



SOCLES DE
PROTECTION
SOCIALE

ÉCONOMIE
RURALE

FORMES
DE TRAVAIL
INACCEPTABLES

TRAVAIL
DÉCENT

PRODUCTIVITÉ
ET CONDITIONS
DE TRAVAIL
DANS LES PME

ÉCONOMIE
INFORMELLE

DES EMPLOIS
ET DES
QUALIFICATIONS
POUR LES JEUNES

CONFORMITÉ
DES LIEUX
DE TRAVAIL

DES EMPLOIS
PLUS NOMBREUX
ET DE MEILLEURE
QUALITÉ POUR
UNE CROISSANCE
INCLUSIVE

Exécution du programme de l'OIT 2014-15

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL I (A)

Exécution du programme de l'OIT

2014-15

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
105^e session, 2016

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

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

ISBN 978-92-2-229701-6 (imprimé)
ISBN 978-92-2-229702-3 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2016

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

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

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

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-REPRO

Table des matières

Liste des abréviations	vii
Résumé	ix
Introduction	1
Partie I. Aperçu des progrès accomplis et des résultats obtenus	
1. Permettre à l'OIT de relever les défis actuels auxquels est confronté le monde du travail	7
2. Résultats obtenus	11
2.1. Résultats à l'échelon national	11
2.2. Outils de connaissance et renforcement des capacités	11
2.3. Examen des enseignements tirés	17
3. La gestion au service des résultats	22
3.1. Effectifs et développement des ressources humaines	22
3.2. Dépenses et exécution du budget	23
3.3. Efficacité organisationnelle	26
Partie II. Domaines d'action clés de l'OIT	
4. Exemples de travaux menés par le BIT au cours de la période biennale	37
4.1. Domaines de première importance (ACI)	37
4.2. Renforcement des organisations d'employeurs	51
4.3. Renforcement des organisations de travailleurs	53
4.4. Renforcement de la gouvernance grâce à la généralisation du dialogue social au niveau sectoriel	55
4.5. Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination	56
4.6. Travail des enfants et dialogue social	57
5. Faits marquants dans les régions	59
5.1. Région Afrique	59
5.2. Région Amérique latine et Caraïbes	62
5.3. Région des Etats arabes	65
5.4. Région Asie et Pacifique	69
5.5. Région Europe et Asie centrale	72
Annexes	
I. Indicateurs de résultat du programme et budget: cibles et résultats pour la période 2010-2015	79
II. Budget ordinaire: dépenses par ligne de crédit, 2014-15	86
III. Dépenses au titre du CSBO en 2014-15	87
IV. Dépenses afférentes aux programmes de coopération technique par source de financement, région géographique et type d'assistance, 2014-15 (à l'exclusion des dépenses administratives)	88
V. Dépenses au titre de la coopération technique par région et par pays, 2014-15 (en milliers de dollars E.-U.) (à l'exclusion des dépenses administratives)	90

Liste des abréviations

ACI	Domaine de première importance
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
ATUC	Conseil des syndicats de l'ASEAN
BAfD	Banque africaine de développement
CAD	Comité d'aide au développement de l'OCDE
CCG	Conseil de coopération du Golfe
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CIT	Conférence internationale du Travail
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CTBO	coopération technique financée par le budget ordinaire
CTXB	coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires
CUA	Commission de l'Union africaine
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FMI	Fonds monétaire international
GNUD	Groupe des Nations Unies pour le développement
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
MLC, 2006	convention du travail maritime, 2006
NEDLAC	Conseil national du développement économique et du travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectif de développement durable
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PME	petites et moyennes entreprises
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	programme par pays de promotion du travail décent
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SCORE	Des entreprises durables, compétitives et responsables
SFI	Société financière internationale
SIMAPRO	Système de mesure et d'amélioration de la productivité
SST	sécurité et santé au travail
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
ZFE	zones franches d'exportation



Résumé

Le présent rapport sur l'exécution du programme de l'OIT pour 2014-15 est le dernier rapport sur les résultats de l'Organisation établi au titre du cadre stratégique pour 2010-2015. Il s'articule autour des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent – emploi, protection sociale, dialogue social et droits au travail – et de 19 résultats attendus. Pendant la période biennale, le programme de l'OIT a mis particulièrement l'accent sur huit domaines de première importance (ACI), dont chacun traite de questions d'actualité qui constituent une source de préoccupation majeure dans de nombreux Etats Membres et où l'intervention de l'OIT peut avoir des effets positifs. Cette période a également été marquée par la consolidation du programme de réformes engagé par le Directeur général en 2012.

Tout au long de la période biennale, de nombreux pays à travers le monde ont encore été confrontés à des réalités évoluant à un rythme sans précédent et qui se sont révélées éprouvantes pour beaucoup. Comme le montre le rapport, l'OIT a continué de renforcer le rôle des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs afin de faire face aux enjeux actuels du monde du travail et de remettre durablement l'économie mondiale sur la voie d'une croissance et d'un développement équitables.

Des progrès ont été accomplis aux niveaux mondial, régional et national en ce qui concerne la cohérence et la convergence des politiques relatives aux questions qui sont au cœur du mandat de l'OIT, grâce à une coopération soutenue avec le système des Nations Unies et ses diverses institutions, le G20, le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et des organisations régionales telles que les banques de développement et les commissions économiques. L'OIT a largement contribué à l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030 en général, et de l'objectif de développement durable (ODD) 8 en particulier.

L'amélioration constante des capacités de l'Organisation en matière d'analyse, de statistique et de diffusion de l'information est restée l'une des

pierres angulaires de la stratégie d'exécution du programme de l'OIT pendant la période biennale, tant au niveau mondial qu'à l'échelon national. Dans la série des produits de la connaissance, les trois rapports phares que sont le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde*, le *Rapport sur la sécurité sociale dans le monde* et le *Rapport mondial sur les salaires* ont suscité un vif intérêt, éclairé le débat mondial sur les politiques à appliquer et orienté la fourniture de services aux mandants dans les Etats Membres.

Au total, 774 résultats ont été obtenus dans 137 Etats Membres, soit davantage que le nombre de cibles (721) fixées au début de la période biennale mais un peu moins que les 840 résultats enregistrés en 2012-13, ce qui témoigne d'une volonté délibérée de concentrer les ressources sur des interventions moins nombreuses et mieux intégrées, soulignant l'importance des ACI. Des informations détaillées sur ces résultats obtenus au niveau national, par résultat attendu et par région, sont disponibles à l'adresse www.ilo.org/program.

Tout en indiquant comment l'OIT a mis à profit l'expérience acquise en 2012-13, le rapport présente les principaux enseignements tirés en 2014-15 des travaux menés dans le cadre des ACI et des activités de développement des capacités déployées au profit des mandants, ce qui souligne le rôle toujours plus important joué à cet égard par le Centre international de formation de l'OIT. On trouvera également dans le rapport des précisions sur les principaux aspects de la mise en œuvre du programme de l'OIT, notamment les activités entreprises au titre des ACI et celles menées dans les cinq régions, y compris un aperçu de l'état d'avancement des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et divers exemples de l'engagement de l'OIT et des résultats obtenus dans le cadre des PPTD intégrés.

De nouvelles réformes ont été engagées ou certaines réformes en cours ont été accélérées afin d'améliorer l'efficacité organisationnelle dans des domaines tels que la mise en valeur des ressources humaines, la

coopération pour le développement ou les technologies de l'information et de la communication. Les réformes institutionnelles portant sur les structures et processus de gouvernance de l'OIT ont abouti à la mise en place de nouveaux arrangements pour la session de 2015 de la Conférence internationale du Travail et à des réformes du Conseil d'administration qui lui ont permis d'améliorer son efficacité et son efficience.

En 2014-15, pour répondre aux demandes des mandants dans les divers Etats Membres, l'OIT a fourni des services pour un montant de quelque 606 millions de dollars E.-U. au titre du budget ordinaire, auxquels se sont ajoutés 430 millions de dollars de

financements volontaires extrabudgétaires et près de 32 millions de dollars au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). La part du financement par des ressources nationales dans le total des financements volontaires extrabudgétaires est passée de 3,8 pour cent en 2012-13 à 5 pour cent en 2014-15. A la fin de 2015, l'OIT disposait d'un portefeuille de 600 projets avec 120 partenaires de développement dans plus de 100 pays. Au total, 92 nouveaux partenariats privé-public ont été signés au cours de la période biennale, et 10 autres ont été conclus avec des pays à revenu intermédiaire et des partenaires pour la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire.



Introduction

1. Le présent rapport a été établi en conformité avec la décision prise par le Conseil d'administration en novembre 1999. Comme d'habitude à ce stade de chaque période biennale et suivant la procédure habituelle, il a d'abord été soumis au Conseil d'administration, puis à la Conférence internationale du Travail. On y fait le point sur la mise en œuvre du programme de l'OIT pendant la période 2014-15, en application du programme et budget pour la période biennale.
2. Par son contenu et sa présentation, le rapport donne suite à la demande formulée par le Conseil d'administration, en réponse aux deux derniers rapports d'exécution, de disposer d'informations plus accessibles sur les progrès réalisés pendant la période biennale par rapport à des indicateurs clés de la performance ainsi que sur la contribution précise du Bureau aux résultats obtenus.
3. En conséquence, le rapport pour la période 2014-15 se fonde sur une approche analytique qui indique les facteurs clés de la réalisation des résultats. On y donne des précisions sur les enseignements tirés pendant la période biennale et sur les principaux résultats obtenus au niveau national. Ce rapport est complété par des informations supplémentaires mises en ligne à l'adresse <http://www.ilo.org/public/french/bureau/program/> et référencées d'un bout à l'autre du document.
4. Le rapport est divisé en deux parties:
 - La partie I rassemble des informations sur la performance globale sous trois intitulés: «Permettre à l'OIT de relever les défis actuels auxquels est confronté le monde du travail»; «Résultats obtenus» (comprenant des sections sur les résultats à l'échelon national, sur les outils de connaissance et le renforcement des capacités et sur l'examen des enseignements tirés); et «La gestion au service des résultats» (comprenant des sections sur les effectifs et le développement des ressources humaines, sur les dépenses et l'exécution du budget et sur l'efficacité organisationnelle).
 - La partie II étudie de façon plus détaillée les principaux aspects de l'exécution du programme pendant la période biennale. Elle comprend deux sous-sections: l'une consistant en une description des travaux menés dans les domaines d'action clés de l'OIT, et l'autre en un exposé des faits marquants dans les cinq régions, y compris une vue d'ensemble du programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour chaque région.



Partie I

1. Permettre à l'OIT de relever les défis actuels auxquels est confronté le monde du travail

5. Au cours de la période biennale 2014-15, le caractère incertain et partiel de la reprise qui s'est amorcée au lendemain d'une crise financière aux conséquences dramatiques, la croissance molle de l'économie mondiale et les mutations rapides du monde du travail ont posé des problèmes majeurs aux mandants de l'OIT dans toutes les régions.
6. A l'échelle mondiale, le chômage a dépassé la barre des 200 millions en 2014 et, avec 40 millions de nouveaux arrivants sur le marché du travail chaque année, ne cesse d'augmenter. De plus, la nature même du travail soulève d'importantes questions auxquelles l'OIT a cherché à répondre. La moitié des travailleurs de la planète relèvent toujours de l'économie informelle, alors que moins de 25 pour cent d'entre eux ont un emploi permanent à plein temps et que près de 75 pour cent n'ont pas accès à une protection sociale suffisante. En outre, les 168 millions d'enfants astreints au travail et les 21 millions de victimes du travail forcé montrent bien que le respect universel des principes et droits fondamentaux au travail est loin d'être acquis.
7. Dans un contexte caractérisé par des marchés du travail atones, une production faible, une demande insuffisante et des inégalités croissantes, l'OIT a contribué, dans le cadre de son mandat, à l'action engagée pour résoudre d'autres problèmes de portée mondiale qui ont occupé le devant de la scène au cours de la période biennale. La table ronde sur le changement climatique et le monde du travail qui a eu lieu lors de la 104^e session de la Conférence internationale du Travail dans le cadre du Sommet sur le monde du travail a été le prélude à la participation de l'Organisation à la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP21), qui s'est tenue à Paris en décembre 2015. Par ailleurs, l'OIT a répondu rapidement aux questions soulevées par la crise des migrants et des réfugiés, qui est devenue plus aiguë avec l'intensification des conflits dans différentes régions du globe.
8. La gravité de la situation économique a contraint encore plus le système multilatéral dans son ensemble à faire la démonstration de son efficacité et à montrer qu'il est à la hauteur de l'enjeu. C'est dans cette optique que l'OIT a poursuivi la mise en œuvre du programme de réformes lancé par le Directeur général lors de son entrée en fonctions en octobre 2012. Ces réformes ont permis à l'Organisation de gagner en efficacité et, ainsi, de mieux servir ses mandants et de jouer un rôle plus efficace en continuant de s'acquitter de son mandat dans le cadre d'action établi au niveau mondial. L'Organisation fait manifestement preuve d'une réactivité accrue en cas d'urgence, comme elle l'a montré à l'occasion de l'effondrement tragique du Rana Plaza au Bangladesh en avril 2013; pendant la période 2014-15, l'OIT a d'ailleurs continué d'accorder un important soutien technique et financier, notamment en encourageant le dialogue social et en apportant son concours au processus d'indemnisation des survivants et de leurs familles, de même que dans le domaine de la sécurité des bâtiments et de l'inspection du travail.
9. Dans ce contexte, la communauté internationale a reconnu la valeur et l'importance des différents aspects de l'Agenda du travail décent dans plusieurs espaces de discussion, dont les Nations Unies et le G20. L'augmentation de l'influence de l'OIT peut être attribuée à

plusieurs facteurs, notamment la qualité des statistiques qu'elle produit, l'amélioration de ses travaux de recherche et d'analyse stratégique sur des sujets fortement ancrés dans l'actualité – comme en attestent des rapports phares tels que le *Rapport mondial sur les salaires*, le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde* et le *Rapport mondial sur la protection sociale* – ainsi que la réalisation d'autres travaux à visée analytique et stratégique, sans oublier l'amélioration de la coordination interne et de la cohérence des politiques dans l'ensemble du Bureau qui résulte de la nouvelle structure organisationnelle. Tous ces facteurs ont renforcé la capacité du Bureau à influencer sur l'élaboration des politiques au sein du système multilatéral.

10. Pendant la période 2014-15, les Nations Unies ont continué d'œuvrer à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. Le Sommet des Nations Unies consacré à l'adoption du programme de développement pour l'après-2015 a approuvé, en septembre 2015, un document intitulé «Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030». Ce programme offre à l'ensemble du système des Nations Unies, et à l'OIT en particulier, une excellente occasion d'apporter un appui aux Etats Membres dans le cadre de leur engagement en faveur de la réalisation des ambitieux objectifs de développement durable (ODD), issus d'un ample consensus sur un large éventail de priorités pressantes et interdépendantes. L'ODD 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous) constitue le pivot des volets social, économique et environnemental du programme. De plus, presque tous les ODD sont liés directement ou indirectement au mandat de l'OIT et aux quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Aussi l'Organisation bénéficie-t-elle d'une réelle possibilité d'influer sur le développement mondial au cours des quinze prochaines années.
11. L'OIT a beaucoup contribué à l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030 en général et de l'ODD 8 en particulier, comme suite à la décision prise par le Conseil d'administration en novembre 2012 d'en faire l'un de ses objectifs. L'Organisation a notamment participé aux activités du Groupe des amis du travail décent pour un développement durable, qui est coprésidé par l'Angola et la Belgique et compte 34 Etats Membres et qui a joué un rôle majeur dans la recherche et la coordination d'un appui politique et technique en vue de faire progresser les questions d'emploi et de protection sociale dans le cadre du Programme à l'horizon 2030. L'Organisation a également favorisé la prise en compte effective des composantes du travail décent dans le document final de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement, qui s'est tenue à Addis-Abeba (Ethiopie) en juillet 2015. De plus, le Bureau a publié, au cours de la période préparatoire de trois ans, plusieurs rapports analysant la manière dont les progrès en matière de travail décent contribuent à réduire la pauvreté et à engager l'économie sur la voie du développement durable.
12. L'OIT, à la demande des Etats Membres, est de plus en plus active au sein du G20, auquel elle fournit des études, des données empiriques, des analyses stratégiques et des bonnes pratiques en liaison avec un large éventail de questions sociales et d'emploi. Les ministres du Travail et de l'Emploi relevant du G20 se rencontrent désormais chaque année, et leurs déclarations reflètent diverses positions de l'OIT dans un langage clair et convaincant. Le Groupe de travail du G20 sur l'emploi a été créé en 2014. Dans ce contexte, l'OIT n'a cessé de préconiser l'adoption d'une approche intégrée et cohérente dans le domaine des politiques sociales et de l'emploi, sur la base de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008. Les communiqués des dirigeants adoptés lors des sommets du G20 qui se sont tenus à Brisbane (Australie) en 2014 et à Antalya (Turquie) en 2015 ainsi que plusieurs rapports établis par le Bureau, souvent en collaboration avec d'autres organisations internationales, rendent largement compte de cette action. Ces documents peuvent être consultés sur les sites Web du G20 et de l'OIT.
13. Les travaux analytiques de l'OIT, souvent menés en coopération avec le Fonds monétaire international (FMI), l'Organisation de coopération et de développement économiques

(OCDE) ou la Banque mondiale, ont également eu des répercussions sur le système multilatéral dans son ensemble et donné lieu à une convergence croissante sur des questions qui sont au cœur du mandat de l'OIT, telles que les effets négatifs des inégalités de revenus sur la croissance ou le rôle capital de la protection sociale et des politiques du marché du travail dans le traitement des inégalités. L'OIT s'est particulièrement intéressée aux besoins des femmes, des jeunes, des minorités et des migrants et a plaidé avec succès en faveur de l'adoption de cibles quantitatives pour encourager les femmes et les jeunes à participer au marché du travail et mesurer les progrès accomplis en la matière.

14. Tout en renforçant sa capacité de défendre les priorités établies au niveau international, l'OIT a continué de s'acquitter de son mandat dans le domaine des normes internationales du travail. La ratification de 39 normes différentes par 59 Etats Membres au cours de la période biennale est la preuve que les instruments de l'Organisation et les principes qui y sont formulés conservent toute leur pertinence et toute leur utilité. De plus, deux nouveaux instruments ont été adoptés au cours de cette période. Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, adopté par la Conférence internationale du Travail en 2014, donne une nouvelle impulsion à l'action mondiale destinée à mettre un terme au travail forcé, notamment à la traite des personnes et aux pratiques assimilées à l'esclavage, et conforte la position de l'OIT en tant qu'intervenant majeur dans les efforts déployés pour éliminer toutes les formes modernes d'esclavage. Le Niger a été le premier pays à ratifier ce protocole lors de la session de 2015 de la Conférence, suivi en cela par la Norvège. Grâce à ces deux ratifications, cet instrument entrera en vigueur en novembre 2016. Par ailleurs, à sa session de 2015, la Conférence internationale du Travail a adopté la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, qui constitue la première norme internationale du travail destinée spécifiquement à traiter le problème de l'économie informelle.
15. Au niveau institutionnel, des mesures concrètes ont été prises pour s'assurer que le corpus de normes est à jour, pertinent et adapté au monde du travail. Les efforts se sont poursuivis en vue de favoriser l'appropriation des normes internationales du travail par les mandants tripartites et d'élargir et de faciliter l'accès aux très nombreuses informations obtenues par le biais du système de contrôle, notamment en veillant à ce que des publications faciles à utiliser soient disponibles dans les langues nationales. En outre, après des années d'intense débat sur la politique normative, notamment sur le droit de grève, le Conseil d'administration a décidé en mars 2015 de lancer le mécanisme d'examen des normes et, à sa session de novembre 2015, a adopté à l'unanimité le mandat du groupe de travail tripartite chargé de cette question. En lien avec ce point, l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1997, est entré en vigueur le 8 octobre 2015, après avoir été ratifié ou accepté par les deux tiers des Etats Membres, dont au moins cinq ayant l'importance industrielle la plus considérable. Ce seuil a été atteint avec la ratification de l'instrument par les Iles Cook, l'Etat Membre le plus récent de l'OIT (adhésion en 2015). La Conférence peut désormais abroger les conventions obsolètes sur proposition du Conseil d'administration.
16. Dans le contexte de l'examen des activités sur le terrain, de la structure extérieure et de la coopération technique mené dans le cadre de la réforme de l'OIT, l'Organisation a adopté une nouvelle stratégie de coopération pour le développement pour la période 2015-2017, dont les quatre éléments de base sont l'approche ciblée, l'efficacité, le renforcement des capacités et la mobilisation de ressources. La stratégie est conçue de manière à tirer pleinement parti des avantages comparatifs de l'OIT, notamment sa structure tripartite et sa fonction normative, auxquels s'ajoutent son savoir-faire, ses connaissances de pointe et son expérience concrète du tripartisme.
17. La réforme institutionnelle des structures et instruments de gouvernance de l'OIT a abouti à l'adoption de nouvelles dispositions pour la session de 2015 de la Conférence internationale du Travail, notamment la réduction de sa durée à deux semaines. La réforme antérieure du Conseil d'administration a continué

d'assurer des débats plus courts, suivis par un plus grand nombre de personnes et plus utiles, et ce processus de réforme a été encore renforcé après son examen par le Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence. De plus, deux réunions régionales fructueuses se sont tenues pendant la période considérée, l'une dans les Amériques et l'autre en Afrique.

