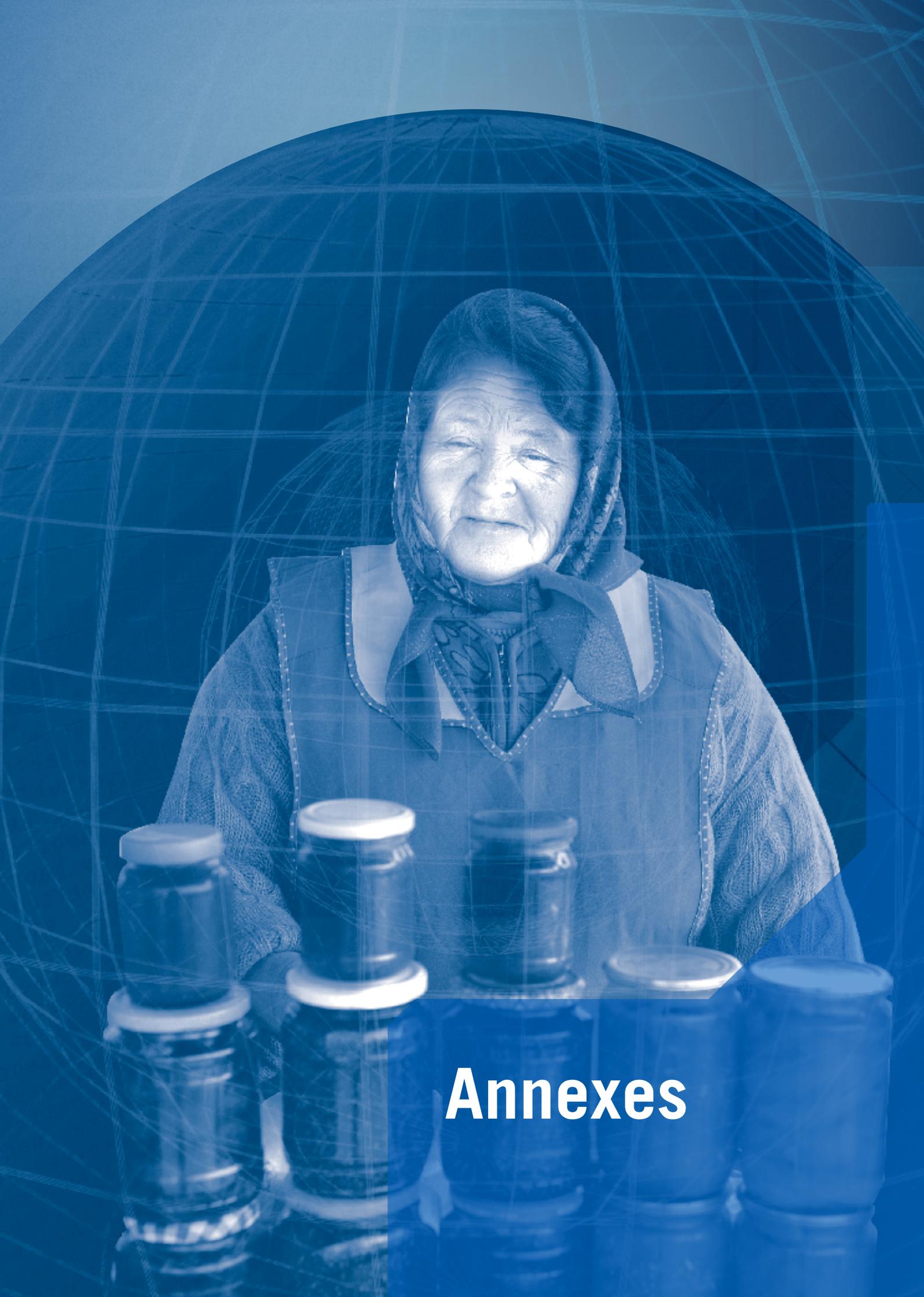
241. La convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), est entrée en vigueur le 20 août 2013. En décembre de la même année, elle avait été ratifiée par 53 Membres représentant ensemble plus de 80 pour cent de la flotte mondiale. Ces Membres sont situés dans presque toutes les régions, et la majorité des gens de mer (1,5 million dans le monde) en sont ressortissants. D'autres Membres mettent déjà en œuvre la MLC, 2006, avant sa ratification et appliquent de facto les normes.