18. Alors que l'OIT commence à mettre en œuvre son programme et budget pour 2016-17, elle s'appuie sur un large consensus quant à l'importance centrale des dix résultats stratégiques, étayés par trois résultats facilitateurs, et se prépare à célébrer son centenaire en 2019. Dans

cette perspective, le Conseil d'administration a approuvé la mise en œuvre de sept initiatives pour le centenaire afin de donner à l'Organisation, à ses travaux et à son mandat une orientation, un objectif et un contenu stratégiques pour ce qui concerne l'avenir du travail, les femmes au travail, les normes, la gouvernance, l'éradication de la pauvreté, l'initiative verte et l'initiative sur les entreprises. Confortée par les diverses améliorations apportées à ses capacités et par le processus de réforme lancé en 2012, l'Organisation se donne les moyens, à l'aube de son deuxième siècle d'existence, de remplir au mieux son mandat en matière de justice sociale avec une énergie renouvelée.

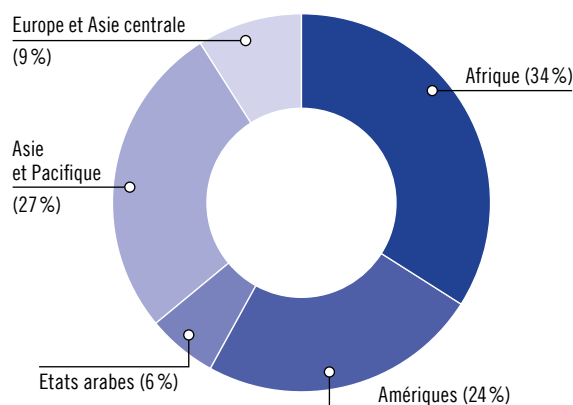
2. Résultats obtenus

19. Des tableaux détaillés montrent les résultats obtenus au titre des 19 résultats attendus indiqués dans le cadre stratégique 2010-2015, ventilés entre les 50 indicateurs de résultats correspondants (voir www.ilo.org/program). Chacun de ces indicateurs est décrit dans l'annexe, avec les cibles qui lui sont associées pour l'ensemble du cycle de six ans du cadre stratégique 2010-2015 et le nombre de résultats obtenus.
20. La présente section donne des informations sur la répartition géographique des résultats obtenus à l'échelon national, sur les principales réalisations en matière de gestion des connaissances et de renforcement des capacités et sur les enseignements qui en ont été tirés. On trouvera dans la partie II, en complément des résultats présentés ci-après de manière globale, des explications sur les principaux domaines d'activité et sur les faits marquants au niveau régional.

2.1. Résultats à l'échelon national

21. Le tableau 1 récapitule, par indicateur et par région, les résultats obtenus à l'échelon national pendant la période biennale et permet la comparaison avec les cibles fixées pour cette période et avec les résultats enregistrés au cours de la période biennale précédente. Toutes régions confondues, il est fait état de 774 résultats obtenus dans 137 Etats Membres et territoires; 3 autres résultats relatifs à des organisations internationales sont présentés au titre de l'indicateur 19.2. Au total, 69 Etats Membres ont obtenu au moins 5 résultats, 28 ont obtenu 10 résultats ou plus et 8 (Cambodge, Chine, Egypte, Indonésie, Jordanie, Philippines, Viet Nam et Zambie) en ont obtenu 15 ou plus.
22. La figure 1 indique la répartition régionale des résultats. C'est l'Afrique qui a obtenu le plus de résultats (un peu plus d'un tiers du total), suivie par l'Asie et le Pacifique (un peu plus d'un quart) et les Amériques (un peu moins d'un quart). Cette répartition reflète dans une grande mesure celle des résultats des programmes par pays: ces résultats sont plus

Figure 1. Résultats à l'échelon national, par région



nombreux pour l'Afrique que pour n'importe quelle autre région, et ce sont l'Europe et l'Asie centrale et les Etats arabes qui en ont le moins.

23. Le nombre de résultats comptabilisés en 2014-15 (774) a dépassé le nombre de cibles fixées pour la période biennale. Le nombre total de résultats a été légèrement inférieur à celui de la période biennale précédente, ce qui découle en partie d'une volonté délibérée de concentrer les ressources sur des interventions moins nombreuses et mieux intégrées et de mettre à profit les enseignements tirés du précédent programme, ainsi que de la mise en place des ACI.

2.2. Outils de connaissance et renforcement des capacités

24. L'élargissement de la base de connaissances de l'OIT, notamment dans le domaine de la statistique, et le renforcement des capacités restent, au niveau mondial comme au niveau national, la pierre angulaire de la stratégie de mise en œuvre des priorités du programme de l'OIT pour la période biennale.

Tableau 1. Résumé des résultats, par indicateur et par région

Résultat du programme et budget	Indicateur du programme et budget	Résultats 2012-13	Cibles 2014-15	Résultats 2014-15	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents									
1. Promotion de l'emploi	1.1	12	18	25	14	2	0	7	2
	1.2	11	8	4	1	2	0	1	0
	1.3	16	11	17	10	1	1	5	0
	1.4	6	11	7	2	1	2	2	0
	1.5	7	20	13	6	1	0	6	0
	1.6	5	14	11	3	6	1	1	0
2. Développement des compétences	2.1	12	17	17	6	6	0	4	1
	2.2	7	7	8	5	0	0	3	0
	2.3	3	5	5	2	0	0	3	0
	2.4	8	6	11	6	2	0	2	1
	2.5	15	15	23	9	4	2	5	3
3. Entreprises durables	3.1	5	7	4	3	1	0	0	0
	3.2	32	29	31	14	7	2	8	0
	3.3	5	14	12	2	4	2	3	1
	3.4	1	2	4	3	1	0	0	0
Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous									
4. Sécurité sociale	4.1	18	10	11	3	4	1	1	2
	4.2	11	12	25	8	4	5	7	1
	4.3	20	8	17	3	2	4	6	2
5. Conditions de travail	5.1	12	10	18	4	8	1	3	2
	5.2	9	8	16	5	1	0	6	4
6. Sécurité et santé au travail	6.1	17	11	11	5	1	1	4	0
	6.2	13	11	8	1	2	1	3	1
7. Migrations de main-d'œuvre	7.1	8	8	15	3	2	1	9	0
	7.2	11	9	8	1	1	1	4	1
8. VIH/sida	8.1	12	6	3	2	0	0	1	0
	8.2	37	30	33	17	7	0	7	2
Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social									
9. Organisations d'employeurs	9.1	10	15	13	6	2	0	3	2
	9.2	33	25	41	13	12	3	8	5
	9.3	27	20	34	8	11	1	10	4
10. Organisations de travailleurs	10.1	39	49	38	11	15	2	7	3
	10.2	24	29	28	10	6	3	6	3
11. Administration du travail et législation du travail	11.1	9	10	4	1	3	0	0	0
	11.2	11	13	14	4	4	1	5	0
	11.3	9	9	4	1	0	1	2	0
12. Dialogue social et relations professionnelles	12.1	14	13	12	8	2	1	1	0
	12.2	12	10	16	6	2	1	5	2
13. Travail décent dans des secteurs économiques	13.1	12	4	7	2	1	0	2	2
	13.2	19	10	12	2	4	1	5	0

Résultat du programme et budget	Indicateur du programme et budget	Résultats 2012-13	Cibles 2014-15	Résultats 2014-15	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale
Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail									
14. Liberté syndicale et négociation collective	14.1	7	16	9	3	2	0	3	1
	14.2	3	3	2	0	0	1	1	0
15. Travail forcé	15.1	8	8	8	1	3	0	4	0
16. Travail des enfants	16.1	50	30	39	9	15	3	8	4
	16.2	66	32	61	17	17	3	14	10
17. Discrimination au travail	17.1	7	16	12	3	4	1	4	0
18. Normes internationales du travail	18.1	125	40	36	8	13	2	8	5
	18.2	10	5	3	0	0	1	1	1
	18.3	1	20	1	0	0	0	1	0
	18.4	20	16	17	10	1	0	5	1
Cohérence des politiques									
19. Intégration du travail décent	19.1	9	16	6	3	1	0	2	0
	19.2	2	5	3	0	0	0	0	0

2.2.1. Travaux de recherche fondés sur des données probantes et outils de connaissance

25. Dans le contexte du Programme mondial de recherche, les publications intitulées *Tendances mondiales de l'emploi* et *Rapport sur le travail dans le monde* ont été regroupées en une seule publication intitulée *Emploi et questions sociales dans le monde*, qui paraît deux fois par an. Le *Rapport mondial sur la sécurité sociale* et le *Rapport mondial sur les salaires* continuent de susciter un intérêt croissant et d'orienter et d'enrichir, au niveau mondial, la réflexion sur les politiques à mener. Pour la première fois, un supplément au *Rapport mondial sur les salaires* a été publié pour l'Asie et le Pacifique. Conjugué au *Rapport mondial sur les salaires* et à la base de données sur les salaires dans le monde – qui couvre maintenant 130 Etats Membres –, ce supplément a permis de fournir aux Etats Membres des services consultatifs sur les politiques salariales, de recueillir des données sur les salaires et de dispenser une formation de haut niveau à la politique salariale à 600 participants originaires d'au moins 27 Etats Membres, dont la moitié venait de la région Asie et Pacifique.
26. L'importance nouvelle accordée à une analyse reposant plus largement sur des données probantes s'est concrétisée par l'accent mis sur les moyens de créer davantage d'emplois décents et par la mise en place, à la fin de l'année 2014, d'un groupe indépendant chargé d'examiner les travaux de recherche publiés dans le cadre du rapport *Emploi et questions sociales dans le monde*. Des réseaux de partage des connaissances ont été créés pour assurer la diffusion des travaux et méthodes de recherche les plus récents, et des comités d'experts ont été institués en vue de fournir des commentaires techniques détaillés sur les travaux de recherche avant publication.
27. Parmi les autres travaux de recherche fondés sur des données probantes, on peut citer la série d'études sur la croissance et l'équité, au nombre desquelles figurent des rapports sur les pays européens touchés par la crise; des projets portant sur des questions telles que l'avenir du travail et le commerce, l'investissement et les marchés du travail; un état des lieux sur la pauvreté et les politiques, établi pendant la crise; et une évaluation de l'impact des politiques actives du marché du travail en Amérique latine. Ces divers travaux

Encadré 1. Sélection de produits issus des 19 résultats attendus

Outils de renforcement des capacités

- Guide à l'intention des organisations de travailleurs sur les politiques de l'emploi
- Suivi de la participation à l'élaboration des politiques et enseignements qui en sont tirés: ensemble d'outils destinés aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles
- Guide à l'intention des syndicats sur les dispositions législatives types en matière de liberté syndicale et de négociation collective
- Guide des ressources sur les questions d'égalité entre hommes et femmes dans les politiques de l'emploi et du marché du travail
- Guide sur la fixation des salaires minima
- Manuel sur l'inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique

Résultats de la recherche

- Ripostes efficaces au VIH et au sida sur le lieu de travail: étude menée dans plusieurs pays d'Afrique
- Better Work: Global Compliance Synthesis Reports
- Rapports interinstitutions à l'intention des présidences du G20
- Rapport mondial de 2015 sur le travail des enfants: Ouvrir aux jeunes la voie du travail décent
- Diagnostics sur la liberté syndicale et la négociation collective dans le secteur rural, les zones franches d'exportation (ZFE) et le travail domestique

Ressources d'information

- Plate-forme de partage des connaissances sur le développement des compétences
- Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail
- Plate-forme de partage des connaissances sur la protection sociale
- Base de données mondiale des législations en matière de sécurité et santé au travail (LEGOSH)
- Base de données statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre pour l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)
- Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) – base de données du BIT sur les institutions nationales de dialogue social tripartite
- Système de présentation en ligne des rapports relatifs aux normes internationales du travail

Outils de sensibilisation

- Campagne de sensibilisation «50 pour la liberté» visant à mettre fin aux formes contemporaines d'esclavage
- Application iPad: InfoStory sur la lutte contre la discrimination sexuelle au moyen de l'équité

consacrés à des questions d'actualité, qui ont été diffusés et examinés à l'occasion de la série de séminaires de recherche de l'OIT, lors de conférences organisées conjointement avec des partenaires extérieurs et dans le cadre du dialogue établi avec le Groupe chargé de l'examen de la recherche, ont permis à l'OIT de renforcer sa participation au G20. Des informations ont également été diffusées au moyen du bulletin d'information sur les travaux de recherche (ILO Research newsletter) et du portail Web de l'Organisation.

28. L'encadré 1 présente une sélection d'outils de connaissance élaborés au cours de la période biennale en vue de soutenir les activités menées au niveau national (on trouvera de plus amples informations à ce sujet à l'adresse www.ilo.org/public/french/bureau/program). Les outils sont classés en quatre grands groupes, mais sont issus pour la plupart de la recherche

appliquée, dont les résultats servent également à mettre au point des outils de renforcement des capacités axés sur la demande et des produits de formation et/ou des outils de gestion de l'information ou de sensibilisation.

2.2.2. Renforcement des capacités des mandants et du Bureau dans le domaine statistique

29. Les capacités des mandants dans le domaine statistique ont été renforcées par le biais d'initiatives régionales et mondiales. En 2015, par l'intermédiaire du Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin), l'OIT a lancé une nouvelle académie sur les statistiques et l'analyse du marché du travail, destinée aux statisticiens du travail, aux décideurs et aux cadres. Au titre du suivi des résolutions adoptées en 2013 lors de la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du

travail (CIST), des groupes de travail tripartites ont été constitués à des fins précises, telles que la révision de la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), l'échange de bonnes pratiques, la mise au point d'un plan de travail pour l'élaboration de normes internationales relatives aux statistiques sur les migrations de main-d'œuvre ou l'établissement d'un manuel sur les méthodes de mesure des salaires et autres revenus liés au travail. Dans le cadre du suivi de la Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, des études pilotes ont été lancées dans dix pays en vue de tester différentes séquences de questions et de définir le meilleur critère de mesure conformément aux nouvelles normes. Cette initiative a été lancée en collaboration avec la Banque africaine de développement (BAfD) et la Fondation pour les Nations Unies. Des recommandations se rapportant à ces domaines d'activité seront soumises en 2018 à la 20^e CIST.

30. Les efforts en matière de collecte et de diffusion de statistiques sur chacun des quatre piliers de l'Agenda du travail décent ont été intensifiés, faisant ainsi passer de 8 millions à plus de 35 millions le nombre d'éléments contenus dans la base de données statistiques centrale (ILOSTAT). Il a fallu à cet effet diffuser de nouvelles séries de données pour le *Rapport mondial sur les salaires*, les indicateurs de la sécurité sociale et les données sur les migrations de main-d'œuvre concernant les pays de l'ASEAN et aussi mettre à jour et consolider la série d'indicateurs annuels, les estimations et projections relatives à la main-d'œuvre et la base de données mondiale sur les indicateurs du marché du travail des jeunes (Youthstats). De plus, la neuvième édition des indicateurs clés du marché du travail (KILM) a été établie.
 31. L'intégration de l'Agenda du travail décent dans les ODD ouvrira de nouvelles possibilités, alors même que le Bureau commence à recueillir des statistiques afin de mesurer les progrès accomplis. Pendant la première partie de la période biennale 2016-17, le Département de la statistique entreprendra des travaux préparatoires détaillés en vue de mettre au point les indicateurs qui permettront d'apprécier ces progrès.
- 2.2.3. Amélioration de la visibilité et de l'accessibilité des travaux de l'OIT par la communication et le partage des connaissances*
32. En 2014, le Bureau a créé le portail de connaissance de l'OIT (<http://www.ilo.org/global/regions/lang--fr/index.htm>), qui permet de collecter, d'agrèger et de diffuser, pour chaque pays, des informations et des données dans des domaines de connaissance stratégique. A partir d'un point d'entrée unique, des recherches peuvent être effectuées par région, par pays et par groupe de pays.
 33. Le nombre de personnes qui se rendent sur le site Web pleinement intégré de l'OIT a augmenté régulièrement au cours de la période visée; chaque mois, le site reçoit 980 000 visites, ce qui représente 670 000 personnes, pour un nombre de pages consultées s'élevant à 3,5 millions. Le contenu a été amélioré au moyen de portails thématiques et nationaux bien définis qui permettent de décloisonner l'information. Le site Web est accessible depuis une large gamme de périphériques, ce qui permet d'enrichir l'expérience utilisateur et d'améliorer l'accès au contenu. De nouveaux accords conclus avec des partenaires numériques élargiront encore la diffusion d'applications propres à l'OIT et de publications électroniques accessibles depuis un appareil mobile. Ces applications mobiles et «récits numériques» interactifs donnent la possibilité à l'Organisation de diffuser, auprès d'un large éventail de mandants et par des moyens innovants et attrayants, des conseils techniques, des statistiques et des travaux de recherche et d'analyse des politiques. Les «InfoStories» de l'OIT sont un exemple de cette nouvelle approche.
 34. La diffusion de documentation du BIT sur le site Web et les plates-formes mobiles est complétée par une forte présence sur les médias sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn, Flickr et YouTube). Alors que le nombre d'abonnés sur Twitter était initialement de 25 000 (en avril 2013), il est passé à plus de 62 500 en septembre 2015. Des comptes pour les publications et les applications du BIT ont été créés auprès d'Amazon, d'Apple et de Google, et des livres électroniques et des applications sont disponibles sur ces grandes plates-formes. Des accords-cadres ont été passés avec neuf

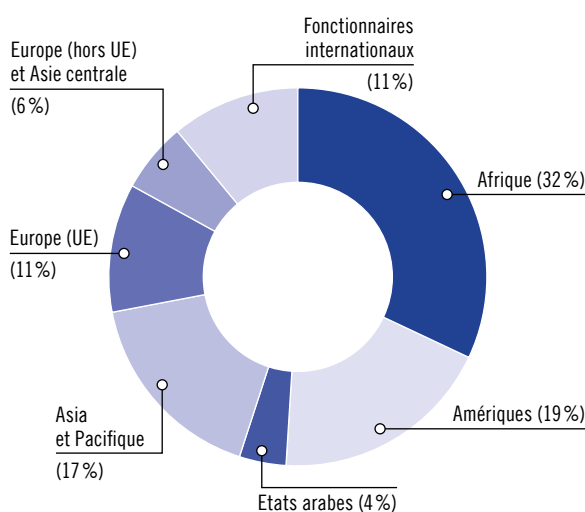
fournisseurs de produits numériques en vue de l'intégration de plus de 400 publications du BIT dans leurs bases de données sur abonnement, leurs collections thématiques ou leurs services de prêt ou de vente aux particuliers. Ces partenariats permettent d'améliorer considérablement la diffusion des travaux de recherche de l'OIT par l'intermédiaire des bibliothèques et des institutions universitaires dans les pays anglophones d'Afrique, dans la région Asie et Pacifique, en Europe et en Amérique du Nord.

35. Le répertoire de microdonnées de l'OIT, qui a été pleinement mis en service et actualisé en 2014, vise à fournir aux chercheurs et aux analystes un point d'accès unique aux fichiers de microdonnées. Son catalogue contient des séries de microdonnées couvrant près de 700 études et comporte des métadonnées descriptives et des ressources connexes, présentées conformément aux normes internationales en la matière. L'objectif d'un répertoire centralisé est d'éviter toute répétition indue d'une même tâche lorsque plusieurs fonctionnaires demandent le même fichier de microdonnées.

2.2.4. Développement des capacités par l'intermédiaire du Centre international de formation de l'OIT à Turin

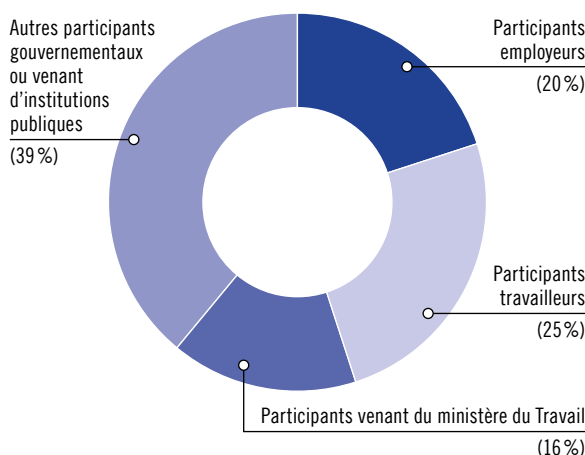
36. En 2014-15, le Centre de Turin a dispensé à 23 422 étudiants venant de 196 pays et territoires des cours portant sur les principaux domaines d'activité de l'Organisation et, plus largement, sur le programme d'action international en faveur du développement. L'Afrique a fourni le contingent le plus nombreux, suivie par les Amériques et la région Asie et Pacifique (figure 2). Au nombre de 16 000, les participants tripartites (gouvernements, employeurs et travailleurs) se répartissaient comme indiqué dans la figure 3. 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.
37. Le Centre de Turin a vu son rôle dans le perfectionnement du personnel du BIT s'accroître considérablement au cours de la période visée, puisque 1 686 fonctionnaires ont suivi ses cours de formation.

Figure 2. Répartition des participants, par région (2014-15)



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

Figure 3. Répartition des participants venant d'organisations de mandants tripartites (2014-15)



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

38. Le Centre a contribué activement à l'élaboration et à la mise en œuvre de chacun des ACI. Il a dû à cet effet réorganiser son offre de formation et en assurer le suivi (au cours de la période biennale, 40 pour cent des activités du Centre étaient liées à un ou plusieurs ACI), mettre au point des outils et services de formation pertinents et améliorer et tenir à jour les outils existants. Par exemple, en collaboration étroite avec les départements techniques du BIT et les bureaux extérieurs, il a lancé de nouvelles académies mondiales sur la formalisation de l'économie informelle et sur le travail décent dans l'économie rurale.

39. En 2014, le Centre a continué de renforcer son dispositif d'assurance-qualité en mettant en place des évaluations indépendantes annuelles de ses services de formation et en affinant ses outils de suivi de la satisfaction des clients. Il a également amélioré la qualité de l'expérience utilisateur des participants en mettant en œuvre des méthodes de formation bénéficiant des progrès de l'informatique. Les plates-formes de formation en ligne ont été développées pour faciliter la communication et la diffusion d'informations, et des cours de masse en ligne ouverts à tous ont été proposés pour élargir le public potentiel tout en réduisant les coûts.
40. La dimension régionale des activités du Centre demeure l'un des principaux avantages comparatifs de cet organe. 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 à l'amélioration des résultats aux niveaux régional, sous-régional et national.
41. Le Centre continue d'aligner ses activités en matière d'apprentissage et de développement des capacités sur celles de l'OIT dans le cadre d'un nouveau plan stratégique (2016-17) approuvé par le Conseil d'administration en novembre 2015, qui tient compte des enseignements tirés du plan précédent et repose sur une stratégie de durabilité fondée sur trois piliers (développement, financement et gestion) interdépendants et se renforçant mutuellement. Le plan prévoit une plus grande participation du Centre à la programmation et à la planification des activités de l'OIT; des projets à grande échelle et à plus long terme; un ciblage plus stratégique des actions de mobilisation de ressources; le développement de nouveaux produits et services; un recours accru aux technologies de l'apprentissage; et l'amélioration des infrastructures grâce aux initiatives d'écologisation des activités.
- ## 2.3. Examen des enseignements tirés
- ### 2.3.1. Enseignements tirés des stratégies de résultat 2012-13
42. En 2014-15, les stratégies axées sur les 19 résultats attendus ont tiré parti des enseignements dégagés dans le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2012-13: établir des priorités avec des programmes moins nombreux, plus grands et mieux intégrés; obtenir plus en travaillant en partenariat; planifier et coordonner les interventions, car les résultats prennent du temps; concevoir des outils et produits essentiels pouvant être utilisés rapidement pour passer à l'échelle supérieure et étendre la portée des activités.
43. Parmi les exemples illustrant l'établissement de priorités avec des programmes moins nombreux, plus grands et mieux intégrés, les activités menées au titre du résultat 15 sur le travail forcé ont concerné 20 Etats Membres, mais ont été principalement axées sur l'obtention de résultats dans un sous-ensemble de 8 pays qui ont bénéficié d'une assistance technique destinée spécifiquement à quatre grands secteurs: l'agriculture et l'industrie alimentaire; la pêche; les industries manufacturières; le travail domestique. L'expérience acquise dans des pays comme la Jordanie, le Myanmar ou la Tunisie montre comment les activités, reposant sur des interventions interdépendantes et se renforçant mutuellement, peuvent permettre d'obtenir de meilleurs résultats au titre des divers résultats attendus, chaque résultat obtenu complétant et renforçant les autres. Au titre du résultat 17, la lutte contre la discrimination au travail a plus particulièrement porté sur trois domaines (l'égalité entre hommes et femmes, les peuples autochtones et le handicap). Si 12 pays seulement ont obtenu des résultats, beaucoup d'autres ont bénéficié de la formation et des supports promotionnels fournis par l'OIT.
44. En ce qui concerne le handicap, les partenariats ont eu un effet démultiplicateur sur les résultats obtenus. Le Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées (PPDPH) a financé des programmes en Chine, en Indonésie et au Viet Nam, complétant ainsi l'action menée par l'OIT dans ces pays. Ce partenariat a renforcé la coopération avec les organismes des

Nations Unies qui défendent les droits des personnes handicapées ainsi que l'efficacité des travaux menés par l'Organisation dans ce domaine. Pour ce qui est du résultat 16, des partenariats forts ont permis aux mandants et aux autres acteurs d'être plus efficaces dans la lutte contre le travail des enfants; les actions menées dans le cadre de la Plate-forme sur le travail des enfants, mise en place par l'Organisation sur l'initiative d'entreprises du secteur privé, constituent à cet égard un bon exemple. Des membres de la plate-forme ont fait part des succès et des échecs qu'ils ont connus dans leur secteur ou leur entreprise en matière de travail des enfants, au titre des enseignements tirés.

45. Les travaux concernant les politiques portent sur l'ensemble des résultats attendus et s'appuient sur la coordination d'approches fondées sur des calendriers réalistes, dont beaucoup dépassent la durée d'une période biennale. Si l'on prend par exemple le résultat 14 sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, la modification et/ou la mise en œuvre des politiques relatives à ces droits exigent non seulement des réformes politiques ou législatives, mais aussi un changement de mentalité. Pendant la période biennale, si de nombreux pays ont fait des progrès en matière de liberté syndicale et de négociation collective dans les ZFE, cela ne s'est pas toujours traduit par des résultats susceptibles d'être comptabilisés. Dans les pays qui font exception, tels que le Bangladesh, ces résultats ont été le fruit d'une assistance soutenue dans le domaine technique et d'un appui au renforcement des capacités sur une période de plusieurs années. Des progrès ont également été accomplis sur le plan de la compréhension et de la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective dans le secteur rural et dans la filière agroalimentaire, grâce notamment à l'élaboration d'un modèle d'intervention destiné à aider les mandants du secteur des plantations à mieux doser leurs efforts pour donner effet à ces droits. En Tunisie, avec l'aide du BIT, la première convention collective de l'histoire du pays, qui concerne plus de 500 000 travailleurs agricoles et résulte de travaux interdisciplinaires menés dans divers domaines techniques pendant plusieurs périodes biennales, a été signée en octobre 2015.
46. Pour de nombreux résultats attendus, une série d'outils et de produits essentiels ont été élaborés pour passer à l'échelle supérieure et étendre la portée des activités, notamment en renforçant les capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs. L'instrument d'évaluation pour un environnement favorable aux entreprises durables (EESE) et la série d'outils connexes ont fait la preuve de leur utilité dans le cadre des mesures prises par les mandants pour élaborer et promouvoir des cadres d'action permettant de mettre en place un environnement favorable à la pérennité des entreprises. Cet instrument a par exemple aidé les organisations d'employeurs à collaborer avec les décideurs et à proposer des réformes sur la base d'informations empiriques et a aussi donné lieu à des études sur le suivi et l'apprentissage en tant que facteurs clés de l'optimisation du processus d'élaboration des politiques. Le Bureau a également étendu la portée de ses interventions grâce aux cours de masse en ligne ouverts à tous et administrés par l'Université ouvrière mondiale, qui présentent en détail les normes internationales du travail sous un angle multidisciplinaire. Ces cours, auxquels ont participé plus de 3 000 personnes venant de plus de 50 pays, ont facilité la création, au niveau international, de nouvelles formes de réseaux entre syndicalistes et ont permis de toucher des jeunes travailleurs et des militants qui sont souvent hors d'atteinte des dispositifs classiques de formation des adultes.
47. On trouvera de plus amples informations sur les enseignements tirés, les réalisations attendues et les résultats obtenus pour chacun des 19 résultats à l'adresse www.ilo.org/public/french/program/.

2.3.2. Enseignements tirés des domaines de première importance

48. Les huit domaines de première importance (ACI), dont chacun combine des activités relevant de plusieurs des 19 résultats attendus, ont constitué, en 2014-15, l'un des principaux champs d'action du Bureau. Les ACI ont été formulés de manière à faire face aux enjeux multidimensionnels auxquels sont confrontés les mandants de l'OIT dans le monde du travail, en mettant à profit les compétences

de plusieurs unités techniques du siège ainsi que des bureaux extérieurs.

49. Le partage des connaissances dans ces différents domaines s'est opéré au moyen de plateformes de ressources et de discussions en ligne, de réunions d'équipes régulières en visioconférence et de réunions-débats périodiques qui ont permis à des fonctionnaires en poste sur le terrain et au siège de dialoguer à haut niveau. Plus tard au cours de la période biennale, la mise en place d'équipes mondiales d'appui technique appropriées a permis de consolider ce *modus operandi*.
50. On trouvera dans l'encadré 2 les enseignements tirés dans chaque domaine de première importance, même si beaucoup d'entre eux s'appliquent à plusieurs domaines.

2.2.3. Enseignements tirés des activités de renforcement des capacités en vue de la réforme des politiques

51. Les enseignements pratiques exposés ci-après découlent des activités de renforcement des capacités menées auprès des mandants.
52. Le renforcement des capacités n'est pas seulement un processus technique, mais aussi un projet axé sur les résultats. Les acteurs extérieurs (donateurs, institutions internationales, sociétés de conseil, etc.) ne sont guère en mesure de faciliter le changement; il faut que les mandants le prennent à leur compte et le conduisent pour que ce changement ait une réelle chance de se produire ou de s'inscrire dans la durée. En effet, si l'Organisation n'est pas clairement fixée sur ses objectifs et ses motifs, les efforts de renforcement des capacités risquent fort d'échouer.
53. Les ateliers ne sont pas la solution; on exagère leur capacité d'influer sur les pratiques individuelles et organisationnelles. Les ateliers et les modules de formation peuvent favoriser la prise de conscience d'un problème donné, introduire de nouveaux thèmes et permettre aux participants d'améliorer leurs compétences, mais ils n'induisent pas des changements en profondeur, qui ne sont possibles que si l'on a la possibilité de tester les outils, méthodes et approches et d'y réfléchir sur une période plus longue. Il est rare cependant que

les participants aux ateliers prennent l'initiative d'utiliser de nouveaux outils, surtout ceux qui leur paraissent compliqués; de fait, s'ils ne bénéficient pas d'un accompagnement après l'atelier, ils risquent fort de revenir à leurs pratiques antérieures.

54. Si les compétences techniques ont de l'importance, les relations personnelles en ont également. Comme les autres fonctionnaires et collègues jouent un rôle essentiel dans la concrétisation du changement, les participants aux ateliers pourront difficilement mettre la théorie en pratique. Les activités de renforcement des capacités devraient par conséquent se concentrer non seulement sur les compétences nécessaires pour produire des résultats techniques (plans de participation à l'élaboration des politiques, outils de contrôle, etc.), mais aussi sur celles qui permettent d'établir de meilleures relations interpersonnelles au sein de l'organisation.
55. Les contraintes organisationnelles doivent être prises en compte. Outre la participation à l'élaboration des politiques, les mandants ont d'autres préoccupations; en particulier, les partenaires sociaux sont souvent confrontés à des contraintes en matière de ressources et de personnel et consacrent l'essentiel de leurs moyens à fournir des services à leurs membres. Les plans, lorsqu'il en existe, sont rarement exécutés, et les organisations traitent généralement les problèmes à mesure qu'ils surviennent.
56. Il est important de clarifier les besoins; lors de la phase de lancement d'un processus de renforcement des capacités, il faut prendre le temps d'examiner les incidences de ce processus au sein de l'organisation. Il convient de définir clairement, dès le départ, le temps et les ressources à prévoir ainsi que les effectifs nécessaires et leurs fonctions. Le personnel doit avoir une idée précise de ses besoins en matière de développement des capacités dans le contexte de la participation de l'organisation à l'élaboration des politiques.
57. Il convient de prendre la mesure du contexte organisationnel et de tirer parti des capacités existantes. Bien connaître la culture de l'organisation est indispensable pour pouvoir disposer d'outils et de méthodes adaptés. Plutôt que de vouloir tout changer de fond en

Encadré 2. Quelques enseignements tirés des travaux menés dans les ACI

Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive. Cet ACI a nécessité une approche intégrée et une étroite synergie entre les travaux de recherche analytique et leur traduction concrète dans les services consultatifs fournis au niveau national. Il a fallu en particulier veiller à ce que les différentes initiatives se renforcent mutuellement, tout en évitant les chevauchements et les répétitions inutiles.

Des emplois et des qualifications pour les jeunes.

Cet ACI a mis à profit de nombreux travaux en cours, notamment avec des partenaires extérieurs, qui ont nécessité un ferme engagement en faveur d'objectifs, de priorités et de plans de travail communs. Beaucoup de temps et d'efforts ont été nécessaires pour faire mieux connaître et partager les bonnes pratiques en matière d'emploi des jeunes, notamment par l'organisation, en complément des travaux effectués au niveau national, d'activités de renforcement des capacités menées à l'échelon interrégional et sous-régional.

Etablir et étendre les socles de protection sociale.

Cet ACI a nécessité une intense collaboration et de nombreuses activités de sensibilisation au niveau mondial, qui ont été facilitées par des outils de connaissance tels que le *Rapport mondial sur la protection sociale* ou divers documents et notes d'orientation, des initiatives et réunions mondiales et régionales sur l'élaboration des politiques et la participation à des débats avec d'autres organisations et acteurs internationaux. Induisant un effet multiplicateur notable, l'ONU et d'autres institutions multilatérales ont adopté le concept de socles de protection sociale et promu des approches fondées sur les droits en se référant expressément à la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, ou en en respectant l'esprit.

Productivité et conditions de travail dans les PME.

Cet ACI a fait l'objet d'une approche sectorielle qui a amélioré l'efficacité et le ciblage des mesures prises et permis à l'OIT d'adapter ses services et ses outils en fonction des besoins précis et des contextes nationaux. L'intégration des approches et des méthodes de l'Organisation dans les cadres institutionnels nationaux et le fait qu'elles sont adoptées par les gouvernements et les partenaires sociaux dans le cadre de leur action se sont traduits par une amélioration de la continuité et de la portée des activités. La fourniture de conseils stratégiques intégrés et d'une assistance technique a conforté ces approches et accru leur pertinence.

Travail décent dans l'économie rurale. Cet ACI a nécessité des interventions multidisciplinaires et intégrées qui visaient les populations les plus vulnérables et étaient fondées sur

une approche stratégique à long terme destinée à améliorer la pérennité et les retombées de ces interventions. Les activités qui se sont avérées les plus efficaces sont celles qui s'appuyaient sur les valeurs et l'avantage comparatif de l'OIT et sur une combinaison d'informations empiriques thématiques et sectorielles, dont la collecte et la diffusion de données, l'élaboration de politiques au niveau national, la diffusion de bonnes pratiques et l'établissement de partenariats solides avec les mandants nationaux et les institutions internationales.

Formalisation de l'économie informelle. Cet ACI a nécessité un large éventail de stratégies et d'interventions adaptées aux particularités nationales et à la nature complexe et multidimensionnelle de l'informalité dans différents contextes nationaux. Afin d'assurer la coordination et la cohérence entre des domaines d'action connexes, un cadre fédérateur de formalisation mettant l'accent sur des priorités thématiques clairement définies a été utilisé, ce qui a permis d'optimiser les synergies et les retombées et de faire des économies d'échelle.

Promouvoir la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail. Cet ACI a favorisé l'adoption d'approches novatrices et intégrées, fondées sur un dialogue permanent entre les mandants tripartites et qui ont renforcé le sentiment d'adhésion et d'appropriation et montré que la conformité des lieux de travail ne peut devenir réalité que si la question est abordée d'une manière globale qui dépasse le seul cadre de l'inspection du travail.

Protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables. Cet ACI a nécessité l'adoption d'approches originales permettant de définir avec précision la notion de formes de travail inacceptables, de clarifier ses incidences opérationnelles et d'assurer l'adhésion aux initiatives menées dans ce domaine. Ces activités ont confirmé que les formes de travail inacceptables sont le résultat de carences dans plusieurs domaines, à commencer par le refus de reconnaître les principes et droits fondamentaux au travail. Elles ont montré également la pertinence de la stratégie consistant à s'intéresser en priorité aux travailleurs et aux secteurs qui ont particulièrement besoin d'être protégés. Si l'on veut obtenir des résultats durables, il faut à la fois éliminer les pratiques de travail inadmissibles et modifier les conditions qui rendent certains travailleurs impuissants et vulnérables. Une attention constante aux causes profondes des formes de travail inacceptables et la prise en compte des préoccupations exprimées par les organes de contrôle de l'OIT ont créé un cercle vertueux des commentaires formulés par ces organes et des conseils et de l'assistance prodigués par le Bureau.

comble, il est souvent préférable d'améliorer les dispositifs déjà en place ou de mettre en œuvre de nouvelles approches sur la base de celles que l'organisation maîtrise déjà. Il peut être plus efficace d'encourager la fréquentation des pairs par le biais, par exemple, d'échanges entre partenaires sociaux de différents pays et de s'employer à renforcer non seulement les compétences techniques, mais aussi les liens interpersonnels et la confiance.

2.3.4. Enseignements tirés des évaluations

58. La fonction d'évaluation du BIT, fondée sur une série de pratiques harmonisées, fournit une foule d'informations sur l'aptitude du Bureau à atteindre ses objectifs. L'encadré 3 présente les principales lacunes concernant le suivi et l'évaluation des grands projets de l'OIT.

59. Le rapport d'évaluation annuel 2014-15 met l'accent sur la nécessité persistante d'investir dans des théories du changement plus solides en ce qui concerne les documents de projet, conjuguées à des mécanismes de suivi et d'information fiables et utilisés à intervalles réguliers. Il relève en outre que l'on a constaté une amélioration marquée de la façon dont les enseignements tirés et les bonnes pratiques sont formulés et pris en compte dans les évaluations de projet. Le lancement de la nouvelle plate-forme de partage des connaissances du Bureau de l'évaluation (EVAL) contribue indéniablement à resserrer les liens entre les réseaux d'évaluation établis dans les régions et au siège et à renforcer la culture de l'évaluation au sein de l'OIT. Cette plate-forme est devenue le répertoire où sont centralisées les bonnes pratiques qui commencent à se mettre en place.

Encadré 3. Lacunes importantes recensées dans le cadre des études d'évaluabilité

- En général, la théorie du changement associée au programme n'est pas du tout exposée ou, si elle l'est, n'est pas présentée de manière suffisamment claire.
- Les cadres logiques ne permettent pas d'identifier une série complète de résultats, et il y a souvent confusion entre produits et résultats attendus.
- Les indicateurs de performance manquent souvent de clarté et d'exhaustivité.
- La stratégie de mesure de la performance présente de graves lacunes; les sources de données et d'informations et les stratégies de mesure qu'il est possible de mettre en œuvre ne sont souvent pas indiquées.
- Les facteurs – autres que les activités menées dans le cadre du projet – qui pourraient avoir un effet sur la progression le long de la chaîne de résultats et, en fin de compte, sur la réussite du projet font l'objet d'un suivi insuffisant, voire ne font l'objet d'aucun suivi.
- Les plans de suivi et d'évaluation nécessitent souvent une approche plus systématique, plus structurée et plus globale en matière de collecte de données et d'établissement de rapports, qui devrait de plus assigner clairement les responsabilités dans le domaine de la collecte de données.
- Les plans de suivi et d'évaluation sont rarement pris en considération ou ne sont pas suffisamment prioritaires pendant la phase de mise en œuvre.

3. La gestion au service des résultats

60. Une utilisation efficace des ressources humaines et financières est fondamentale pour la réalisation des résultats présentés dans les autres parties du présent rapport d'exécution.

3.1. Effectifs et développement des ressources humaines

61. Le tableau 2 indique l'état des effectifs au 31 décembre 2015, date à laquelle le BIT comptait au total 2 895 fonctionnaires (78 de plus qu'au 31 décembre 2014), dont 1 705 (58,9 pour cent) financés par le budget ordinaire et 1 190 (41,1 pour cent) par des ressources extrabudgétaires; 43,8 pour cent des membres du personnel financés par le budget ordinaire sont en poste dans les régions, et 56,9 pour cent des postes dans les régions sont financés par des ressources extrabudgétaires.

62. En 2014-15, le BIT a dépensé 6,7 millions de dollars E.-U. pour des activités de perfectionnement du personnel à gestion centralisée, destinées aux fonctionnaires relevant tant du budget ordinaire que des ressources extrabudgétaires (tableau 3). Les quelque 9 000 participants dénombrés au total correspondent en fait à 2 558 personnes, étant donné que de nombreux fonctionnaires ont participé à plusieurs

activités (la moyenne étant de 7,4 jours de formation par personne). Dans les régions, environ 34 pour cent du nombre total de jours de formation ont été consacrés à la gouvernance (notamment au programme de formation en ligne à la gouvernance interne) et 21 pour cent à la mise en place accélérée du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS); au siège de l'OIT, 58 pour cent du nombre total de jours de formation ont été dédiés aux cours de langues.