242. En 2012-13, faisant fond sur la réussite du Plan d'action quinquennal (2006-2011) visant à promouvoir la ratification large et rapide de la MLC, 2006, ainsi que son application effective, la nouvelle priorité a été d'en assurer l'application concrète à l'échelon national au moyen de mesures législatives et de renforcement des capacités. Des ateliers ont ainsi été organisés par l'Académie du travail maritime du Centre international de formation de l'OIT à Turin, et des activités ont été menées par

l'intermédiaire des bureaux régionaux et au niveau des pays. Ces ateliers et autres activités visaient à harmoniser, à l'échelon international, les inspections de navires et les mesures prises par les employeurs pour mettre en application les prescriptions de la MLC, 2006, à bord des navires.

243. Diverses ressources ont été fournies par le BIT, notamment le manuel *Eléments d'orientation pour la mise en œuvre de la convention du travail maritime de 2006: modèle de dispositions nationales*, assorti d'ateliers sur la transposition en droit interne proposés par l'Académie du travail maritime aux niveaux international, régional et national. A ce jour, 38 pays ont bénéficié d'un soutien dans ce cadre. S'agissant des mesures de renforcement des capacités visant la mise en application à bord pendant la période 2012-13, en septembre 2013, 663 représentants des autorités maritimes, armateurs et gens de mer avaient participé à des ateliers et près de 400 opérateurs maritimes avaient été formés. Sur les 286 personnes ayant suivi le programme de formation des formateurs pendant la période 2009-2012, 124 avaient entrepris des activités de formation aux niveaux national et régional. Enfin, les formateurs agréés ont formé plus de 11 000 nouveaux participants dans différents pays et régions.

244. Le BIT a mis au point une nouvelle base de données en ligne conforme aux dispositions de la MLC, 2006, qui donne accès à des ressources sur les législations et pratiques nationales et à des informations sur la mise en œuvre. Pour donner une idée de l'impact de cette base de données, les pages les plus consultées entre janvier et août 2013 ont été la convention elle-même (136 965 visionnages) et les «Questions fréquentes 2012» (12 355 visionnages). Le Bureau poursuit son action sur la lancée de ces initiatives et d'autres activités importantes, telles que la réunion d'experts concernant la formation des cuisiniers de navire et, en 2013, l'initiative prise par le Conseil d'administration d'établir la Commission tripartite spéciale de la MLC, 2006, chargée de suivre en permanence l'application de la convention.



# Annexes

## Annexe I

# Indicateurs de résultat du programme et budget, cibles d'ici à 2015 et résultats jusqu'en 2013

Indicateur de résultat du programme et budget	Cible du cadre stratégique d'ici à 2015	Résultats totaux en 2013 <sup>1</sup>
<b>Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents</b>		
<b>Résultat 1: Promotion de l'emploi</b> <i>Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents</i>		
Indicateur 1.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent les politiques et les programmes nationaux, sectoriels ou locaux dans leurs cadres de développement.	18	22
Indicateur 1.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les autorités publiques nationales adoptent des politiques de financement solidaire qui encouragent les emplois décents et les services en faveur des travailleurs pauvres par le biais d'institutions financières locales.	27	12
Indicateur 1.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en place ou renforcent des systèmes d'information et d'analyse relatifs aux marchés du travail et diffusent des informations sur l'évolution du marché du travail national.	25	20
Indicateur 1.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent la promotion de l'emploi productif et des possibilités de travail et de revenus décents dans leurs mesures de réduction des risques et de relance de l'économie en cas de catastrophe, ainsi que dans le cadre de leurs programmes de prévention des conflits, de reconstruction et de relance de l'économie.	21	14
Indicateur 1.5: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, montrent qu'il est de plus en plus tenu compte de la question de l'emploi dans les programmes d'investissement dans les infrastructures à forte intensité d'emploi aux fins du développement local.	18	13
Indicateur 1.6: Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les gouvernements, les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs ont pris des initiatives dans certains domaines d'action qui facilitent la transition d'activités du secteur informel vers le secteur formel.	12	10
<b>Résultat 2: Développement des compétences</b> <i>Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance</i>		
Indicateur 2.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent le développement des compétences dans les stratégies de développement sectorielles ou nationales.	22	19
Indicateur 2.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, rendent les formations pertinentes plus facilement accessibles aux communautés rurales.	28	12
Indicateur 2.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, rendent les formations pertinentes plus facilement accessibles aux personnes handicapées.	17	5
Indicateur 2.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs services de l'emploi pour réaliser les objectifs stratégiques en matière d'emploi.	15	15
Indicateur 2.5: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent et mettent en œuvre des politiques et des programmes intégrés visant à promouvoir l'emploi productif et le travail décent chez les jeunes hommes et femmes.	35	29

<sup>1</sup> Total cumulatif des deux périodes biennales (2010-11 et 2012-13).

Indicateur de résultat du programme et budget	Cible du cadre stratégique d'ici à 2015	Résultats totaux en 2013 <sup>1</sup>
<b>Résultat 3: Entreprises durables</b>		
<i>Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents</i>		
Indicateur 3.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, réforment leurs cadres stratégiques ou réglementaires pour créer un contexte plus propice aux entreprises durables.	25	11
Indicateur 3.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques et des programmes de développement de l'entrepreneuriat aux fins de la création d'emplois décents et productifs.	34	55
Indicateur 3.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes favorisant l'adoption de pratiques responsables et durables dans les entreprises.	25	8
Indicateur 3.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques intégrant les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales.	25	2
<b>Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous</b>		
<b>Résultat 4: Sécurité sociale</b>		
<i>Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes</i>		
Indicateur 4.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent la base de connaissances et d'informations sur la couverture et le fonctionnement de leur système de protection sociale.	87	38
Indicateur 4.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent des politiques visant à améliorer la couverture sociale, notamment des groupes exclus.	9	14
Indicateur 4.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent le cadre juridique, la gestion générale et financière et/ou la gouvernance tripartite de la protection sociale, conformément aux normes internationales du travail.	24	28
<b>Résultat 5: Conditions de travail</b>		
<i>Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables</i>		
Indicateur 5.1: Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques ou mettent en œuvre des stratégies propres à promouvoir des conditions de travail meilleures ou plus équitables, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables.	15	17
Indicateur 5.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs capacités institutionnelles pour mettre en œuvre des politiques salariales saines.	9	12
<b>Résultat 6: Sécurité et santé au travail</b>		
<i>Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail</i>		
Indicateur 6.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques et des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail.	30	27
Indicateur 6.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail.	30	23
<b>Résultat 7: Migrations de main-d'œuvre</b>		
<i>Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et ont accès à l'emploi productif et au travail décent</i>		
Indicateur 7.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent, en matière de migrations de main-d'œuvre, des politiques tenant compte des sexospécificités et visant à protéger les travailleurs migrants, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT et les dispositions des normes internationales du travail pertinentes.	20	13
Indicateur 7.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent, en matière de migrations de main-d'œuvre, des politiques et pratiques tenant compte des sexospécificités, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT en vue de promouvoir un emploi productif et décent pour les travailleurs migrants.	15	16

Indicateur de résultat du programme et budget	Cible du cadre stratégique d'ici à 2015	Résultats totaux en 2013 <sup>1</sup>
<b>Résultat 8: VIH/sida Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida</b>		
Indicateur 8.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent une politique nationale tripartite concernant le VIH/sida sur le lieu de travail dans le cadre de la riposte nationale au sida.	120	62
Indicateur 8.2: Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives pour mettre en place des programmes concernant le VIH/sida sur le lieu de travail.	30	47
<b>Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social</b>		
<b>Résultat 9: Organisations d'employeurs</b>		
<i>Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives</i>		
Indicateur 9.1: Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, adoptent un plan stratégique destiné à augmenter l'efficacité de leurs structures et pratiques de gestion.	40	20
Indicateur 9.2: Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, créent ou renforcent de façon significative les services destinés à répondre aux besoins de leurs membres et des membres potentiels.	55	48
Indicateur 9.3: Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, ont renforcé leur capacité d'analyse de l'environnement entrepreneurial et influent sur l'élaboration de politiques aux niveaux national, régional et international.	49	42
<b>Résultat 10: Organisations de travailleurs</b>		
<i>Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives</i>		
Indicateur 10.1: Nombre d'organisations nationales de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, intègrent l'Agenda du travail décent dans leurs programmes de planification stratégique et de formation.	70	69
Indicateur 10.2: Nombre d'organisations de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, ont obtenu un meilleur respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes internationales du travail grâce à leur participation à des débats d'orientation aux niveaux national, régional ou international.	50	44
<b>Résultat 11: Administration du travail et législation du travail</b>		
<i>Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces</i>		
Indicateur 11.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs systèmes d'administration du travail en conformité avec les normes internationales du travail.	20	19
Indicateur 11.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leur système d'inspection du travail en conformité avec les normes internationales du travail.	18	19
Indicateur 11.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent une nouvelle législation du travail ou améliorent la législation existante en conformité avec les normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux.	15	14
<b>Résultat 12: Dialogue social et relations professionnelles</b>		
<i>Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles</i>		
Indicateur 12.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les institutions et les mécanismes de dialogue social en conformité avec les normes internationales du travail.	20	24
Indicateur 12.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les dispositifs de négociation collective et de règlement des conflits du travail conformément aux normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux.	20	22
<b>Résultat 13: Travail décent dans les secteurs économiques</b>		
<i>Une approche sectorielle du travail décent est appliquée</i>		
Indicateur 13.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, appliquent des normes, des recueils de directives pratiques ou des directives sectorielles.	45	27
Indicateur 13.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives dans un secteur spécifique en vue de promouvoir l'Agenda du travail décent.	30	29