Tableau 2. *Personnel du BIT au 31 décembre 2015 par lieu d'affectation et source de financement*

	Budget ordinaire	Ressources extrabudgétaires*	Total
Siège	958	204	1 162
Régions	747	986	1 733
Afrique	220	265	485
Amériques	173	105	278
Asie et Pacifique	240	520	760
Etats arabes	38	38	76
Europe et Asie centrale	76	58	134
Total	1 705	1 190	2 895

* Y compris les administrateurs auxiliaires.

Tableau 3. *Perfectionnement du personnel du BIT – activités à gestion centralisée*

Catégorie	Montant (en dollars E.-U.)	Nombre de jours de formation	Nombre de participants	
			Personnel de la catégorie des services généraux (GS)	Personnel de la catégorie des services organiques (P) (y compris les fonctionnaires nationaux)
IRIS	1 645 002	1 277	6	456
Encadrement	1 598 527	2 280	1 860	1 593
Langues	924 199	6 750	362	771
Formation initiale/efficacité personnelle	902 150	1 574	415	309
Gouvernance	467 372	3 502	735	1 281
ILO People	457 304	208	189	146
Initiatives techniques mondiales	346 616	1 257	42	265
Communication	243 937	1 240	90	379
Travail d'équipe et collaboration	129 148	879	56	115
Recherche	20 509	58	0	14
Total	6 734 764	19 026	3 755	5 329

63. Par ailleurs, 4,5 millions de dollars E.-U. supplémentaires affectés au perfectionnement du personnel ont été redistribués aux départements et aux bureaux extérieurs et gérés par un réseau mondial de coordonnateurs de la formation. Les nouveaux outils introduits en 2014-15 ont facilité l'établissement de rapports de synthèse sur ces fonds. Conformément aux priorités établies pour la période biennale, la moitié environ de ces fonds (49 pour cent) ont été utilisés pour le perfectionnement technique, c'est-à-dire affectés à des activités de formation ayant pour finalité de renforcer les compétences des fonctionnaires du BIT dans leurs domaines d'activité respectifs; 18 pour cent ont été consacrés à des activités axées sur le développement de l'esprit d'équipe (des séminaires, par exemple). Les programmes de formation de longue durée, comme les cours de langue et les divers programmes diplômants/certifiants, comptent parmi les activités à plus forte intensité d'apprentissage. Quant à l'équilibre entre les sexes, près de 56 pour cent des participants étaient des femmes, alors que cette proportion a atteint 61 pour cent dans le cas des activités à gestion centralisée.

3.2. Dépenses et exécution du budget

64. En 2014-15, l'OIT a dépensé 605,7 millions de dollars E.-U. au titre de la partie stratégique du budget ordinaire financé par les contributions des Etats Membres, 429,7 millions de dollars E.-U. au titre de la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires (CTXB) volontaires et 32 millions de dollars E.-U. au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO).

65. Il est possible de dégager du tableau 4 quelques grandes tendances. Les dépenses du budget ordinaire correspondent globalement au budget établi au début de la période biennale, tant pour ce qui est de leur volume global qu'en ce qui concerne leur répartition entre les objectifs stratégiques. Les fonds extrabudgétaires représentent 71 pour cent du budget ordinaire stratégique. Certains résultats attendus – notamment le résultat 16 sur le travail des enfants et le résultat 8 sur le VIH/sida – sont particulièrement tributaires des contributions volontaires (relativement au budget ordinaire).

Les contributions volontaires sont concentrées sur l'emploi (47 pour cent) et les normes et les principes et droits fondamentaux au travail (22 pour cent). Les objectifs stratégiques relatifs à l'emploi et à la protection sociale ont bénéficié approximativement de 45 et 27 pour cent, respectivement, des dépenses financées par le CSBO.

3.2.1. Dépenses extrabudgétaires de l'OIT en 2014-15

66. La stratégie en matière de coopération pour le développement 2015-2017 adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2015 met l'OIT en position favorable dans un contexte mondial de la coopération pour le développement en pleine mutation et donne suite aux conclusions des évaluations, notamment de l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT en matière de coopération technique pour 2010-2015. Cette stratégie a pour objectif d'améliorer la qualité des services proposés aux mandants, notamment en matière de développement des capacités et de renforcement du tripartisme, afin d'obtenir à tous les niveaux de meilleurs résultats dans le domaine du travail décent. Elle invite à mettre davantage l'accent sur les priorités, sur l'efficacité pour amplifier les retombées, sur le renforcement des capacités pour favoriser le changement d'orientation et sur la mobilisation des ressources dans le cadre de partenariats fondés sur la réciprocité et la responsabilisation.

67. Le montant total des dépenses extrabudgétaires s'est élevé en 2014-15 à un peu moins de 430 millions de dollars E.-U., un montant supérieur à la cible de 385 millions de dollars E.U. établie dans le programme et budget. Le taux d'exécution des projets financés par des ressources extrabudgétaires s'est maintenu autour de 80 pour cent, un pourcentage plus élevé que ceux enregistrés au cours des dix dernières années; dans le cadre de son adhésion à l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide (IITA) et au titre de son Tableau de bord de la coopération pour le développement, le Bureau a réalisé de nouvelles avancées dans la publication de données conformes aux obligations établies en la matière par l'IITA et le Comité d'aide

Tableau 4. Dépenses par résultat attendu, 2014-15 (en dollars E.-U.)

	Budget ordinaire	CTXB*	CSBO
Emploi			
Promotion de l'emploi	84 014 105	108 589 302	8 214 118
Développement des compétences	43 809 336	41 656 007	2 901 818
Entreprises durables	54 900 307	51 043 642	3 170 865
Sous-total	182 723 748	201 288 951	14 286 801
Protection sociale			
Sécurité sociale	39 835 071	8 575 736	4 385 536
Conditions de travail	23 198 615	3 815 210	2 422 589
Sécurité et santé au travail	34 751 709	1 970 594	248 078
Migrations de main-d'œuvre	14 510 687	22 276 107	1 629 860
VIH/sida	7 301 556	13 963 049	0
Sous-total	119 597 638	50 600 696	8 686 063
Dialogue social			
Organisations d'employeurs	36 600 204	4 147 503	1 045 246
Organisations de travailleurs	50 279 069	6 931 728	360 720
Administration du travail et législation du travail	24 307 711	22 649 854	1 712 738
Dialogue social et relations professionnelles	25 509 233	9 961 873	1 352 046
Travail décent dans des secteurs économiques	26 988 030	24 794 343	1 913 700
Sous-total	163 684 247	68 485 301	6 384 450
Normes et principes et droits fondamentaux au travail			
Liberté syndicale et négociation collective	17 283 430	10 566 016	265 370
Travail forcé	5 268 211	7 823 244	129 297
Travail des enfants	12 477 343	53 319 687	701 266
Discrimination au travail	12 200 068	6 627 706	15 588
Normes internationales du travail	71 906 462	16 679 734	1 427 218
Sous-total	119 135 514	95 016 387	2 538 739
Cohérence des politiques			
Intégration du travail décent	20 518 296	14 309 955	126 476
Total, Objectifs stratégiques et Cohérence des politiques	605 659 443	429 701 290	32 022 529

* A l'exclusion des chiffres concernant les recettes perçues au titre de l'appui au programme et les résultats attendus en matière de gouvernance, d'appui et de management.

au développement (CAD) de l'OCDE¹. Les contributions bilatérales ou multilatérales de certains Etats Membres de l'OIT restent prépondérantes dans le financement extrabudgétaire de l'Organisation, avec 463,5 millions de dollars E.U. mobilisés au total en 2014-15 (voir tableau 5). Toutefois, de nouveaux partenaires apportent également des contributions, soit sous la forme de partenariats public-privé ou de fonds fiduciaires directs, soit dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, accroissant ainsi la

diversification du portefeuille des activités de coopération pour le développement de l'OIT.

68. En 2014-15, les vingt principaux donateurs ont représenté 94 pour cent et les cinq principaux donateurs 47 pour cent de l'ensemble des approbations extrabudgétaires (tableau 6).
69. En 2014-15, de nouvelles avancées ont été réalisées en ce qui concerne la fusion des projets (dont le but est de permettre la réalisation d'économies d'échelle), le regroupement des multiples donateurs contribuant à un même programme et la décentralisation vers les bureaux extérieurs de la gestion de la coopération pour le développement. A titre

1. Consultable en ligne à l'adresse <https://dashboard.ilo.org/developmentcooperation/faces/home.jsp>.

Tableau 5. Contributions extrabudgétaires à la coopération technique par source de financement (en milliers de dollars E.-U.)

Source de financement	2012-13		2014-15	
	En milliers de dollars E.-U.	En pourcentage	En milliers de dollars E.-U.	En pourcentage
Partenaires pour le développement multi/bilatéraux	352 487	70,8	282 258	60,9
Financement national du développement	18 702	3,8	23 256	5,0
Partenariats public-privé ¹	18 235	3,7	26 236	5,7
Partenaires sociaux	650	0,1	1 300	0,3
Institutions financières internationales (banques)	19 667	4,0	22 031	4,8
Nations Unies ²	49 591	10,0	52 011	11,2
Autres organisations intergouvernementales ³	38 535	7,7	56 392	12,2
Total	497 866	100,0	463 484	100,0

¹ Y compris les fondations, institutions publiques, initiatives du secteur privé et autres. ² 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». ³ Y compris la Commission européenne, le Programme du Golfe pour le développement (AGFUND), l'OCDE, la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).

Tableau 6. Les vingt principaux donateurs de fonds extrabudgétaires en 2014-15

Donateur	En milliers de dollars E.-U.	Donateur	En milliers de dollars E.-U.
Commission européenne	53 434	Australie	16 652
Organismes et institutions du système des Nations Unies	52 011	Canada	15 409
Etats-Unis	49 092	Japon	11 033
Suède	38 149	Danemark	10 211
Partenariats public-privé	26 236	Bésil	8 508
Suisse	25 105	République de Corée	8 317
Financement national du développement	23 256	Allemagne	7 035
Institutions financières internationales (banques)	22 031	Italie	5 310
Pays-Bas	21 406	Finlande	5 292
Norvège	20 817		
France	17 178	Total	436 484

d'exemple, on peut citer le Programme sur le prêt-à-porter au Bangladesh, dans le cadre duquel trois donateurs (Canada, Pays-Bas et Royaume-Uni) financent conjointement un programme unique donnant lieu à la présentation uniformisée de rapports. On peut aussi citer le programme «Des entreprises durables, compétitives et responsables» (SCORE), dans le cadre duquel la Norvège et la Suisse utilisent dans plusieurs pays une seule et même structure à l'appui d'un programme mondial et de divers sous-projets.

70. Pendant la période biennale, le mécanisme de l'assurance qualité de l'OIT pour les projets de coopération pour le développement a porté

sur 484 propositions de projets qui, avant leur mise en œuvre, ont été examinées sous l'angle de la qualité de la conception, des risques encourus, de la sécurité sur le terrain ainsi que de la conformité des modalités de gestion à la nouvelle politique de décentralisation. En 2015, le Bureau a dirigé la première académie sur la coopération pour le développement aux fins de perfectionnement du personnel, à laquelle ont pris part quelque 70 participants, pour la plupart en poste sur le terrain, et une quarantaine d'experts invités venant du BIT et d'organisations extérieures. Cette académie a fait l'objet d'une évaluation favorable, et son application sur le lieu de travail a été jugée satisfaisante.

3.2.2. Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO)

71. Le CSBO propose aux donateurs un moyen de contribuer, au profit de l'OIT, à des fonds qui ne sont affectés à aucun projet particulier, en pleine conformité avec les lignes directrices du CAD de l'OCDE. Les ressources du CSBO permettent à l'OIT d'allouer des fonds dans le contexte du cadre stratégique, quand et où le besoin s'en fait le plus sentir et de manière indépendante, souple et rapide, en complément d'autres ressources de l'OIT. Elles permettent également 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. Pendant la période biennale, les dépenses engagées au titre du CSBO ont atteint un montant total de 32 millions de dollars E.-U., en comparaison d'un montant estimé à 25 millions de dollars E.-U. au début de cette même période. Les donateurs ayant participé au financement du CSBO en 2014-15 sont énumérés dans le tableau 7 ci-dessous.
72. En 2014-15, le principal objectif des ressources allouées au titre du CSBO a été de soutenir les activités liées aux huit ACI, la priorité étant accordée aux pays à faible revenu et à revenu intermédiaire ainsi qu'aux Etats fragiles. Un cinquième environ de l'ensemble des résultats obtenus dans le cadre des programmes par pays ont été financés par les ressources du CSBO, dont plus de 90 pour cent ont été affectées aux ACI.

Tableau 7. Contributions des donateurs au CSBO, 2014-15
(en millions de dollars E.-U.)

Pays donateur	En millions de dollars E.-U.
Belgique	11,208
Danemark	8,534
Pays-Bas	6,784
Norvège	5,942
Suède	3,050
Allemagne	2,341
Luxembourg	1,949
Italie	0,485
Total	40,293

Note: Chiffres arrondis au millier le plus proche.

3.3. Efficacité organisationnelle

73. Améliorer l'efficacité organisationnelle pour fournir de meilleurs services aux mandants a été l'un des principaux objectifs du programme de réforme. Conformément aux principes de la gestion axée sur les résultats, les fonctions de gouvernance, d'appui et de gestion visent deux objectifs primordiaux: l'utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources de l'OIT, et la gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation.
74. La période biennale 2014-15 a vu l'achèvement de la période de mise en œuvre des cinq stratégies de gestion portant sur les connaissances, les technologies de l'information, le développement des ressources humaines, la coopération technique et l'évaluation. Les avancées réalisées dans quatre de ces domaines sont examinées dans le présent chapitre; les informations concernant la stratégie en matière de connaissances sont présentées dans la section 2.2 ci-dessus.
75. Les tableaux des résultats obtenus pour les deux résultats attendus, ainsi que les tableaux détaillés pour les technologies de l'information, le développement des ressources humaines, la coopération technique et les stratégies en matière de connaissances peuvent être consultés en ligne sur le site www.ilo.org/program. On trouvera des informations détaillées sur la stratégie d'évaluation dans le rapport d'évaluation annuel 2014-15, disponible en ligne à l'adresse http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/pfa/WCMS_413816/lang--fr/index.htm.

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

Programmation

76. Les efforts ont essentiellement porté sur le renforcement du rôle des PPTD, considérés comme le cadre principal des activités de soutien menées par l'OIT dans les pays. A la fin de 2015, des PPTD étaient en cours d'exécution dans 69 Etats Membres, et 33 autres programmes par pays étaient en cours d'élaboration. Onze nouveaux PPTD ont été engagés au cours de la période biennale, avec la pleine

participation des mandants tripartites. Les principaux facteurs qui influent sur la capacité du Bureau à promouvoir les PPTD restent, dans chaque pays, le contexte et les pratiques du dialogue social. Les activités de soutien dans ce domaine, au même titre que les initiatives destinées à renforcer les capacités des mandants et à leur permettre de participer davantage au suivi et au contrôle de la mise en œuvre des PPTD, constitueront, pendant la période 2016-17, des domaines d'intervention essentiels pour l'Organisation, l'objectif étant que les pays s'approprient davantage ces programmes et que ces derniers aient encore davantage d'impact.

77. Le Bureau a continué de suivre de près les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés dans le programme et budget pour la période biennale. Ce suivi s'effectue au moyen d'examen semestriels du plan de travail axés sur les résultats et d'analyses régulières des dépenses, menés dans le cadre d'une concertation et d'une collaboration actives entre les fonctionnaires en poste dans les régions et ceux du siège à propos de la planification du travail et de l'affectation des ressources. En 2014-15, l'une des grandes priorités a été d'examiner jusqu'à quel point les engagements pris dans le domaine des ACI avaient été tenus et de récapituler les enseignements tirés de la mise en œuvre des PPTD.
78. Le Bureau continue d'investir dans le développement des capacités du personnel en matière de gestion axée sur les résultats. Un manuel de gouvernance interne sur la programmation a été publié, qui complète le module de formation en ligne élaboré en 2012-13. Dans le cadre des décisions relatives à la réforme des opérations sur le terrain, un cours de formation spécifiquement destiné aux responsables de programmes a été élaboré et mis à l'essai en collaboration avec le Centre de Turin et le Département du développement des ressources humaines, dans le but de renforcer les capacités programmatiques du personnel local en Afrique, dans les États arabes et en Europe et en Asie centrale. En 2016-17, le cours sera également dispensé en Asie et dans le Pacifique ainsi qu'en Amérique latine et dans les Caraïbes.
79. Le Bureau a renforcé sa collaboration avec l'ensemble du système des Nations Unies pour préparer la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. L'OIT a participé activement aux activités du Comité de haut niveau des Nations Unies sur les programmes et à celles du groupe de travail des programmes du Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUD), son objectif étant de veiller à ce que les questions relatives au monde du travail soient prises en compte dans les documents soumis pour adoption au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). Sur l'initiative de l'OIT, un document de stratégie a été établi à l'appui de l'Initiative mondiale pour des emplois décents pour les jeunes adoptée par le CCS en novembre 2015. Le groupe de travail des programmes a notamment revu les directives sur la programmation commune par pays fournies aux équipes de pays des Nations Unies dans le contexte des ODD, en renforçant l'intégration de la planification, de la programmation et de l'appui stratégique. Parallèlement, les directives de l'OIT relatives aux PPTD ont été revues, et de nouvelles directives sur l'élaboration de ces derniers seront publiées au début de l'année 2016.
80. Sur la base des enseignements tirés de la mise en œuvre du cadre stratégique 2010-2015, le cadre de résultats pour 2016-17 a été recentré sur un nombre limité de résultats attendus, afin que les effets conjugués de la masse critique et des approches interdisciplinaires permettent d'exercer un véritable impact. Le nouveau cadre reste fondé sur une ferme adhésion à la gestion axée sur les résultats, assortie de méthodes de mesure renforcées. Une action a été engagée en vue de mettre en place un système de marqueurs permettant d'évaluer la contribution des résultats des programmes par pays, et de l'ensemble des résultats stratégiques globaux, aux éléments transversaux déterminants que sont l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, les normes internationales du travail et le dialogue social. Le module de gestion stratégique d'IRIS a été révisé sur la base de ces améliorations.

Développement des ressources humaines

81. D'importants progrès ont été accomplis en 2014-15 en ce qui concerne la réalisation des quatre principaux résultats de la stratégie en matière de ressources humaines. Grâce à de

nombreuses initiatives axées sur l'exploitation des talents et les fonctions d'encadrement, les responsables ont été mieux en mesure de mobiliser, motiver et valoriser l'ensemble du personnel du Bureau. Les nouvelles procédures en matière de recrutement, de sélection et de mobilité ont donné lieu à la mise en place de nouveaux outils destinés à promouvoir la diversité et à améliorer la répartition géographique. Le Bureau a mis au point diverses activités de renforcement des capacités pour permettre aux responsables de faire face aux problèmes de performance, ainsi que des programmes spécifiques visant à améliorer la gouvernance interne et la responsabilisation globale.

82. Ces activités ont été mises en œuvre dans le cadre du processus global de réforme, qui a également donné lieu à un grand nombre de nouvelles initiatives dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Outre les résultats fixés dès le début de la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines, le Bureau, soucieux de créer des conditions propices à la réalisation des objectifs généraux de la réforme, a actualisé certaines politiques clés dans le domaine des ressources humaines; à cette fin, il s'est attaché à supprimer certains obstacles internes, à faciliter la gestion du changement et à encourager le travail d'équipe, ce qui a complexifié la planification et le suivi de la stratégie. Des mesures ont par ailleurs été prises pour que les nouvelles activités nécessitant des modifications des principales politiques en matière de ressources humaines soient menées à l'intérieur du cadre interne des relations professionnelles du Bureau, après consultation des représentants du personnel au sein du Comité de négociation paritaire et d'autres organes internes.
83. Le Bureau a revu les méthodes de travail et les modes de coopération entre le siège et les bureaux extérieurs en vue d'améliorer globalement la prestation de services et de favoriser la collaboration, en particulier entre les programmes en cours et certaines activités de coopération pour le développement. Il a été procédé à un examen des principales attributions et responsabilités de toutes les structures (bureaux de pays, équipes d'appui technique au travail décent, bureaux régionaux et services du siège). Une nouvelle politique de mobilité du

personnel a été instaurée, dans le but d'instaurer un modèle durable de gestion des effectifs qui puisse offrir, dans le cadre du Statut du personnel et des règles établies par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), de réelles opportunités et de vrais avantages en matière de mobilité, tant géographique que fonctionnelle. Un programme de renforcement des capacités et de soutien, spécifiquement destiné aux directeurs et au personnel des bureaux extérieurs, a été élaboré en collaboration avec le Centre de Turin. D'autres activités sont en outre prévues pour assurer de manière continue le perfectionnement technique des spécialistes, tant au siège que sur le terrain; elles s'inscriront dans le cadre de la nouvelle approche fondée sur la notion d'équipe mondiale d'appui technique, l'objectif étant de renforcer la coopération, d'exercer un impact plus important dans les régions et de favoriser le partage des connaissances.