Indicateur de résultat du programme et budget	Cible du cadre stratégique d'ici à 2015	Résultats totaux en 2013 <sup>1</sup>
<b>Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail</b>		
<b>Résultat 14. Liberté syndicale et négociation collective</b>		
<i>La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés</i>		
Indicateur 14.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans l'application des droits fondamentaux en matière de liberté syndicale et de négociation collective.	30	27
Indicateur 14.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures ayant une réelle portée pour permettre l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans les zones franches d'exportation (ZFE).	6	5
<b>Résultat 15: Travail forcé</b>		
<i>Le travail forcé est aboli</i>		
Indicateur 15.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, principes et droits relatifs à l'élimination du travail forcé.	24	18
<b>Résultat 16: Travail des enfants</b>		
<i>Le travail des enfants est aboli, et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes</i>		
Indicateur 16.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques et mettent en place des programmes ayant une réelle portée pour éliminer le travail des enfants conformément aux conventions et recommandations de l'OIT.	135	95
Indicateur 16.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour adopter ou modifier la législation ou renforcer leurs bases de connaissances sur le travail des enfants.	150	116
<b>Résultat 17: Discrimination au travail</b>		
<i>La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée</i>		
Indicateur 17.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des lois, politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, principes et droits relatifs à la non-discrimination.	15	12
<b>Résultat 18: Normes internationales du travail</b>		
<i>Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées</i>		
Indicateur 18.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour appliquer les normes internationales du travail, en particulier pour répondre à des questions soulevées par les organes de contrôle.	165	180
Indicateur 18.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, incorporent les principes et droits contenus dans les normes internationales du travail dans les cadres d'aide au développement ou d'autres grandes initiatives.	11	15
Indicateur 18.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans la ratification des conventions à jour afin d'inclure au moins les instruments considérés comme des normes fondamentales du travail, ainsi que ceux qui sont considérés comme les plus importants du point de vue de la gouvernance.	11	6
Indicateur 18.4: Nombre d'Etats Membres dont le programme par pays de promotion du travail décent comporte une composante normative parmi les priorités nationales établies par les mandants tripartites.	35	35
<b>Cohérence des politiques</b>		
<b>Résultat 19: Intégration du travail décent</b>		
<i>Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économique et sociale, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales</i>		
Indicateur 19.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, accordent une place de plus en plus importante au travail décent dans l'élaboration des politiques.	50	24
Indicateur 19.2: Nombre d'organismes internationaux ou d'institutions multilatérales importants qui, en collaboration avec l'OIT, intègrent le travail décent dans leurs politiques et programmes.	15	7

## Annexe II

## Budget ordinaire: dépenses par ligne de crédit, 2012-13

	Programme et budget pour 2012-13	Dépenses
<b>A. Organes directeurs</b>	<b>93 292 325</b>	<b>90 371 807</b>
<b>B. Objectifs stratégiques*</b>	<b>648 089 068</b>	<b>645 343 156</b>
Emploi	200 790 955	199 940 217
Protection sociale	131 276 922	130 720 710
Dialogue social	184 750 750	183 967 973
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	131 270 441	130 714 256
<b>C. Services de management</b>	<b>75 737 842</b>	<b>74 063 736</b>
<b>D. Autres provisions budgétaires</b>	<b>47 133 896</b>	<b>46 024 896</b>
Ajustement pour mouvement de personnel	-7 302 917	
	<b>856 950 214</b>	<b>855 803 595</b>
<b>Dépenses imprévues</b>	<b>875 000</b>	
<b>Investissements institutionnels et éléments extraordinaires</b>	<b>3 794 786</b>	<b>3 794 786</b>
<b>Total</b>	<b>861 620 000</b>	<b>859 598 381</b>

\* Le budget stratégique total affecté aux quatre objectifs stratégiques découle du budget affecté aux 19 résultats. Le budget stratégique inclut tous les résultats relatifs à l'intégration du travail décent dans chacun des quatre objectifs stratégiques.

## Annexe III

## Dépenses au titre du CSBO en 2012-13

Objectif stratégique	Monde	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie	Europe	Total
Emploi	1 105 964	1 586 204	1 223 419	387 872	1 032 097	259 123	<b>5 594 679</b>
Protection sociale	917 202	1 327 401	764 760	186 220	859 676	409 483	<b>4 464 742</b>
Dialogue social	1 419 849	1 423 502	1 397 139	561 308	967 658	658 497	<b>6 427 953</b>
Normes	1 088 245	1 334 456	511 118	239 841	927 668	328 488	<b>4 429 816</b>
Cohérence des politiques	183 022	364 546	314 520	0	219 407	0	<b>1 081 495</b>
Appui	357 471	456 815	316 890	106 350	293 291	123 559	<b>1 654 376</b>
Evaluation et contrôle	244 741	301 069	185 099	100 106	62 178	58 489	<b>951 682</b>
<b>Total</b>	<b>5 316 494</b>	<b>6 793 993</b>	<b>4 712 945</b>	<b>1 581 697</b>	<b>4 361 975</b>	<b>1 837 639</b>	<b>24 604 743</b>

## Annexe IV

## Dépenses afférentes aux programmes de coopération technique par source de financement, région géographique et type d'assistance, 2012-13 (à l'exclusion des dépenses administratives)

### Par source de financement

Source de financement	2012		2013		Total pour l'exercice		2012-13
	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Variation en %
Dépenses extrabudgétaires							
Donateurs multilatéraux	127 163	55,1	151 418	61,0	278 580	58,2	19,1
Fonds fiduciaires directs	6 131	2,7	7 700	3,1	13 831	2,9	25,6
Partenariats public-privé <sup>1</sup>	10 304	4,5	11 592	4,7	21 896	4,6	12,5
Partenaires sociaux <sup>2</sup>	350	0,2	501	0,2	851	0,2	43,2
Institutions financières internationales (banques)	10 607	4,6	2 041	0,8	12 647	2,6	-80,8
Nations Unies <sup>3</sup>	42 311	18,3	31 242	12,6	73 553	15,4	-26,2
Autres organisations intergouvernementales <sup>4</sup>	21 344	9,2	24 149	9,7	45 494	9,5	13,1
Sous-total des dépenses extrabudgétaires	218 210	94,5	228 642	92,1	446 852 <sup>5</sup>	93,3	4,8
Budget ordinaire (CTBO)	12 607	5,5	19 555	7,9	32 162	6,7	55,1
<b>Total</b>	<b>230 817</b>	<b>100,0</b>	<b>248 197</b>	<b>100,0</b>	<b>479 014</b>	<b>100,0</b>	<b>7,5</b>

Note: Les chiffres ayant été arrondis, certains totaux peuvent sembler incorrects.

<sup>1</sup> Y compris les fondations, les institutions publiques, le secteur privé et autres donateurs. <sup>2</sup> Y compris les syndicats, les associations d'employeurs et les initiatives conjointes. <sup>3</sup> Y compris les projets financés par des fonds d'affectation spéciale multidonateurs, des programmes conjoints et des fonds relevant de l'initiative «Unis dans l'action». <sup>4</sup> Y compris la Commission européenne, le Programme arabe du Golfe pour les organismes de développement des Nations Unies (AGFUND) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) <sup>5</sup> Résultats en matière de gouvernance, appui et management compris.