84. L'un des enseignements tirés lors de la période de mise en œuvre est que la technologie de l'information, correctement adaptée aux besoins en matière de gestion des ressources humaines, est indispensable pour la simplification des procédures et les gains d'efficacité. La constitution d'une masse critique en matière de capacités technologiques jouera un rôle crucial dans la réalisation des futurs objectifs visés dans le domaine des ressources humaines.

Technologies de l'information

85. Des synergies ont été établies par regroupement et rationalisation des ressources et des fonctions informatiques dans le cadre de la mise en œuvre du programme de réforme. Une enquête effectuée auprès du personnel a montré une progression de 14 pour cent du taux global de satisfaction à l'égard des services informatiques pendant la période 2012-13.
86. Le nouveau Comité de gouvernance des technologies de l'information de l'OIT (ITGC) a adopté une charte et s'est réuni fréquemment au cours de la période biennale pour définir des priorités stratégiques et veiller à ce que les coûts et les risques à long terme associés à toutes les initiatives proposées dans le domaine informatique soient soigneusement analysés et pris en compte avant l'approbation des initiatives en question.

87. Il est à noter que 85 pour cent des initiatives liées au projet de transformation de l'infrastructure informatique pour la période 2012-2016 ont été menées à terme. Le centre de données de l'OIT a été modernisé, dans le but de protéger le patrimoine informationnel et les investissements technologiques de l'Organisation et d'optimiser l'infrastructure informatique pour améliorer la prestation de services, apporter une valeur ajoutée, favoriser de nouvelles méthodes de travail et ouvrir la voie à l'innovation. Un ensemble intégré de technologies prenant en charge messagerie électronique, messagerie instantanée, système de visioconférence à partir d'ordinateurs de bureau, partage de fichiers, identification unique et autres services dispensés au siège et dans les bureaux extérieurs a également permis d'améliorer la communication, la collaboration et le partage des connaissances dans l'ensemble du Bureau.
88. La mise en service, dans tous les bureaux extérieurs, des fonctionnalités d'IRIS relatives aux ressources humaines, aux états de paie, à la gestion des congés en libre-service, à la gestion stratégique et à certaines composantes de la coopération technique s'est achevée comme prévu en octobre 2015. Le regroupement dans IRIS de l'ensemble des informations relatives au personnel a conforté l'exactitude des données, facilité l'harmonisation de la gestion des contrats au sein du Bureau et amélioré la communication de données sur les ressources en personnel. Le remplacement de 41 systèmes locaux par le module «Etats de paie» d'IRIS a permis de réaffecter le personnel local chargé des questions financières à d'autres activités importantes.
89. La mise en place d'IRIS dans 41 bureaux extérieurs au cours de la période biennale a dû se faire dans le strict respect des délais fixés, impératif qui s'est révélé très contraignant pour les bureaux extérieurs. Il est arrivé que les activités locales prennent le pas sur celles consacrées au déploiement d'IRIS et que, en conséquence, des fonctionnaires occupant des postes clés, faute d'avoir bénéficié de la formation indispensable, n'ont pas été en mesure de s'acquitter de leurs tâches dans ce nouvel environnement. Le nombre d'utilisateurs d'IRIS ayant doublé, l'équipe de mise en œuvre a dû fournir un soutien opérationnel appuyé aux bureaux déjà équipés, tout en préparant la mise en place d'IRIS dans les lieux d'affectation restants. Qui plus est, la plupart des bureaux régionaux n'ont pas été en mesure de fournir un appui initial efficace aux bureaux de leurs régions, ce qui a eu pour effet d'accroître le volume de travail lié à ces activités d'appui qui est effectué au siège.
90. Des interventions sont en voie de planification pour accélérer l'installation des modules restants relatifs aux finances, au budget et aux achats dans l'ensemble des bureaux extérieurs, en tenant compte des enseignements tirés pendant la période de mise en œuvre 2014-15.
91. Outre les projets liés à la transformation de l'infrastructure informatique et au déploiement d'IRIS dans les bureaux extérieurs, une bonne centaine d'autres initiatives liées au secteur informatique ont été mises en œuvre au cours de la période biennale pour appuyer les activités administratives et le travail de fond du Bureau. La liste détaillée de ces projets est disponible en ligne à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/french/support/itcom/index.htm>.
92. Pendant la période biennale, plusieurs priorités nouvelles ont eu pour effet d'accroître considérablement la demande de solutions fondées sur l'outil informatique. Les résultats de l'examen administratif de 2015 ont également mis en lumière l'importance croissante de l'informatique pour l'avenir numérique de l'Organisation. Au nombre des défis qui restent à relever figure la recherche d'un équilibre entre les infrastructures, fonctions et services informatiques qui sont centralisés et ceux qui sont décentralisés.
93. Des investissements et des efforts considérables ont été nécessaires pour faire face, pendant la période biennale, à l'augmentation massive de la cybercriminalité, des logiciels malveillants et autres «cybermenaces». Outre les mesures correctives prises dans le prolongement de 60 conclusions relatives au secteur informatique formulées dans le cadre de 22 audits internes et externes, le Bureau a mis en place plusieurs autres contrôles pour surveiller, évaluer et prévenir les cyberattaques. Diverses mesures ont été prises à cet effet:

mise en place d'un système de prévention des intrusions connecté au réseau; verrouillage des ordinateurs de bureau; amélioration des logiciels antivirus et des filtres antispam; modernisation et consolidation de l'infrastructure informatique des bureaux extérieurs; amélioration des dispositifs de récupération des données en cas de catastrophe; analyse prédictive en temps réel des fichiers d'archives saisis à partir d'ordinateurs, de serveurs et d'équipements de réseau; amélioration de la politique de l'Organisation relative à la gestion des mots de passe et établissement pour le personnel d'un programme de sensibilisation à la sécurité informatique. L'OIT a également collaboré avec l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) et l'Union internationale des télécommunications (UIT) au développement de la plate-forme de renseignements sur les cybermenaces des Nations Unies, ce qui a amélioré la capacité du Bureau à prendre des mesures préventives en cas de cyberattaque au sein du système commun. La demande de garanties plus solides et d'un respect plus strict des normes en matière de sécurité informatique va s'accroître du fait de la prolifération des outils utilisables par le consommateur sur le lieu de travail et de la fourniture de services informatiques en nuage à l'appui du travail nomade.

Coopération pour le développement

94. Le Bureau a accru le volume des contributions volontaires de base au titre du CSBO, qui est passé de 36 millions de dollars E.-U. en 2012-13 à plus de 40 millions de dollars E.-U. en 2014-15, et a maintenu les partenariats existants établis de longue date. A la fin de l'année 2015, il disposait d'un portefeuille de 600 projets, engagés en collaboration avec 120 partenaires de développement dans plus de 100 pays. La diversification de la base de partenariats de l'OIT se poursuit; 85 nouveaux accords de partenariats public-privé ont été signés en 2014-15; la part du financement national du développement dans l'ensemble des activités de coopération technique financées par des ressources extra-budgétaires est passée de 3,8 pour cent en 2012-13 à 5 pour cent en 2014-15; et dix nouveaux accords de partenariat ont été signés
- avec des pays à revenu intermédiaire ainsi qu'avec des partenaires relevant de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, en comparaison de six accords pendant la période 2012-13. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, qui complètent les modalités existantes, occupent une place de plus en plus importante dans la coopération pour le développement et ont pris de l'ampleur, en particulier sous l'impulsion des pays du groupe BRICS – Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud. Les contributions relevant de ce type de coopération se sont élevées à plus de 15 millions de dollars E.-U.; si les principaux contributeurs ont été le Brésil, l'Inde et l'Afrique du Sud, il faut mentionner également les contributions de l'Algérie, du Panama, de la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) et d'autres partenaires.
95. Les fonds alloués par l'OIT au titre du financement commun utilisé par le système des Nations Unies, surtout dans le cadre des fonds pour le développement, ont accusé une baisse, avec des approbations pour un montant de 23 millions de dollars E.-U., ce qui rend compte de la diminution globale des contributions versées à ces fonds d'affectation spéciale pluripartenaires pour le développement. Cependant, la place centrale accordée aux priorités stratégiques de l'OIT dans les activités d'aide aux programmes gouvernementaux des Nations Unies (activités menées au titre du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et dans le cadre des programmes des Nations Unies relevant de l'initiative «Unis dans l'action») a donné lieu au développement de nombreux projets interinstitutions aux niveaux national et mondial. Les partenariats mondiaux avec des organismes des Nations Unies se multiplient; la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR), le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), le Bureau des Nations Unies pour la coopération Sud-Sud

- (UNOSSC) et l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD) ont pris contact avec l'OIT et sollicité sa coopération à travers le renouvellement des accords, notamment pour les activités liées aux ODD.
96. En tant que membre du GNUM, l'OIT continue de participer activement aux aspects opérationnels de la coopération, en particulier dans le cadre de la deuxième génération des pays participant à l'initiative «Unis dans l'action» et de la programmation commune destinée à assurer une cohérence globale au sein du système des Nations Unies. L'Organisation a souscrit aux procédures opérationnelles normalisées établies par le GNUM pour les pays qui adoptent l'initiative «Unis dans l'action», a participé à la révision des orientations données par le PNUAD pour aider les équipes de pays des Nations Unies à élaborer des PNUAD dans le cadre des ODD et a collaboré à l'examen portant à la fois sur les mécanismes de financement commun et sur l'harmonisation des opérations commerciales du système des Nations Unies.
 97. En ce qui concerne la cohérence du système des Nations Unies dans son ensemble, le Bureau continue de participer activement à la programmation commune, qui permet de mettre les partenariats et les ressources au service d'un renforcement des retombées et de promouvoir l'Agenda du travail décent dans les pays. Bien que des difficultés subsistent dans le domaine de la programmation commune, l'examen de la mise en œuvre des PNUAD et des programmes relevant de l'initiative «Unis dans l'action» auquel a procédé l'OIT en 2015 dans 43 pays de 5 régions a montré que l'Agenda du travail décent était de plus en plus largement intégré dans ces plans-cadres et ces programmes. Tous les PNUAD analysés comportaient au moins un pilier de l'Agenda du travail décent, et la plupart d'entre eux intégraient la création d'emplois, l'accès au revenu et la protection sociale. De plus, 70 pour cent mentionnaient le dialogue social et 60 pour cent les normes internationales du travail et autres approches normatives liées au monde du travail, soit une augmentation de 6 et 10 pour cent respectivement depuis le précédent examen, réalisé en 2012.
 98. L'assurance de la qualité concernant les propositions de coopération pour le développement a été élargie aux propositions faisant appel au CSBO, l'accent étant mis sur les résultats des activités de coopération pour le développement ainsi que sur l'intégration des ressources au service des résultats en matière de travail décent. Afin de renforcer les capacités de l'ensemble des services du Bureau dans le domaine de la coopération pour le développement, des cours et des stages de perfectionnement ont été proposés au personnel, en particulier dans les bureaux extérieurs, en vue de renforcer les pratiques les plus rentables. Une version actualisée du Manuel de coopération technique – le Manuel de gouvernance interne du BIT sur la coopération pour le développement – a été publiée en 2015. En collaboration avec le Centre de Turin, le Bureau a dirigé une académie sur la coopération pour le développement destinée au personnel. Une évaluation de l'efficacité de cette académie a été effectuée, la question étant de savoir si les enseignements étaient appliqués sur le lieu de travail: plus de 60 pour cent des personnes interrogées ont déclaré utiliser, dans leur travail, ce qu'elles avaient appris dans le cadre de l'académie, en particulier les modules de formation qui avaient été jugés les plus pertinents par l'évaluation des besoins de formation effectuée au préalable.
 99. La Stratégie en matière de coopération pour le développement 2015-2017 reflète l'évolution de la coopération pour le développement au niveau mondial et s'appuie sur les enseignements tirés de diverses études (notamment l'examen des activités sur le terrain, de la structure extérieure et de la coopération technique qui a été effectué en 2013) ainsi que sur les conclusions de l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT en matière de coopération technique pour 2010-2015. Le Bureau a renforcé la gestion intégrée des ressources, son objectif étant d'obtenir, dans le domaine du développement, des résultats communs et durables dans les pays et au niveau mondial. La stratégie tient également dûment compte des nouveaux partenariats et de l'évolution des contextes de la coopération pour le développement et confirme l'importance de la stratégie relative à la coopération

Sud-Sud et à la coopération triangulaire établie en 2012. L'approche globale adoptée pour que les activités de renforcement des capacités aient un véritable impact est adaptée à l'évolution des systèmes et des politiques. Quant à l'efficacité de l'action engagée en faveur du développement, le Bureau ne cesse de prendre des mesures et de comparer ses stratégies avec celles d'autres organismes des Nations Unies, dans un souci de transparence des données et d'optimisation des ressources.

100. Le Bureau a également rationalisé les principales fonctions de gestion des cycles de projets en expérimentant le traitement automatisé en ligne des propositions de projets pour l'évaluation, l'approbation des accords de financement avec les partenaires et l'établissement des rapports techniques et financiers à soumettre à ces derniers. Ce projet pilote constitue une première étape de la mise au point, pour le siège et les bureaux extérieurs, d'un système de partage des connaissances en ligne plus complet, qui offrira des données détaillées sur les projets et permettra un accès plus interactif à l'Intranet consacré à la coopération pour le développement.

Services internes

101. *Locaux*: La modernisation du bâtiment du siège se déroule comme prévu. Le Bureau a informé régulièrement le Conseil d'administration de l'état d'avancement du projet de rénovation. Des informations plus détaillées sont disponibles en ligne à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_415573.pdf.
102. *Sécurité*: Des activités de renforcement des capacités destinées aux assistants locaux pour les questions de sécurité ont été menées dans toutes les régions avec le soutien du Département de la sûreté et de la sécurité de l'Organisation des Nations Unies. Les procédures en matière de sécurité et d'incendie ont été adaptées dans le cadre du projet de rénovation du bâtiment, de manière à assurer la sécurité du personnel et des visiteurs.
103. *Neutralité climatique*: Le Bureau a continué de participer activement à plusieurs initiatives engagées dans l'ensemble du système des

Nations Unies, notamment dans le cadre d'un groupe de travail sur les pratiques en matière de gestion des déchets dans les institutions des Nations Unies situées dans des pays en développement. Il a continué de surveiller ses émissions de dioxyde de carbone et de les signaler dans le cadre de l'initiative «Du Bleu au Vert». Le Bureau a pris diverses mesures en faveur de la neutralité climatique: réduction de la consommation de papier pour la production et la distribution des documents destinés aux réunions officielles; remplacement des anciens serveurs par des modèles plus modernes, d'une plus grande efficacité énergétique; recours plus systématique aux visioconférences. Des informations détaillées sur les mesures en cours pour assurer la neutralité climatique sont mises en ligne à l'adresse suivante: <https://www.ilo.org/intranet/french/support/facilities/about/greening.htm>.

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

Organes de gouvernance

104. Dans le cadre de l'examen de la mise en œuvre de la réforme du Conseil d'administration effectué en mars 2015, les mandants ont été unanimes à reconnaître que des avancées notables avaient été accomplies dans la réalisation des objectifs de la réforme et, en particulier, de ses quatre piliers: amélioration du mécanisme d'établissement de l'ordre du jour; refonte de la structure du Conseil d'administration; amélioration de la transparence et renforcement de l'appui fourni par le Bureau aux mandants tripartites; amélioration de la présentation des documents et distribution des documents en temps voulu. Les membres du Conseil d'administration ont constaté que les mesures mises en place par le Bureau apportaient peu à peu des éléments de réponse à leurs préoccupations. L'amélioration du processus de consultation a permis aux mandants de parvenir plus facilement à un consensus et a joué un rôle majeur dans la mise en place du nouveau mécanisme d'établissement de l'ordre du jour et dans l'illustration de la transparence accrue du processus décisionnel. La structure plénière du Conseil d'administration et l'amélioration de la gestion du temps ont permis l'engagement

- de débats mieux ciblés et plus stratégiques et favorisé la participation active des délégués.
105. De nouveaux outils ont été mis à la disposition des mandants, dont le programme consolidé, constamment actualisé, du Conseil d'administration, qui peut être consulté en temps réel sur le site Web de l'OIT. L'utilisation d'écrans pour la consultation et l'étude des amendements lors des sessions du Conseil d'administration et de la Conférence a été bien accueillie et a contribué à la gestion efficiente des réunions.
106. L'expérimentation probante d'une Conférence d'une durée de deux semaines et la réforme du Conseil d'administration ont montré que, si les mandants et le Bureau sont véritablement déterminés, les progrès sont au rendez-vous. L'utilité d'une préparation poussée de la part du Bureau et de consultations préalables avec les parties concernées en vue de favoriser la participation et la transparence a été démontrée. L'un des principaux enseignements à retenir de cette expérience est qu'il faut veiller à ce que les propositions présentées soient justifiées et innovantes, tout en restant concrètes et réalistes.
107. Le dispositif de soutien créé spécialement à l'intention des gouvernements a été élargi, avec la création d'une équipe d'appui aux organes directeurs et aux gouvernements, qui a renforcé les contacts entre les missions permanentes et le Bureau et continue d'organiser, entre autres activités, le séminaire de présentation de l'OIT destiné aux diplomates récemment arrivés à Genève.
108. Si la situation peut être encore améliorée, des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la distribution en temps voulu des documents, sauf dans quelques rares cas où des documents prévus pour des consultations informelles ont été publiés moins de quarante-huit heures avant la réunion. Bien que le pourcentage moyen de documents mis en ligne en temps voulu – 83,4 pour cent – soit inférieur à l'objectif visé pour la période biennale, de meilleurs résultats ont été obtenus pour certaines catégories de documents officiels. S'agissant par exemple des documents soumis au Conseil d'administration, la proportion de documents publiés à temps a été, respectivement, de 97 et de 100 pour cent pour les deux sessions de mars de la période biennale et de 70 et de 92 pour cent pour les deux sessions de novembre.
109. Depuis l'adoption, fin 2013, de la politique des services des documents officiels du BIT, des progrès considérables ont été accomplis en ce qui concerne la réduction du volume des documents officiels. L'initiative visant à réduire la consommation de papier pour les réunions est en passe de devenir une véritable culture, avec une réduction de la consommation de papier de plus de 30 pour cent par rapport à 2012-13 pour les documents officiels. Ce résultat a été obtenu au moyen de diverses mesures: limitation de la distribution systématique de copies papier des documents officiels; amélioration des sites Web, moyennant notamment la publication en ligne de certains documents; distribution des documents par courrier électronique; utilisation accrue de la technologie pendant les réunions. Dans l'avenir, on prévoit de mettre en place une plate-forme collaborative en ligne et des applications mobiles qui devraient permettre une distribution exclusivement électronique des documents officiels.
110. La tenue, à titre expérimental, d'une Conférence (CIT) d'une durée de deux semaines a offert de nouvelles possibilités d'amélioration des méthodes de travail actuelles. Certains aspects restent cependant préoccupants, notamment la difficulté qu'il y a à concilier la demande des groupes – qui souhaitent que l'on prévoie suffisamment de temps pour les réunions – avec les contraintes pesant sur les ressources affectées aux services d'interprétation ainsi qu'avec la stricte application de la politique relative à la production des documents officiels.
111. Le Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la CIT examinera en 2016 les moyens d'améliorer les travaux des réunions régionales de l'OIT. Les mesures prises au cours de la période biennale 2014-15 dans le cadre des réunions régionales qui se sont tenues dans les Amériques (Lima, octobre 2014) et en Afrique (Addis-Abeba, novembre 2015) ont eu une incidence positive sur la nature des débats et sur les recommandations adoptées.

Fonctions de contrôle

112. 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 2013 et le 31 décembre 2014; il a déclaré que les états financiers du Bureau étaient entièrement conformes aux normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS).
113. Conformément aux recommandations formulées dans le rapport présenté par le Commissaire aux comptes au Conseil d'administration à sa 320^e session *bis* (juin 2014), le Bureau a intégré, dans son rapport financier pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2014, les éléments clés d'une déclaration de responsabilité de la direction. Une déclaration relative au contrôle interne sera publiée au cours de la période biennale 2016-17.
114. Le Chef auditeur interne présente chaque année au Conseil d'administration un rapport sur les principales conclusions et enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO); le Bureau soumet quant à lui au Conseil d'administration un rapport sur les mesures de suivi adoptées pour appliquer les recommandations figurant dans le rapport de l'année précédente. Le délai moyen nécessaire pour la mise en œuvre de ces recommandations a été significativement réduit, la plus grande partie de ces recommandations ayant été appliquées dans le délai prévu de six mois; de plus, le pourcentage de recommandations pleinement appliquées a augmenté, ce qui montre clairement que tous les services du Bureau tiennent à réagir rapidement et efficacement aux contrôles d'assurance qualité effectués par l'IAO à propos des questions de contrôle interne.
115. Le Bureau a adopté en avril 2015 son cadre global de gestion des risques institutionnels. Un comité de gestion des risques a été créé pour superviser la mise en œuvre de la gestion des risques institutionnels au sein du Bureau; des séances de formation, notamment des ateliers sur l'établissement de registres des risques, ont été proposées aux responsables et au personnel. Les premiers registres des risques (pour les régions, les pays et les départements) ont été établis à la fin de l'année 2015 et feront l'objet d'un suivi permanent.