### Par région géographique

Région	2012		2013		Total pour l'exercice		2012-13
	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Variation en %
Afrique	71 913	31,2	72 189	29,1	144 102	30,1	0,4
Amériques	30 072	13,0	33 859	13,6	63 931	13,3	12,6
Asie et Pacifique <sup>1</sup>	61 083	26,5	71 128	28,7	132 212	27,6	16,4
Europe <sup>2</sup>	9 623	4,2	9 796	3,9	19 419	4,1	1,8
Etats arabes, Moyen-Orient	9 221	4,0	7 824	3,2	17 045	3,6	-15,2
Interrégional	1 759	0,8	2 554	1,0	4 313	0,9	45,2
Mondial	47 146	20,4	50 846	20,5	97 993	20,5	7,8
<b>Total</b>	<b>230 817</b>	<b>100,0</b>	<b>248 197</b>	<b>100,0</b>	<b>479 014</b>	<b>100,0</b>	<b>7,5</b>

Note: Les chiffres ayant été arrondis, certains totaux peuvent sembler incorrects.

<sup>1</sup> Y compris l'Afghanistan et la République islamique d'Iran. <sup>2</sup> Y compris Israël.

## Par type d'assistance

Type d'assistance	2012		2013		Total pour l'exercice		2012-13
	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Milliers de dollars E.-U.	Part en %	Variation en %
Experts	53 717	23,3	51 984	20,9	105 702	22,1	-3,2
Autres personnels <sup>1</sup>	66 501	28,8	69 662	28,1	136 163	28,4	4,8
Formation <sup>2</sup>	43 041	18,6	50 550	20,4	93 591	19,5	17,4
Matériel	5 765	2,5	3 839	1,5	9 604	2,0	-33,4
Sous-traitance	51 307	22,2	62 321	25,1	113 627	23,7	21,5
Assistance diverse	10 485	4,5	9 842	4,0	20 327	4,2	-6,1
<b>Total</b>	<b>230 817</b>	<b>100,0</b>	<b>248 197</b>	<b>100,0</b>	<b>479 014</b>	<b>100,0</b>	<b>7,5</b>

Note: Les chiffres ayant été arrondis, certains totaux peuvent sembler incorrects.

<sup>1</sup> Experts nationaux, collaborateurs extérieurs, personnel recruté localement au titre de projets, volontaires des Nations Unies et autres dépenses de personnel. <sup>2</sup> Y compris principalement les bourses, les séminaires et la formation en cours d'emploi.

## Annexe V

Dépenses au titre de la coopération technique, par région  
et par pays, 2012-13 (en milliers de dollars E.-U.)  
(à l'exclusion des dépenses administratives)

Pays ou territoire	CTBO	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
<b>Afrique</b>				
Région Afrique	3 444	722	22 978	27 145
Afrique australe	143			143
Afrique centrale	150			150
Afrique de l'Est	65		0	65
Afrique de l'Ouest	68		9	77
Afrique du Nord	10		566	576
Sahel	162	17	2 476	2 655
Afrique du Sud	249	31	9 319	9 599
Algérie	104	254	32	390
Angola	105	141	313	559
Bénin	102		3 905	4 007
Botswana	150		306	456
Burkina Faso	161		516	677
Burundi	186	508		693
Cabo Verde	110	33	112	255
Cameroun	303	136	1 733	2 172
République centrafricaine	25	78		104
Comores	160	222	60	442
Congo	56		241	297
Côte d'Ivoire	106		63	169
Egypte	141	2 028	7 286	9 454
Erythrée	103			103
Ethiopie	169	2 952	1 767	4 888
Gabon	55			55
Gambie	55		572	627
Ghana	51	4	2 009	2 063
Guinée	81			81
Guinée-Bissau	5			5