Partie II

116. La deuxième partie du présent rapport propose un examen détaillé des principaux aspects de l'exécution du programme de l'OIT pendant la période biennale. Elle comporte un examen des domaines d'action clés, y compris les ACI, qui ont été définis pour permettre au programme de l'OIT de gagner en qualité et

d'accroître sa masse critique et son impact. Elle passe également en revue les travaux réalisés dans les cinq régions et donne un aperçu de l'état d'avancement des PPTD ainsi que des exemples de l'action menée par l'OIT et des résultats obtenus dans le cadre de PPTD intégrés.

4. Exemples de travaux menés par le BIT au cours de la période biennale

4.1. Domaines de première importance (ACI)

4.1.1. *Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive*

117. Les travaux menés dans le cadre de cet ACI ont mis l'accent sur quatre domaines d'action: 1) les cadres macroéconomiques favorables à l'emploi; 2) les politiques sectorielles et le changement structurel; 3) les institutions du marché du travail; et, sur la base de ces trois domaines, 4) la cohérence au niveau national et les cadres d'action globaux. L'action menée à cet égard repose sur une double démarche qui consiste à la fois à développer la base de connaissances et les outils pratiques connexes au niveau mondial et à offrir aux mandants, au niveau national, des services consultatifs et de renforcement des capacités de pointe et personnalisés. Ces activités, conjuguées au volet «Ce qui marche pour l'emploi des jeunes» de l'ACI relatif aux emplois et aux qualifications pour les jeunes, ont permis d'enrichir grandement la base de données factuelles de l'OIT et de mettre à l'essai les processus de dialogue nécessaires pour définir des approches plus intégrées et globales des politiques de l'emploi, en application de la résolution et des conclusions adoptées à l'issue de la deuxième discussion récurrente sur l'emploi tenue lors de la 103^e session de la Conférence (2014).

118. Au total, 15 Etats Membres ont reçu un appui ciblé dans ces quatre domaines d'action, et d'autres pays ont bénéficié des travaux de recherche effectués ainsi que des outils élaborés au titre de cet ACI.

119. *Cadres macroéconomiques favorables à l'emploi:* Le BIT a effectué une série d'analyses par pays

visant à renforcer la recherche orientée vers l'action sur les liens entre cadres macroéconomiques et situation de l'emploi en Algérie, en Colombie et au Ghana. De nouveaux produits de la recherche de portée mondiale ont été élaborés, tels que le rapport, publié en 2015, intitulé *Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde – Tendances pour 2015* (résumé en français), qui analyse la dynamique du marché du travail ainsi que les grands enjeux socio-économiques liés au ralentissement de la croissance mondiale. En outre, des activités d'échange de connaissances et de formation, dont l'une portait sur le rôle des banques centrales face aux enjeux du développement et de l'emploi, ont permis de sensibiliser davantage les mandants aux politiques macroéconomiques favorables à l'emploi et de renforcer leurs capacités en la matière. A l'issue de cette dernière activité, plusieurs pays participants (y compris le Bangladesh et l'Inde) ont d'ailleurs demandé à bénéficier d'un appui continu de l'OIT pour mettre en œuvre des cadres macroéconomiques favorables à l'emploi. Les retombées de ces activités ont été particulièrement substantielles dans les pays où des politiques nationales de l'emploi étaient en cours d'élaboration. L'appui fourni au Ghana a ainsi débouché sur l'adoption, en 2015, d'une politique nationale de l'emploi tenant compte de la contribution des partenaires sociaux s'agissant des politiques macroéconomiques favorables à l'emploi et d'autres questions. Les avis techniques fournis à propos de ces politiques ont également été pris en compte dans le cadre de l'élaboration du deuxième Agenda pour la croissance et le développement partagés (2014-2017), adopté en décembre 2014. En outre, le BIT a fourni des orientations reposant sur l'analyse des faits ainsi que des

services consultatifs en vue de l'élaboration de la stratégie nationale pour l'emploi du Maroc, soulignant ainsi l'importance du cadre macroéconomique pour la croissance de l'emploi. La création d'un comité interministériel de mise en œuvre témoigne de la prise de conscience du fait que l'objectif du Maroc consistant à créer 200 000 emplois par année ne pourra être atteint que si tous les ministères, y compris les ministères chargés du cadre macroéconomique, travaillent de concert.

120. *Politiques sectorielles et changement structurel*: Le BIT a mené de nouveaux travaux de recherche sur les liens entre emploi et productivité afin de développer une meilleure compréhension des dynamiques sectorielles et de leurs effets sur la création d'emplois et la qualité des emplois, mais aussi de recenser les politiques industrielles et les stratégies sectorielles pouvant induire des changements structurels propices à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Les chercheurs ont tenu compte de l'importance que revêt un environnement favorable pour les entreprises et confirmé que des politiques sectorielles bien conçues peuvent avoir un effet majeur sur la création d'emplois décents si certaines conditions essentielles, telles qu'un environnement favorable aux entreprises, sont réunies. Des études menées au niveau des pays ont montré que ces politiques sont souvent intégrées dans les plans de développement nationaux. En Indonésie par exemple, le plan national de développement à moyen terme pour la période 2015-2019, établi avec le concours du BIT, comprend des stratégies élaborées de promotion de la croissance et de l'emploi dans quatre secteurs clés.
121. Des études servant à évaluer les effets sur l'emploi des politiques commerciales et des investissements sectoriels ou d'infrastructure ont été menées dans plus de 15 pays. Les mandants s'en inspirent pour évaluer les politiques et les programmes et engager des débats de fond reposant sur des informations fiables. A cet égard, l'OIT a favorisé la mise en commun des connaissances et des bonnes pratiques entre pays. Ces efforts ont été étayés par de nouveaux accords de coopération technique avec l'Union européenne, la Banque européenne d'investissement et d'autres banques régionales
- de développement, ce qui a permis à l'Organisation de couvrir davantage de pays. S'agissant des travaux de sensibilisation, une note analytique sur les enjeux et les possibilités nouvelles en ce qui concerne les investissements d'infrastructure dans les pays à faible revenu ainsi qu'une note de synthèse sur l'action à mener pour remédier à la pénurie de compétences dans ces pays ont été présentées à une réunion du groupe de travail du G20 sur le développement qui s'est tenue en mai 2014 à Hobart (Australie).
122. *Institutions du marché du travail*: Des études de cas menées en Argentine, en Chine, au Ghana et en Indonésie ont permis de faire progresser les travaux de recherche du BIT concernant les facteurs qui influent sur les nouvelles formes de travail et les répercussions des initiatives stratégiques et des réformes récentes sur les marchés du travail et la sécurité du revenu. En Argentine, l'étude a concerné les récents changements dans les politiques appliquées et leurs effets sur le marché du travail, y compris le rôle du salaire minimum et de la négociation collective. L'étude réalisée en Indonésie a mis l'accent sur l'évolution des salaires et le salaire minimum ainsi que sur leurs conséquences pour la productivité. Par ailleurs, l'édition de mai 2015 du rapport *Emploi et questions sociales dans le monde* comprend une analyse de la diversification des modalités d'emploi et de travail et des conséquences de cette évolution sur le plan des politiques. A cet effet, il a été procédé à un suivi de l'évolution de la législation sur la protection de l'emploi dans différents pays. Ces travaux ont abouti à la création d'une base de données du BIT qui recense et récapitule les principales dispositions législatives adoptées depuis 2008 et en évalue les effets.
123. *Cohérence au niveau national et cadres d'action globaux*: Avec l'appui du BIT, six pays (Cambodge, Maroc, Népal, Paraguay, Rwanda et Zambie) ont achevé l'élaboration de cadres d'action globaux, intégrés et adaptés à leur contexte, qui couvrent les trois domaines thématiques cités précédemment et tiennent compte de la nécessité de créer un environnement favorable pour les entreprises. Les résultats de ces travaux ont été présentés et examinés lors de forums tripartites. Dans le

cadre d'une collaboration étroite avec les mandants, des politiques nationales de l'emploi ont été adoptées au Cambodge, au Maroc et au Népal et sont en cours d'examen au Rwanda, au Paraguay et en Zambie. Au Népal, le soutien apporté par le BIT a porté principalement sur le renforcement des capacités nationales pour l'élaboration de plans de développement nationaux reposant sur des faits concrets et a consisté à aider les mandants à concevoir et mettre en œuvre des projets pilotes concernant différents aspects de la création d'emplois. Des fonctionnaires nationaux ont reçu une formation leur permettant de mieux comprendre et traiter les problèmes d'emploi dans leur pays. Par la suite, la Commission nationale de planification a élaboré un document préalable au nouveau plan de développement triennal, qui accorde la priorité à l'emploi productif, au travail décent et à la création de revenus. Tous les travaux menés au niveau des pays ont tiré parti de la vaste base de données mondiale du BIT sur les politiques nationales de l'emploi, où figurent des informations actualisées ainsi que les meilleures pratiques. Ils ont été complétés par des activités régionales de renforcement des capacités destinées aux syndicats et par le cours sur les politiques nationales de l'emploi qui a été dispensé à deux reprises par le Centre de Turin au cours de la période biennale.

4.1.2. *Des emplois et des qualifications pour les jeunes*

124. Du fait de la crise sans précédent de l'emploi des jeunes à laquelle de nombreux pays sont confrontés, la demande d'appui dans ce domaine s'est accrue. L'action menée dans le cadre de cet ACI se fonde sur la résolution intitulée «La crise de l'emploi des jeunes: appel à l'action», adoptée à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail (2012). L'accent a été mis sur l'enrichissement de la base de données factuelles et sur la diffusion de connaissances à propos de «Ce qui marche pour l'emploi des jeunes», y compris à travers le renforcement de la capacité des mandants à concevoir et mettre en œuvre des mesures et des programmes efficaces.
125. Au niveau mondial, les travaux de recherche et l'échange des bonnes pratiques et des enseignements tirés de l'expérience acquise ont facilité l'élaboration d'outils actualisés pour la formulation de conseils stratégiques et techniques ainsi que le perfectionnement des programmes de l'OIT en matière de renforcement des capacités destinés aux mandants.
126. *Enrichissement de la base de connaissances sur ce qui marche pour l'emploi des jeunes*: Pendant la période biennale, les partenariats ont été renforcés et d'autres organisations ont été invitées à s'intéresser aux mesures qui ont fait leurs preuves pour favoriser l'emploi des jeunes, en particulier par le biais du Réseau interinstitutions des Nations Unies pour l'épanouissement des jeunes et du Plan d'action du système des Nations Unies pour la jeunesse. Le partenariat entre l'OIT et l'Agence suédoise d'aide au développement international sur l'emploi des jeunes a contribué pour beaucoup à renforcer les connaissances et à mettre à l'épreuve des démarches fondées sur des faits probants, tandis que le partenariat conclu entre l'OIT et MasterCard a rendu possibles la collecte et l'analyse d'informations sur le marché du travail des jeunes dans 34 pays du monde entier ainsi que la formulation de politiques reposant sur des informations fiables.
127. Les travaux de recherche ont porté sur les priorités thématiques recensées dans la résolution citée précédemment. De nouvelles données empiriques, tirées d'une étude systématique de l'efficacité des programmes actifs du marché du travail, révèlent que les interventions en faveur de l'emploi des jeunes, en particulier celles qui prévoient une formation professionnelle, qui encouragent l'entrepreneuriat, qui soutiennent l'emploi par des subventions ou qui aident les demandeurs d'emploi grâce à des services spécifiques, ont un effet positif et statistiquement significatif sur l'évolution du marché du travail des jeunes. Parmi les évaluations réalisées, 113 indiquent que cet effet continue de se faire sentir sur l'emploi et la rémunération. Les mesures prises en faveur de la formation professionnelle créent des débouchés sur le marché du travail, en particulier lorsqu'elles sont associées à des services de l'emploi, et jouent un rôle de catalyseur à long terme grâce à l'investissement dans le capital humain. Les programmes d'emplois publics ciblant spécifiquement les jeunes sont très prometteurs, car ils donnent lieu à la création

immédiate d'emplois, ce qui peut avoir des retombées positives sur l'employabilité, la formation et le développement à l'échelon de la communauté.

128. S'agissant des politiques économiques, l'examen systématique auquel il a été procédé a révélé que la politique budgétaire anticyclique constitue un moyen efficace de réduire le chômage des jeunes et que l'effet correctif de cette politique est amplifié à certaines conditions. Il a été établi que l'interaction des différentes institutions du marché du travail joue un rôle important et que les programmes de subvention salariale permettent d'absorber le chômage des jeunes et contribuent à l'amélioration de leurs compétences. Dans le cadre de cet examen, des recommandations ont également été formulées sur un certain nombre de points relatifs à la conception et à la mise en œuvre de ces types de mesures.
129. *Renforcement des capacités grâce au partage des connaissances et aux activités de sensibilisation et d'information au niveau régional:* Dans la région Amérique latine et Caraïbes, l'action engagée a principalement consisté à promouvoir l'emploi des jeunes dans l'économie formelle; les résultats analytiques obtenus ont été diffusés dans les médias et lors de manifestations à l'échelon régional. Dans la région Europe et Asie centrale, la création d'un réseau régional pour l'emploi des jeunes a stimulé l'apprentissage mutuel et le partage des connaissances et a permis de renforcer les capacités des ministères du travail et des partenaires sociaux de neuf pays. Dans la région des États arabes, les activités menées ont porté essentiellement sur l'élaboration et la mise en œuvre de systèmes d'apprentissage de qualité et de bonnes pratiques en matière de recrutement; elles ont permis d'avoir une idée plus claire des obstacles auxquels se heurtent les jeunes demandeurs d'emploi au moment de leur entrée sur le marché du travail. En Afrique, le BIT a contribué à l'élaboration d'un modèle d'intervention en faveur de l'emploi des jeunes ainsi qu'au renforcement des capacités des mandants et des institutions régionales.
130. Des recommandations stratégiques ont été formulées et diffusées à l'issue d'une série d'activités tripartites interrégionales de renforcement des capacités et d'apprentissage

mutuel, qui ont permis de rassembler les connaissances acquises aux niveaux national, régional et mondial. Ces activités portaient sur les thèmes suivants: les services de l'emploi pour les jeunes (Europe); la transition des jeunes vers l'économie formelle (Amérique latine); la promotion de l'emploi des jeunes par la réalisation de programmes de travaux publics (Afrique); l'emploi des jeunes dans le contexte de la transition vers une économie verte (Asie); des apprentissages de qualité et des mesures en faveur de l'acquisition d'une expérience professionnelle en vue de faciliter le passage de l'école à la vie active (Asie); et enfin, le rôle de la transformation structurelle dans la promotion de l'emploi des jeunes (Afrique).

131. *Réalisation du changement à l'échelon national:* Sur le plan national, les inventaires des emplois pour les jeunes qui ont été établis au Brésil, en Chine, en Égypte, au Kenya et en Tunisie contribuent à enrichir la base de connaissances sur les bonnes pratiques et facilitent les décisions prises par les pouvoirs publics ainsi que les investissements stratégiques en faveur de l'emploi des jeunes.
132. Au Brésil, l'OIT a appuyé la création d'un groupe consultatif intergouvernemental chargé de réaliser et de diffuser des travaux de recherche du BIT sur les mesures qui ont fait leurs preuves pour faciliter le passage de l'école à la vie active, à la suite d'une enquête nationale effectuée sur ce sujet. Les mesures prises à cet égard au niveau fédéral et à l'échelon des États ont abouti à l'approbation tripartite du Plan national en faveur du travail décent pour les jeunes et à l'élaboration d'un programme national en faveur du travail décent pour les jeunes à Rio Grande do Sul.
133. En Ouganda, le Bureau a mené à bien une analyse d'impact afin de comparer les effets différenciés des prêts, des subventions et de la formation à l'entrepreneuriat dispensée dans le cadre du programme de l'OIT «Créez votre entreprise» sur les jeunes entrepreneurs. Il ressort de cette évaluation que, si des prêts conjugués à une formation majorent les bénéfices des entreprises détenues par de jeunes hommes, il n'en va pas de même pour les jeunes femmes; une étude est en cours, avec

l'appui du BIT, pour mettre au point des instruments mieux adaptés afin de soutenir les jeunes entrepreneuses.

134. En ex-République yougoslave de Macédoine, un modèle pour la prestation de services et l'exécution de programmes intégrés en faveur de l'emploi des jeunes, conçu avec le concours du BIT, a constitué une composante majeure du deuxième plan d'action national pour l'emploi des jeunes adopté en août 2015. Un nouveau système de profilage ciblant les jeunes chômeurs a été approuvé en juin 2015, de même qu'une nouvelle stratégie concernant les plans personnalisés de recherche d'emploi et une série de services spécialement consacrés à l'emploi des jeunes.

135. En Jordanie, un programme national d'apprentissage a été mis en place, qui comprend des systèmes d'apprentissage informels améliorés, dont les jeunes Jordaniens et les jeunes réfugiés syriens pourront bénéficier. Grâce à l'appui technique apporté, les principaux organismes d'enseignement et de formation techniques et professionnels du pays ont renforcé leurs capacités en matière d'établissement de rapports en utilisant des indicateurs de performance clés.

4.1.3. *Création et extension de socles de protection sociale*

136. L'action menée dans le cadre de cet ACI se fonde sur les dispositions de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et sur le Plan d'action dans le domaine de la sécurité sociale adopté en 2011¹. Étant donné que 73 pour cent des habitants du globe ne bénéficient pas d'une protection sociale adéquate, le défi est de taille. À la suite de l'adoption des ODD, la protection sociale constitue l'une des grandes priorités du programme de développement et figure en bonne place dans plusieurs objectifs. Mettant à profit les travaux menés en 2014-15, le Bureau a créé un programme phare de portée mondiale sur les socles de protection sociale, afin de pouvoir mener à bien des interventions plus cohérentes, mieux intégrées et d'une ampleur et d'une incidence accrues.

137. *Faire de l'OIT une organisation phare en matière de connaissances sur la protection sociale:* Les travaux menés à cet égard ont progressé rapidement grâce aux investissements dans les produits de connaissance, notamment le *Rapport sur la protection sociale dans le monde 2014-15*, des documents d'orientation, des fiches par pays et des notes d'orientation, des outils pratiques et une plate-forme en ligne sur la protection sociale. Cette communauté de pratique, mise en place avec le concours du BIT, propose des débats entre des spécialistes influents du domaine de la politique sociale à l'échelle mondiale. Un site Web de communications et une campagne en ligne ont permis d'atteindre plus de 100 000 personnes.

138. Dans le cadre des efforts déployés en vue de combler les déficits de connaissances, des produits ont été mis au point afin d'évaluer les perspectives régionales en vue d'un éventuel accroissement de la marge de manœuvre budgétaire, d'envisager des innovations dans le domaine des politiques publiques de l'emploi et de la protection sociale, de constituer une base d'éléments factuels de portée mondiale sur les inégalités en ce qui concerne la protection de la santé en milieu rural, de mettre en évidence les liens existant entre protection sociale et sécurité alimentaire et de traiter la question de la couverture des travailleurs migrants et des travailleurs domestiques. Ces produits, qui ont été utilisés lors d'échanges Sud-Sud et diffusés au Centre de Turin, ont permis au Bureau de renforcer ses services consultatifs fondés sur des données factuelles.

139. *Appui à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et d'interventions au niveau des pays:* L'appui fourni aux mandants a pris différentes formes. En collaboration avec le Centre de Turin, l'OIT a proposé des programmes de formation périodiques personnalisés à plus de 850 spécialistes de la protection sociale. En outre, un appui a été apporté dans le cadre d'une série de concertations menées sur la base d'évaluations au niveau national, afin d'analyser les lacunes et de mettre en place des possibilités d'action dûment chiffrées. Ces activités ont donné des résultats concrets dans plusieurs pays et suscité une forte participation au niveau national, notamment de la part des organismes des Nations Unies, des partenaires

1. Document GB.316/INS/5/1(&Corr.).

sociaux et des partenaires de développement. Cette démarche a contribué à l'établissement d'un plan stratégique national en faveur de la protection sociale au Myanmar et à l'élaboration d'un plan national de développement à moyen terme en Indonésie, en vertu duquel 2,2 millions de travailleurs de l'économie informelle pourront bénéficier de programmes de sécurité sociale.

140. Avec l'appui de l'OIT, plusieurs pays ont élaboré des politiques nationales de protection sociale, posant ainsi les bases de la mise en œuvre d'éléments du socle de protection sociale. L'Éthiopie a mis en place un régime de retraite non contributif pour les personnes âgées; la Zambie et le Pérou ont adopté des politiques nationales de protection sociale qui élargissent la couverture à des groupes qui en étaient exclus auparavant; le Cameroun a adopté un plan d'action pour la mise en œuvre d'une protection de santé universelle; et le Cambodge a adopté le cadre juridique relatif au régime national d'assurance-maladie.
141. D'autres pays ont élargi la couverture des prestations à des groupes de travailleurs supplémentaires en vertu de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. Un nouveau régime de retraite public destiné aux travailleurs du secteur privé (y compris les travailleurs migrants en situation régulière) a été mis en œuvre en Indonésie; le Honduras a adopté une loi-cadre relative à la protection sociale, qui offre une couverture aux travailleurs indépendants et à leur famille; et la première loi du territoire palestinien occupé sur la sécurité sociale pour les travailleurs du secteur privé et leur famille permettra à 82 646 travailleurs de bénéficier d'une couverture en 2016, l'objectif étant d'atteindre 336 440 travailleurs d'ici à 2030.
142. Afin de répondre aux besoins des groupes vulnérables, plusieurs pays ont pris des mesures pour élargir la couverture de la protection sociale à ces groupes. Le Rwanda a élaboré un projet de loi visant à étendre les prestations de maternité, et le Ghana a intégré des mesures de protection de la maternité dans sa stratégie nationale de protection sociale. La politique de la Jordanie en ce qui concerne le socle de protection sociale vise à élargir la couverture de la protection sociale en offrant des prestations pour enfant et des prestations de vieillesse aux travailleurs de l'économie informelle. Pour faire face au problème de vulnérabilité, le Niger a élaboré un projet de loi sur la protection sociale qui prévoit d'établir un socle de protection sociale national. Cette initiative a été coordonnée avec des activités d'appui connexes concernant les investissements à haute intensité de main-d'œuvre et la sécurité alimentaire, ce qui a contribué à renforcer la pérennité des interventions.
143. Les interventions réalisées à l'échelon national ont favorisé la formalisation de l'emploi grâce à des activités de sensibilisation et d'appui à l'élaboration de textes de loi. En Argentine, le Bureau a mis au point des outils et mené des activités de renforcement des capacités à l'intention des représentants des travailleurs et du gouvernement, afin d'élargir la couverture de la protection sociale et de favoriser l'enregistrement des travailleurs domestiques migrants.
144. *Accroître l'influence de l'OIT sur les socles de protection sociale grâce aux partenariats:* La coopération interinstitutions a eu un effet multiplicateur manifeste, puisque d'autres organisations ont repris à leur compte le concept de socles de protection sociale et privilégient des approches fondées sur les droits qui font explicitement référence à la recommandation n° 202 ou sont conformes à son esprit. L'OIT et la Banque mondiale, qui assurent conjointement la direction du Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale, ont élaboré un ensemble d'outils d'évaluation de la protection sociale pour des services consultatifs conjoints dans les pays; ces outils ont été mis à l'essai dans le cadre d'un projet pilote au Viet Nam et aux Philippines.
145. Le Bureau a exercé son influence pour que les socles de protection sociale soient intégrés dans les programmes d'un bon nombre d'organismes des Nations Unies et d'organisations multilatérales. Dans le cadre de l'Initiative pour un socle de protection sociale adoptée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies, les équipes de pays des Nations Unies ont été sensibilisées à la nécessité d'appuyer la mise en œuvre de la recommandation n° 202 au titre de l'action conjointe menée au niveau des pays. A l'échelon national, des partenariats ont été établis, notamment au Myanmar

pour promouvoir le dialogue social national; en Ethiopie à propos du cadre d'action pour la protection sociale; au Niger, avec le concours de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), au sujet de la sécurité alimentaire; et au Pérou pour l'évaluation des lacunes en matière de protection sociale. L'engagement en faveur du renforcement des partenariats, y compris avec les conseils économiques et sociaux et autres institutions similaires, afin de promouvoir les socles de protection sociale a été réaffirmé dans la Déclaration de Séoul sur la promotion de socles nationaux de protection sociale pour tous, qui a été adoptée par l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires.

4.1.4. *Productivité et conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises (PME)*

146. Dans le cadre de cet ACI, une approche multidisciplinaire intégrée a été adoptée afin de vérifier l'hypothèse selon laquelle un investissement en faveur des travailleurs et de leurs conditions de travail peut contribuer à améliorer de manière significative la productivité des PME et avoir ainsi un effet positif sur les indicateurs sociaux et les indicateurs de l'emploi, ainsi que sur la croissance économique. Les modèles d'intervention ont ciblé les PME en général et ont été adaptés pour le secteur du tourisme, l'industrie agroalimentaire et le secteur de la construction. Au total, 16 297 travailleurs, 18 740 microentreprises, 505 entreprises et 1 143 membres de mandants tripartites dans 12 pays différents ont bénéficié de ces activités.
147. *Développement des connaissances en vue de l'élaboration de politiques efficaces:* De nouvelles connaissances ont été produites aux niveaux macroéconomique, institutionnel et entrepreneurial. Des évaluations au niveau macroéconomique ont été menées dans l'Etat plurinational de Bolivie, en Indonésie, au Kenya, au Mexique et en Zambie afin de contribuer à l'élaboration de recommandations stratégiques sur la législation et les programmes publics. Ces évaluations ont débouché notamment sur l'élaboration de lignes directrices nationales pour la construction écologique
- à l'intention du ministère des Collectivités locales en Zambie et de lignes directrices sur lesquelles le ministère du Travail pourra s'appuyer pour concevoir et mettre en œuvre une nouvelle politique salariale au Kenya. Un guide de formation visant à promouvoir des relations professionnelles saines dans les PME a été mis au point, sur la base des travaux de recherche sur les politiques menés en Indonésie, au Kenya et dans d'autres pays. Au Cambodge, au Honduras, en Jordanie, au Liban, au Mexique, aux Philippines et en Turquie, des évaluations approfondies des caractéristiques des entreprises qui ont des répercussions sur la productivité se sont accompagnées d'activités ciblées de renforcement des capacités pour ce qui concerne l'amélioration des lieux de travail, la gestion d'entreprise, le marketing, la gestion des ressources humaines, la formation professionnelle et la sécurité et la santé au travail (SST) dans le cadre d'initiatives telles que le projet «Des entreprises durables, compétitives et responsables» (SCORE), le projet de l'OIT concernant le Système de mesure et d'amélioration de la productivité (SIMAPRO) et le programme de développement des entreprises à l'échelon de la collectivité (C-BED).
148. *Promouvoir le dialogue social comme moteur du changement:* Des activités de promotion du dialogue social ont été menées au niveau national et sur les lieux de travail. Avec l'appui de l'OIT, un dialogue social national s'est instauré par l'intermédiaire des commissions nationales sur la productivité ou d'organes similaires au Mexique et dans l'Etat plurinational de Bolivie et par le biais de consultations sur des sujets liés à la productivité ou aux conditions de travail dans les PME au Kenya et en Indonésie. Ces activités ont contribué à ce que cette question fasse partie des thèmes prioritaires des programmes nationaux, notamment au Mexique et en Zambie. Au Mexique, le BIT a à la fois proposé ses méthodes et ses outils et apporté un appui technique aux pouvoirs publics au niveau fédéral et à l'échelon des Etats. Il a ainsi pris part aux travaux du Comité national de la productivité et des commissions de la productivité des Etats de Chihuahua et Nayarit, organes au sein desquels les mandants tripartites et des universitaires traitent de questions liées à la

productivité et aux conditions de travail dans les PME. Le BIT a également aidé le ministère du Travail et de la Sécurité sociale à mettre en place un programme de gestion de la productivité du travail (SIGPROL) destiné aux PME, financé par les pouvoirs publics et basé sur le système SIMAPRO de l'OIT, programme auquel plus de 1 700 travailleurs ont participé. En collaboration avec le Conseil national des normes et de la certification des compétences professionnelles (CONOCER), l'OIT a favorisé l'établissement de normes en matière de compétences et la validation de ces normes par le secteur privé. Les activités menées avec les mandants de l'industrie sucrière ont permis à ces derniers de remplir les critères d'ordre social définis pour obtenir la certification internationale «Bonsucro». En Zambie, une approche multidisciplinaire a permis de mettre en place une chaîne logistique pour la construction de logements durables centrée sur les PME. En coopération avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), l'OIT a effectué un examen du Code national de construction et des politiques connexes et mis en place un cadre de bonnes pratiques propre à stimuler la demande en matière de construction de bâtiments écologiques et de matériaux connexes de la part d'entités privées et publiques pour répondre au besoin croissant de logements. En Indonésie, le BIT a contribué à la tenue de consultations et fourni un appui technique au ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations internes, au ministère chargé de la coordination des affaires économiques, à des syndicats et à l'Association des employeurs indonésiens (APINDO) concernant un nouveau concept de négociation salariale dans différents secteurs.

149. Le dialogue social sur le lieu de travail a également été facilité par la mise en œuvre des programmes SCORE (dans l'Etat plurinational de Bolivie, en Indonésie, au Kenya et en Turquie) et SIMAPRO (au Mexique). Ces programmes ont eu pour effet d'augmenter la production des PME et de favoriser la création d'emplois. Entre 40 et 55 pour cent des entreprises ont fait état d'une réduction de leurs coûts, d'une diminution de leurs déchets et défauts de fabrication et d'améliorations en faveur des travailleurs, notamment une hausse des salaires (28

à 61 pour cent des entreprises) et une diminution du taux d'absentéisme (22 à 33 pour cent) et du nombre d'accidents (20 à 50 pour cent).

150. *Renforcement du cadre institutionnel*: Ces efforts ont permis d'intégrer les méthodes préconisées par le BIT dans des cadres institutionnels tels que la législation nationale ou les plans, programmes et stratégies de développement. Au Cambodge et aux Philippines, le BIT a apporté une contribution technique pour les volets entrepreneuriaux des plans d'action nationaux en faveur des jeunes pour la période 2014-2018. Au Honduras, le BIT a élaboré un manuel de formation visant à améliorer la productivité et les conditions de travail dans les petits hôtels, qui a été adopté par des organismes publics et privés, dont l'Institut national de formation professionnelle (INFOP). Enfin, au Mexique, le Bureau a contribué à la mise place d'un programme de gestion de la productivité du travail (SIGPROL), financé par les pouvoirs publics et destiné aux PME.

4.1.5. *Le travail décent dans l'économie rurale*

151. L'action menée dans le cadre de cet ACI s'inspire des conclusions sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2008, qui soulignent la nécessité de procéder à des interventions multidisciplinaires et intégrées. Trois thèmes prioritaires interdépendants ont été traités: 1) le travail décent pour les populations rurales défavorisées, marginalisées et vulnérables; 2) le travail décent pour les travailleurs ruraux dans les chaînes d'approvisionnement; et 3) le travail décent dans les plantations. La stratégie adoptée comporte trois volets: renforcement des capacités du Bureau et des mandants; sensibilisation et cohérence des politiques au niveau mondial; et interventions dans les pays.
152. *Compiler des données factuelles et renforcer les bases de données existantes*: Le Bureau a renforcé sa base de connaissances avec un ensemble de 16 notes d'orientation détaillant l'approche globale adoptée par l'OIT pour promouvoir le travail décent dans l'économie rurale et fournir des orientations aux

décideurs, aux partenaires sociaux et aux spécialistes du développement. A cet effet, il a recueilli des données sur 22 indicateurs dans 195 pays, ventilées entre zones rurales et zones urbaines et portant notamment sur le marché du travail, le temps de travail, les rémunérations, la pauvreté, la sécurité sociale et la santé. La plupart de ces indicateurs ont été inclus dans ILOSTAT. Les microdonnées issues des enquêtes sur les ménages ont été traitées en vue d'assurer une meilleure couverture, et un rapport sur les bonnes pratiques en matière de traitement statistique des données concernant les zones rurales et urbaines ainsi qu'un rapport analytique résumant les principales tendances a été publié.

153. Une analyse des facteurs de la vulnérabilité des populations rurales et de leur impact sur le travail décent a été menée afin d'apporter un éclairage supplémentaire pour la définition et la mise en œuvre des politiques et programmes au niveau national. Une étude portant sur les insuffisances en matière de couverture santé en milieu rural et sur les mesures prises par les pouvoirs publics pour y faire face a été prise en compte dans le projet de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) intitulé «Ressources humaines pour la santé: stratégie mondiale à l'horizon 2030» et dans le programme phare de l'OIT sur les socles de protection sociale. De nouveaux travaux de recherche orientés vers l'action sur le recrutement et le maintien en poste d'enseignants dans les zones rurales ont été réalisés dans le but de renforcer les capacités des mandants et d'influer sur l'évolution du cadre d'action Education 2030, auquel le BIT participe en tant que coorganisateur. Les résultats d'une étude sur le rôle du travail non rémunéré des femmes dans les domaines de l'approvisionnement en eau et de l'assainissement ont été pris en compte dans le rapport mondial des Nations Unies sur la mise en valeur des ressources en eau 2016 intitulé *L'eau et l'emploi* (résumé en français).
154. Une approche innovante associant méthodes d'analyse qualitative et méthodes d'analyse quantitative a été mise au point, afin de permettre au BIT de disposer de connaissances actualisées sur le secteur des plantations et de promouvoir le travail décent conformément à la convention (n° 110) sur les plantations, 1958. Un rapport de portée mondiale a été élaboré, et des études par pays ainsi que des enquêtes de terrain ont été menées sur trois produits de base dans quatre pays – République dominicaine (bananes), Ghana et Indonésie (huile de palme) et Sri Lanka (thé) – en vue de l'élaboration de plans d'action nationaux sur le travail décent dans les plantations.
155. *Promouvoir des partenariats efficaces*: L'OIT a renforcé les synergies avec les partenaires de développement, y compris la Banque mondiale, la FAO, le Fonds international de développement agricole (FIDA), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et des banques de développement régionales. Elle a participé activement aux travaux du Comité de la sécurité alimentaire mondiale (CSA), qui a son siège à la FAO et est parvenu à dégager un consensus mondial sur les Principes pour un investissement responsable dans l'agriculture et les systèmes alimentaires. Le travail décent a été pleinement intégré dans les outils de planification, de sensibilisation et d'intervention de l'Equipe spéciale de haut niveau sur la sécurité alimentaire et nutritionnelle mondiale créée par le Secrétaire général de l'ONU, dans le cadre de laquelle l'OIT, le FIDA et le PNUD ont dirigé conjointement un groupe de travail sur l'objectif consistant à augmenter de 100 pour cent la productivité et les revenus des petits exploitants au titre de l'initiative «Défi Faim Zéro». Le travail décent a également occupé une place centrale dans les plans de mise en œuvre et d'action élaborés par le Groupe de travail du G20 pour le développement en vue d'assurer la sécurité alimentaire et la pérennité des systèmes alimentaires.
156. *Mettre en valeur le potentiel des zones rurales pour créer des emplois et du travail décent*: Dix études par pays, consacrées aux approches fondées sur les droits adoptées pour les programmes d'infrastructure à forte intensité de main-d'œuvre, ont été menées à bien, et un cadre conceptuel et des lignes directrices ont été élaborés. Les modèles d'intervention reposant sur une approche intégrée ciblant les populations les plus vulnérables ont été mis à l'essai à titre expérimental en République démocratique populaire lao, au Liban, au

Mali, au Niger et à Sri Lanka. Au Liban, des mécanismes relatifs aux services de l'emploi en situation de crise ainsi que des programmes de formation professionnelle et des mesures favorisant le développement économique local dans certains secteurs d'activité ont contribué à renforcer la résilience des communautés rurales touchées par la crise liée à l'afflux de réfugiés syriens.

157. Un projet de principes directeurs pour la promotion de moyens de subsistance durables en milieu rural axés sur les secteurs agroalimentaires a été élaboré, compte tenu des interventions menées à titre expérimental. Dans la province indonésienne du Nusa Tenggara oriental, ces interventions ont permis d'améliorer la productivité, les conditions de travail et l'entrepreneuriat dans les chaînes de valeur agroalimentaires concernées; au Zimbabwe, les activités menées ont contribué à faciliter l'accès des communautés rurales aux services d'aide à l'entreprise dans les secteurs de l'horticulture et de la production de viande ainsi qu'à promouvoir l'application des normes en matière de SST. En République démocratique populaire lao, une stratégie locale de grande ampleur visant à promouvoir l'emploi rural parmi les groupes vulnérables et défavorisés a été appliquée à titre expérimental dans 6 villages; au vu des bons résultats enregistrés sur le plan de la réduction de la pauvreté, des demandes ont été formulées aux fins d'application du modèle dans d'autres provinces.

158. *Renforcement de la capacité des mandants:* L'académie du développement rural tenue au Centre de Turin a offert à des mandants venant de 37 pays l'occasion d'acquérir et de partager des connaissances. Un atelier sur le partage des connaissances à l'intention des employeurs, accueilli par le Centre en novembre 2015, a abouti à l'élaboration d'un projet de lignes directrices sur les stratégies à mettre en œuvre par les organisations d'employeurs pour appuyer et promouvoir le travail décent dans l'économie rurale. Une conférence mondiale sur l'huile de palme, organisée en mars 2015 à Bogotá, a rassemblé des représentants de 16 entités affiliées à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes, qui ont

examiné les perspectives à l'échelon régional et national ainsi que les conditions de travail dans le secteur. Les participants ont défini des domaines d'activité prioritaires, y compris l'organisation d'activités aux niveaux national et international afin de soutenir la campagne «Stop paraquat!», la réalisation de travaux de recherche et le recensement des chaînes d'approvisionnement en huile de palme, l'accent étant mis sur les grandes entreprises.

4.1.6. *Formalisation de l'économie informelle*

159. Dans le cadre de cet ACI, le BIT a collaboré avec plus de 15 Etats Membres afin de donner effet aux dispositions de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Le soutien apporté a permis de renforcer la capacité des mandants à élaborer et mettre en œuvre des politiques qui facilitent la formalisation des unités économiques et des travailleurs de l'économie informelle et de prévenir l'informalisation des emplois et des entreprises de l'économie formelle. Les activités menées par le BIT ont été l'occasion de promouvoir une action coordonnée dans un cadre unifié et ont mis l'accent sur les groupes de travailleurs les plus vulnérables ainsi que sur les micro et petites entreprises.

160. *Renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs:* Les efforts visant à promouvoir l'organisation des travailleurs et des employeurs et à renforcer leur capacité de soutenir les mesures et interventions en lien avec la formalisation ont sous-tendu tous les aspects de l'action menée par l'OIT. Le Bureau a facilité la tenue de consultations entre les organisations de travailleurs et d'employeurs aux niveaux national et régional, en vue de définir des priorités en matière de formalisation. Il a également apporté son concours pour la mise en place de bases de données pour les travailleurs en Amérique latine, qui ont grandement aidé ces derniers à s'appuyer un soutien mutuel sur des questions telles que les statuts des syndicats et le recensement des obstacles juridiques à la formalisation. Une base de données pour les employeurs intégrant les indicateurs relatifs à la formalisation a été créée en Amérique latine et reproduite en Afrique et

en Asie; par ailleurs, un projet de lignes directrices a été établi pour indiquer comment les organisations d'employeurs peuvent soutenir la formalisation des entreprises informelles.

161. *Œuvrer en faveur de la formalisation et du respect de la législation*: Avec le concours de l'OIT, six pays ont mis en place des politiques relatives aux entreprises, à l'emploi, au travail et aux aspects sociaux afin de promouvoir la formalisation: de fait, l'Argentine, la République dominicaine, la Jordanie, le Mexique, le Népal et le Pérou ont élaboré des politiques visant à faire face aux différents types d'informalité et à instaurer une coordination des mesures adoptées. A Madagascar, un plan d'action national portant sur ce thème est en cours d'élaboration, et un certain nombre de pays, dont la Colombie, le Népal, le Pérou et les Philippines, ont engagé des réformes d'ordre juridique afin de faire face à l'exclusion de catégories particulières de travailleurs – telles que les travailleurs des micro et petites entreprises et les travailleurs domestiques – du champ d'application de la législation actuelle concernant le travail et la sécurité sociale. D'autres pays ont mis en œuvre des stratégies sectorielles pour traiter des problèmes particuliers auxquels sont confrontés certains groupes cibles du fait de la nature de leur travail: ainsi, l'Afrique du Sud a lancé un programme de promotion du travail décent à l'intention du personnel de nettoyage contractuel, qui porte notamment sur le développement des compétences, la sécurité de l'emploi, les conditions d'emploi, les droits syndicaux et la protection sociale.
162. La République dominicaine et le Népal ont adopté des procédures simplifiées d'enregistrement des entreprises afin de promouvoir la formalisation. L'appui axé sur les politiques fourni aux micro et petites entreprises visait à établir un lien entre modernisation et formalisation et à promouvoir le développement de l'économie et des chaînes de valeur locales en Afrique du Sud, en Argentine, en Inde, en Jamaïque et au Sénégal.
163. En Argentine, des mesures d'application renforcées associant moyens d'incitation, sanctions et inspections du travail adaptées aux besoins ont été mises en place. L'Argentine et la République de Moldova ont aussi intensifié leur action destinée à améliorer les moyens dont dispose l'inspection du travail pour intégrer les travailleurs non enregistrés. En République dominicaine et au Pérou, la collaboration et le partage de bases de données entre les entreprises et les organismes intervenant dans les domaines fiscal, du travail et de la sécurité sociale se sont révélés efficaces pour garantir une application ciblée de la loi.
164. *Compiler les données factuelles et encourager le partage des connaissances*: Avec le concours du BIT, la Jordanie et dix pays d'Amérique latine ont aligné leurs méthodes statistiques sur les lignes directrices élaborées à la 17^e CIST. Des activités de renforcement des capacités dans ce domaine sont en cours en Bosnie-Herzégovine.
165. En Asie et en Amérique latine, le BIT a mené des travaux de recherche sur les formes atypiques d'emploi, l'accent étant mis sur les circonstances propices à l'informalité. Des études exhaustives consacrées au rôle que jouent les institutions du marché du travail en faveur de la formalisation ont plus spécialement porté sur le salaire minimum à Cabo Verde et au Mexique et sur la législation en matière de travail domestique aux Philippines, où l'étude réalisée a donné lieu à une réforme d'envergure de la législation nationale en la matière.
166. L'OIT a apporté son concours pour l'organisation de forums de partage des connaissances au niveau régional en Asie, en Amérique latine et en Afrique ainsi qu'au niveau mondial. Le séminaire sur la formalisation de l'économie informelle organisé à Turin en novembre 2014 a favorisé le partage de l'expérience acquise et des enseignements tirés entre des mandants de différents pays. De nouveaux outils d'analyse et d'apprentissage ainsi que des notes d'orientation ont été élaborés sur des sujets tels que les trains de mesures intégrées aux fins d'application au niveau national, la formalisation des micro et petites entreprises, la formalisation des relations d'emploi dans le secteur du travail domestique, les formes atypiques d'emploi et l'informalité, l'extension de la couverture de la sécurité sociale liée à l'emploi aux groupes non couverts, les stratégies et mesures de sensibilisation à l'inspection du travail mises en œuvre pour résoudre le problème du travail non déclaré et les conséquences du salaire minimum pour la formalisation.