Pays ou territoire	CTBO	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Guinée équatoriale	13			13
Kenya	147	362	5 979	6 487
Lesotho	100		1 620	1 720
Libéria	44	310	3 009	3 363
Libye	14			14
Madagascar	104	4 421	866	5 391
Malawi	399	473	1 825	2 697
Mali	58		833	890
Maroc	90	207	1 249	1 546
Maurice	86			86
Mauritanie	56	132	600	787
Mozambique	241	1 293	1 479	3 013
Namibie	207	494	388	1 089
Niger	7			7
Nigéria	154		237	391
Ouganda	94	671	1 457	2 222
République démocratique du Congo	74	258	2 265	2 597
Rwanda	63	649		712
Sao Tomé-et-Principe	102			102
Sénégal	242	713	994	1 949
Seychelles	55			55
Sierra Leone	71	1 717	466	2 254
Somalie	61	7 791	2 917	10 770
Soudan	92	1 393	498	1 984
Soudan du Sud	147	660		807
Swaziland	59		670	728
Tanzanie, République-Unie de	171	2 788	7 983	10 943
Tchad	125	17		141
Togo	52		1 168	1 220
Tunisie	113	339	2 569	3 021
Zambie	291	307	5 548	6 146
Zimbabwe	423		2 627	3 051
<b>Total, Afrique</b>	<b>10 473</b>	<b>32 119</b>	<b>101 509</b>	<b>144 102</b>

Pays ou territoire	CTBO	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
<b>Amériques</b>				
Région Amérique latine	2 085		10 899	12 985
Amérique centrale	334		7 364	7 697
Caraïbes	540		101	641
Cône Sud	41		710	750
Pays andins	73	113	326	512
Antigua-et-Barbuda	18			18
Argentine	349			349
Bahamas	2			2
Barbade	22			22
Belize	1			1
Bermudes	15			15
Bolivie, Etat plurinational de	143	309	78	530
Brésil	509	889	3 103	4 500
Chili	321	106	546	974
Colombie	174		5 813	5 987
Costa Rica	90	1 193	1 259	2 542
Cuba	40			40
République dominicaine	61	165	26	253
El Salvador	69	683	4 134	4 886
Equateur	105	323	349	777
Etats-Unis <sup>1</sup>			108	108
Grenade	14			14
Guatemala	60		179	239
Guyana	9		747	757
Haïti	315	5 696	3 367	9 377
Honduras	79	126	674	879
Jamaïque	60		396	456
Mexique	355		2 337	2 692
Nicaragua	36	915	1 792	2 743
Panama	52	70		123
Paraguay	124	505	457	1 086
Pérou	260	588	570	1 417
Saint-Kitts-et-Nevis	7			7
Sainte-Lucie	69			69

Pays ou territoire	CTBO	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Saint-Vincent-et-les Grenadines	9			9
Trinité-et-Tobago	17			17
Uruguay	158	57	241	457
Venezuela, République bolivarienne du	2			2
<b>Total, Amériques</b>	<b>6 617</b>	<b>11 737</b>	<b>45 577</b>	<b>63 931</b>
<b>Asie et Pacifique</b>				
Région Asie et Pacifique	1 969		14 635	16 604
Asie de l'Est			90	90
Asie du Sud	19			19
Asie du Sud-Est	229			229
Afghanistan	127	496	823	1 446
Bangladesh	191	414	10 276	10 882
Brunéi Darussalam	10			10
Cambodge	184	163	4 485	4 832
Chine	444	316	2 637	3 397
Corée, République de	18			18
Fidji	170		1 175	1 345
Hong-kong (Chine)	1			1
Iles Marshall	36			36
Iles Salomon	24	149	0	173
Inde	569	86	4 476	5 131
Indonésie	373	4 224	14 688	19 285
Iran, République islamique d'	24			24
Kiribati	25			25
République démocratique populaire lao	142	323	407	872
Malaisie	27		294	321
Maldives	48		267	314
Mongolie	268			268
Myanmar	65	322	1 140	1 527
Népal	198	210	476	884
Pakistan	354	1 366	5 579	7 299
Palaos	20			20
Papouasie-Nouvelle-Guinée	37		302	339
Philippines	1 046	2 622	5 257	8 925
Samoa	35			35

Pays ou territoire	CTBO	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Singapour	5			5
Sri Lanka	202	993	3 674	4 870
Thaïlande	70	122	3 870	4 062
Timor-Leste	64	163	26 830	27 057
Tonga	12			12
Tuvalu	29		146	175
Vanuatu	34			34
Viet Nam	550	1 828	9 270	11 648
<b>Total, Asie et Pacifique</b>	<b>7 617</b>	<b>13 797</b>	<b>110 798</b>	<b>132 212</b>
<b>Europe</b>				
Région	270		4 466	4 736
Sous-région de l'Europe centrale et orientale	258		1 518	1 775
Sous-région de l'Europe orientale et de l'Asie centrale	119		2 860	2 979
Albanie	31	758	2 183	2 972
Arménie	29		32	61
Azerbaïdjan	81		64	145
Belgique <sup>1</sup>			70	70
Bosnie-Herzégovine	29	200		229
Bulgarie	20			20
Croatie	11			11
Chypre	4		7	11
Espagne			0	0
Ex-République yougoslave de Macédoine	67			67
France <sup>1</sup>			399	399
Géorgie	52		429	482
Grèce	45			45
Hongrie	6			6
Irlande	1			1
Israël	12			12
Italie <sup>1</sup>			275	275
Kazakhstan	22			22
Kirghizistan	7	224	946	1 177
Lituanie	10			10
Moldova, République de	55		83	138

Pays ou territoire	CTBO	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Monténégro	42			42
Ouzbékistan	13			13
Pologne	6			6
Portugal <sup>1</sup>			75	75
Roumanie	26			26
Fédération de Russie	405		458	863
Serbie	34	731		765
Tadjikistan	8		7	16
Turkménistan	3			3
Turquie	93	739	869	1 701
Ukraine	41	2	224	267
<b>Total, Europe</b>	<b>1 800</b>	<b>2 655</b>	<b>14 964</b>	<b>19 419</b>
<b>Etats arabes, Moyen-Orient</b>				
Région	835	8	2 752	3 596
Territoires arabes occupés	68	406	805	1 279
Arabie saoudite	18		151	169
Bahreïn	52			52
Emirats arabes unis	1			1
Iraq	113	1 802		1 915
Jordanie	188		5 002	5 191
Koweït	2		43	45
Liban	251	761	2 411	3 423
Oman	55		114	168
République arabe syrienne	8	34		42
Yémen	314	210	641	1 165
<b>Total, Etats arabes</b>	<b>1 904</b>	<b>3 222</b>	<b>11 919</b>	<b>17 045</b>
<b>Total interrégional</b>	<b>1 469</b>		<b>2 845</b>	<b>4 313</b>
<b>Total mondial</b>	<b>2 283</b>	<b>10 023</b>	<b>85 687</b>	<b>97 993</b>
<b>Total</b>	<b>32 162</b>	<b>73 553</b>	<b>373 299</b>	<b>479 014</b>

Note: L'ajustement effectué par rapport à l'année antérieure peut se traduire par des chiffres négatifs. Les chiffres ayant été arrondis, certains totaux peuvent sembler incorrects; lorsqu'ils sont inférieurs à 500, il est indiqué zéro.

<sup>1</sup> Y compris les dépenses enregistrées pour les administrateurs auxiliaires qui sont financées par ces pays.

## Exécution du programme de l'OIT 2012-13

Les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs de plus de 150 pays coopèrent avec l'OIT pour améliorer la situation des femmes et des hommes qui travaillent par le biais des institutions du monde du travail. Cette coopération porte sur le dialogue social tripartite et bipartite, la législation et la réglementation du travail fondées sur les normes internationales du travail, l'inspection du travail, le salaire minimum, la protection sociale et divers politiques et programmes destinés à favoriser l'emploi, le développement des entreprises et le travail décent.

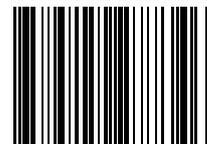
Le présent rapport passe en revue l'exécution du programme de l'OIT en 2012-13, qui a abouti à la réalisation de plus de 800 résultats concrets à laquelle ont été consacrés 1,1 milliard de dollars E.-U. et ont participé 2 800 membres du personnel. Ces résultats sont tout d'abord résumés pour chacune des cinq régions puis présentés dans une description générale de trois programmes par pays de promotion du travail décent et de 12 exemples d'activités entreprises dans plusieurs régions. Sont également présentés les systèmes et procédures appliqués pour obtenir les résultats dont il est fait état ainsi que les progrès accomplis vers l'amélioration de l'efficacité opérationnelle et organisationnelle de l'OIT.

Ce rapport montre que les services les plus efficaces de l'OIT sont ceux qui, s'appuyant sur une analyse fiable des données factuelles, renforcent la capacité des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de forger des politiques et des institutions. De plus, le champ de la coopération s'élargit lorsque celle-ci s'exerce par le biais de solides partenariats nationaux, régionaux et mondiaux.

Une foule d'informations complémentaires peuvent être consultées sur le site de l'OIT, à l'adresse:

[www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program)

ISBN 978-92-2-227734-6



9 789222 277346