4.1.7. Renforcer la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail

167. L'action menée dans le cadre de cet ACI a consisté principalement à permettre aux mandants de mieux faire respecter, sur les lieux de travail, la législation nationale du travail, les normes internationales du travail et les conventions collectives applicables. La stratégie de mise en œuvre adoptée à cet effet comportait les volets suivants: intensifier la collaboration entre employeurs et travailleurs pour ce qui est du respect des normes; renforcer les fonctions de contrôle et de prévention de l'inspection et de l'administration du travail; fournir des services d'assistance technique et de renforcement des capacités aux organismes publics ainsi qu'aux partenaires sociaux; et contribuer à la conception ou à la réforme de la législation du travail, des mécanismes de prévention et de règlement des différends et des institutions de dialogue social.
168. *Renforcer les connaissances et les activités de sensibilisation mondiales:* Au niveau mondial, une nouvelle stratégie de l'OIT destinée à promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail a été élaborée en tenant compte des résultats d'une étude et d'une réunion d'experts. En outre, une stratégie particulière en matière de conformité pour ce qui concerne le travail non déclaré et l'économie informelle a été mise au point et appliquée dans différents pays, et notamment au Burkina Faso et en Colombie. Sur la base de l'expérience acquise au Burkina Faso, la Commission de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) a financé la reproduction, dans d'autres pays, des bonnes pratiques recensées en ce qui concerne l'inspection du travail dans l'économie informelle.
169. De nouveaux travaux de recherche et outils méthodologiques destinés aux systèmes d'administration du travail ont été mis au point au cours de la période biennale, y compris une étude sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, un document de référence sur la planification stratégique et le suivi du comportement professionnel au sein des services d'inspection du travail et un guide sur les questions de gestion. Il ressort de l'étude menée sur l'interaction entre le programme Better Work (programme pour de meilleures conditions de travail mis en place par l'OIT et la Société financière internationale (SFI)) et l'inspection publique du travail en Indonésie que, loin de remettre en cause le rôle de l'inspection publique, le programme Better Work vient plutôt la compléter et la renforcer. Une étude comparative sur la façon dont les systèmes nationaux d'administration du travail au Brésil, en Chine, en Colombie et en Indonésie ont élaboré, mis en œuvre et évalué de nouvelles approches stratégiques en matière de conformité des lieux de travail a permis d'enrichir la base de connaissances sur ce thème.
170. Parmi les activités mondiales organisées pour faciliter le partage des bonnes pratiques et des difficultés rencontrées, on peut citer la Conférence internationale sur la promotion de la mise en conformité des lieux de travail, notamment dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, qui s'est tenue à La Haye et a été organisée en collaboration avec l'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires et le Conseil économique et social des Pays-Bas. A cette occasion, les représentants d'institutions de dialogue social de 31 pays de toutes les régions ont adopté une déclaration dans laquelle ils s'engagent à promouvoir la mise en conformité des lieux de travail aux niveaux national et supranational. Dans le prolongement de cette déclaration de La Haye, un mécanisme d'intervention a été conçu afin d'aider les institutions de dialogue social à renforcer leurs capacités en matière de promotion de la conformité des lieux de travail. Un atelier mondial de partage des connaissances a également été organisé en collaboration avec le Centre de Turin en vue de présenter et de mettre à profit les produits de portée mondiale élaborés et les progrès accomplis au niveau national.
171. *Faire face aux difficultés communes en mettant en œuvre des stratégies coordonnées au niveau sous-régional:* Une réunion ministérielle sur la conformité des lieux de travail organisée à l'échelon sous-régional a donné lieu à l'établissement d'une feuille de route destinée aux huit pays membres de l'UEMOA. De nouveaux programmes de formation à l'intention des inspecteurs du travail ont été mis au

point avec le concours du BIT et en coopération avec la Commission de l'UEMOA. Une étude portant sur les conflits sociaux dans les pays de l'UEMOA, assortie d'un plan d'action pour la prévention des conflits du travail, a été approuvée par le Conseil tripartite du travail et du dialogue social de l'UEMOA; un ensemble d'outils sur l'inspection du travail dans l'économie informelle a été expérimenté en Afrique de l'Ouest; et un recueil de bonnes pratiques destiné à promouvoir le respect des normes internationales en matière de SST a été élaboré et a favorisé les synergies avec les activités menées dans le cadre de l'ACI sur la productivité et les conditions de travail dans les PME et de l'ACI sur la formalisation de l'économie informelle.

172. *Adapter les activités en fonction des besoins spécifiques des pays:* Au Burkina Faso, l'action menée a consisté principalement à faire mieux connaître les principaux risques professionnels en établissant, au niveau national, un répertoire des différents secteurs et des risques professionnels associés; à aider les pouvoirs publics à prendre des mesures plus efficaces pour faire face à ces risques; et à fournir des services de renforcement des capacités aux inspecteurs du travail, aux autorités sanitaires, aux spécialistes des assurances et aux partenaires sociaux en ce qui concerne l'évaluation des risques, les enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. En outre, un manuel consacré aux enquêtes sur les accidents du travail a été élaboré par le BIT et a débouché sur une révision des procédures adoptées à cet égard.
173. En Colombie, un nouveau programme de formation ainsi que des outils à l'intention des inspecteurs du travail ont été élaborés et présentés; des méthodes améliorées pour clarifier la nature des relations professionnelles et identifier les acteurs concernés au moyen d'outils dans les domaines des contrats et de la présentation graphique des processus ont été mises en place; et un système actualisé d'information sur l'inspection du travail a été établi.
174. Au Viet Nam, l'accent a été mis sur la détection et la résolution des situations de non-conformité par le biais de consultations et de concertations avec les mandants. Grâce à l'amélioration de la coordination entre les projets existants, l'OIT a pu répondre rapidement à des demandes précises par les moyens suivants: renforcement des capacités des membres du Conseil national tripartite des salaires; appui à l'élaboration de la première loi sur la sécurité et la santé au travail, adoptée en 2015; contribution à l'élargissement de la couverture des prestations à 30 millions de travailleurs de l'économie informelle; lancement d'une campagne d'inspection du travail dans 360 entreprises du secteur du vêtement, assortie de visites ciblées venant en complément de méthodes plus conventionnelles de contrôle de l'application de la législation; assistance en matière de rédaction de textes législatifs fournie à une équipe d'avocats et de parlementaires; et formation des mandants en ce qui concerne la mise en œuvre d'un code de conduite tripartite contre le harcèlement sexuel.
175. En Turquie, après la catastrophe minière de Soma, l'OIT a facilité l'adoption d'un plan d'action national tripartite et contribué à l'élaboration et à l'exécution d'un projet à court terme en matière de sécurité et de santé au travail, qui a ouvert la voie à la mise en œuvre d'un projet de plus grande envergure avec le concours de l'Union européenne. Parmi les activités menées ont figuré les mesures prises pour donner suite aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT ainsi que l'assistance fournie dans le cadre des nouvelles ratifications. La Turquie a ratifié la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, en 2014 et la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, ainsi que la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, en 2015.

4.1.8. *Protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables*

176. La notion de «formes de travail inacceptables» a été introduite par l'OIT en 2013. Selon le programme et budget pour 2014-15, ce terme s'entend notamment du travail qui s'effectue dans des conditions qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail, qui menacent la vie, la santé, la liberté, la dignité humaine et la sécurité des travailleurs ou qui maintiennent les ménages dans des conditions

de pauvreté. Les activités menées dans le cadre de cet ACI ont visé à mieux faire connaître les formes de travail inacceptables et la façon dont elles se manifestent ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour y faire face, notamment en favorisant l'adoption d'approches intégrées au niveau national.

177. *Renforcer les connaissances sur lesquelles est fondée la notion de formes de travail inacceptables et favoriser une compréhension commune de cette notion*: Une étude de portée mondiale, menée afin d'améliorer la compréhension de la notion de formes de travail inacceptables, a consisté à comparer cette notion avec certains concepts apparentés, développés par les milieux universitaires et des organisations internationales, afin de mettre en évidence les avantages que celle-ci présente. Des travaux menés selon la méthode d'enquête Delphi auxquels ont participé 100 experts de 33 pays ont permis de définir sept dimensions et plusieurs descripteurs, qui ont par la suite fourni des indications pour la réalisation d'évaluations rapides à l'échelon national dans certains secteurs spécifiques retenus par les mandats de l'OIT au Bénin (mines et carrières, vidange manuelle des latrines) et au Malawi (plantations de tabac). Ces évaluations ont mis en évidence les caractéristiques et les causes des formes de travail inacceptables, évaluées à l'aune de critères de référence ayant fait l'objet d'un accord tripartite au niveau national et compte tenu des avis des organes de contrôle de l'OIT. Elles ont en outre apporté un éclairage supplémentaire pour l'élaboration de plans d'action tripartites pour le suivi adaptés aux besoins et aux capacités propres aux pays concernés. Un examen global des lacunes en matière d'application des normes internationales du travail adoptées à ce sujet a été mené sur la base des observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT.
178. La base de données, unique en son genre, sur les conditions de travail dans les usines du secteur textile au Cambodge, au Viet Nam et en Jordanie, qui a été créée dans le cadre du programme Better Work mis en œuvre par l'OIT et la SFI, a permis de réaliser une analyse statistique en vue d'étudier le rapport entre le bien-être des travailleurs et le respect des principes et droits fondamentaux au travail; la législation nationale en matière de sécurité

et de santé au travail; la durée du travail; les salaires; les procédures de passation des marchés; la violence au travail; et la façon dont les mesures prises au niveau des usines et les politiques mises en œuvre au niveau national influent sur les conditions de travail. Il ressort de cette étude qu'un ensemble de mesures sont nécessaires et peuvent générer des synergies importantes pour lutter contre les formes de travail inacceptables. Dans l'Etat plurinational de Bolivie, un outil de diagnostic, initialement mis au point par le BIT pour le secteur de l'agriculture en 2012-13, a été adapté de manière à mettre en évidence les facteurs qui empêchent les travailleurs domestiques et leurs employeurs de rejoindre des organisations représentatives; en outre, une formation sur la façon de mener des négociations sur le lieu de travail a été dispensée. L'expérience acquise a facilité l'élaboration d'une note de synthèse sur des approches novatrices de la négociation collective et autres modes de négociation dans le secteur du travail domestique.

179. *Expérimenter des approches intégrées dans les pays*: En Thaïlande, le secteur de la pêche a recours majoritairement à des travailleurs migrants, dont la plupart sont en situation irrégulière. Le soutien de l'OIT a permis d'améliorer les conditions de travail, de mieux assurer le respect des principes et droits fondamentaux au travail et de renforcer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Ces initiatives ont contribué à l'adoption, en 2014, d'un règlement ministériel qui prévoit l'application du salaire minimum, fixe un nombre d'heures de repos minimum et relève l'âge minimum d'admission à l'emploi à 18 ans. L'expérience acquise en ces diverses circonstances a facilité l'élaboration du dossier d'information de l'OIT sur le salaire minimum, qui examine les moyens envisageables pour élargir la protection aux travailleurs qui ne bénéficient généralement pas du régime de salaire minimum.
180. Au Brésil, dans le cadre de la préparation de la Coupe du monde de 2014, l'OIT s'est employée avant tout à faciliter la mise en place de mécanismes de dialogue social aux niveaux fédéral, des Etats et des municipalités, afin de promouvoir le travail décent dans le secteur de la construction et dans d'autres secteurs. Cette

démarche a débouché sur l'élaboration d'un modèle d'intervention pour la promotion du travail décent dans le cadre de futures grandes manifestations sportives ou autres au Brésil et dans le monde. Au Costa Rica, l'action menée par le Bureau pour ce qui concerne les formes de travail inacceptables auxquelles les travailleurs migrants sont confrontés a principalement consisté à appuyer la politique migratoire nationale, notamment grâce à l'amélioration de l'accès des travailleurs migrants à la justice, au renforcement de l'inspection du travail et à la régularisation des travailleurs migrants non déclarés. Cette intervention menée à titre d'essai a été élargie au «triangle nord» (El Salvador, Guatemala et Honduras), où il est particulièrement crucial de fournir une protection aux travailleurs migrants.

181. En Ouzbékistan, en réponse aux préoccupations exprimées par les organes de contrôle de l'OIT concernant des cas allégués de travail des enfants et de travail forcé pour la récolte du coton, le Bureau a intensifié son appui technique, et le pays a adopté son premier programme par pays de promotion du travail décent (2014-2016). Parmi les priorités du programme figurent notamment le renforcement des partenariats en vue d'assurer un respect accru des principes et droits fondamentaux au travail et l'amélioration des conditions de travail et de la protection sociale.

4.2. Renforcement des organisations d'employeurs

182. Pour tenir son engagement en ce qui concerne le renforcement des associations professionnelles et des organisations d'employeurs, l'OIT a poursuivi la mise en œuvre d'initiatives d'envergure mondiale ainsi que de divers programmes de développement des connaissances et de renforcement des capacités.
183. Le rapport intitulé *Global Report on Women in Business and Management: Gaining momentum* (Femmes d'affaires et femmes cadres: une montée en puissance), publié en 2015, rassemble des données et des statistiques du BIT pour broser un tableau détaillé et actualisé de la place des femmes dans l'entreprise et aux postes de direction. Les principaux messages délivrés par ce rapport – l'intérêt qu'il y a à

promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et la diversité sur le lieu de travail, à accroître la participation des femmes aux instances de gouvernance et à promouvoir l'entrepreneuriat féminin en faisant évoluer le monde de l'entreprise à cet effet – ont été relayés dans diverses enceintes nationales et internationales, notamment à l'occasion de manifestations de haut niveau qui ont eu lieu à Londres et à Singapour.

184. Les participants à un colloque de recherche sur l'avenir des organisations d'employeurs et des associations professionnelles: adaptations et transformations, qui s'est tenu en décembre 2015, ont débattu des constatations connexes avec divers praticiens et spécialistes de ces questions et défini un certain nombre de domaines de recherche pour l'avenir. Le Bureau s'appuiera d'ailleurs sur les conclusions de ce colloque pour mener à bien, dans le cadre de l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail, ses travaux concernant la gouvernance du marché du travail et le rôle des partenaires sociaux.
185. Le Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT a été renforcé; de nouveaux réseaux nationaux ou des réseaux déjà en place ont bénéficié d'un soutien en Arabie saoudite, en Chine, en Egypte, au Pérou et en Zambie. En octobre 2015, onze grandes entreprises internationales sont devenues les premières signataires de la toute nouvelle Charte des entreprises en matière de handicap. Cette charte, qui est un moyen de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, est la première initiative de ce genre à être lancée par des entreprises. Elle couvre de nombreux domaines, depuis la lutte contre la discrimination des travailleurs handicapés jusqu'à l'aménagement progressif des locaux et des moyens de communication afin de les rendre accessibles à l'ensemble des salariés.
186. Dans le cadre de l'engagement accru de l'OIT auprès du secteur privé, l'action menée en vue d'établir la fonction de point d'entrée et de donner au Bureau davantage de possibilités de collaborer avec les entreprises s'est poursuivie, y compris à travers des rencontres directes avec des entreprises qui ont été invitées à présenter leurs politiques ou leurs activités aux membres du personnel du BIT. De plus, en coopération

avec les employeurs et leurs organisations, de nouveaux domaines d'engagement tels que le Réseau mondial d'entreprises pour les socles de protection sociale ont été définis, et de nouveaux moyens de sensibilisation des entreprises ont été développés, notamment par l'intermédiaire de conférences et de réunions individuelles.

187. Pour faire face à la demande accrue d'une participation des organisations d'employeurs à l'élaboration des politiques, des stratégies reposant sur des données factuelles et visant à promouvoir un environnement propice au développement des entreprises et à la création d'emplois ont bénéficié d'un appui dans de nombreux pays, avec des résultats liés à l'application de l'instrument d'évaluation pour un environnement favorable aux entreprises durables (EASE). En plus de donner des résultats spécifiques sur le plan des politiques, certaines de ces interventions ont amélioré la capacité des organisations d'employeurs à donner une impulsion et à prendre part au dialogue sur les mesures à prendre qui s'est établi avec les pouvoirs publics, en particulier au Botswana, au Malawi, au Swaziland et en Zambie. Avec le concours du BIT, le Conseil de l'entreprise privée du Honduras (COHEP) a présenté au bureau du Président et au Parlement un rapport fondé sur les conclusions d'une vaste enquête menée auprès de plusieurs entreprises et comprenant des propositions de politiques publiques destinées à améliorer les conditions d'investissement et d'emploi. Nombre de ces propositions ont été acceptées, et le COHEP, avec l'appui technique du BIT, a élaboré, mis en œuvre et mis en ligne sur son site Web un outil électronique permettant de suivre de près l'application des mesures proposées ainsi que leurs effets.
188. Afin d'augmenter la capacité des utilisateurs à suivre et évaluer les résultats des politiques mises en œuvre, il a été procédé au renforcement de l'instrument EASE en lui ajoutant une fonction particulière de surveillance et d'évaluation de la participation à l'élaboration des politiques, de sorte que les organisations d'employeurs puissent assurer le suivi systématique des résultats et des effets des stratégies de sensibilisation destinées à améliorer l'environnement des entreprises. Cette fonction a été mise au point en collaboration avec l'Overseas Development Institute, un groupe de réflexion établi au Royaume-Uni, et est assortie d'un programme de formation qui a été mis à l'essai en Afrique australe et en Asie. Elle permet aux organisations d'employeurs de mieux planifier leur participation à l'élaboration des politiques, de suivre de plus près l'évolution de ces dernières et d'en tirer davantage d'enseignements afin d'exploiter au mieux leurs effets.
189. Au niveau régional, un rapport intitulé *The road to ASEAN Economic Community 2015: The challenges and opportunities for enterprises and their representative organizations* a été rendu public à la réunion du conseil de la Confédération des employeurs de l'ASEAN en mai, avec le concours du partenariat OIT-Norvège. Ce rapport a été présenté par des membres de cette confédération à l'occasion de cinq manifestations nationales afin de sensibiliser les entreprises et parties prenantes des membres aux défis nouveaux et de les aider à mieux y répondre, en particulier dans les domaines de la mobilité de la main-d'œuvre, des relations du travail, des compétences et du dialogue social, alors même que l'ASEAN poursuit son intégration. Le travail de suivi mené auprès des organisations d'employeurs au niveau national à propos des politiques mises en œuvre a notamment consisté en des enquêtes nationales sur les déficits de compétences aux Philippines, sur les compétences et la productivité au Viet Nam et sur la détermination des problèmes particuliers auxquels sont confrontées les entreprises dans le cadre de leurs réponses à l'intégration régionale en République démocratique lao.
190. Le renforcement de la capacité des organisations d'employeurs à œuvrer en faveur d'une réforme législative a été l'une des priorités de la période biennale. En Bosnie-Herzégovine, l'Organisation des employeurs de la Fédération de Bosnie-Herzégovine (UPFBiH) a procédé à une évaluation de la législation actuelle du travail par le biais de recherches primaires (enquêtes auprès des membres) et secondaires (normes internationales du travail, directives de l'Union européenne et études comparatives). Cette démarche a abouti à l'élaboration d'un rapport détaillé, publié en juin 2015, où figurent des recommandations stratégiques

clés concernant les modifications à apporter à la loi sur le travail. Comme suite au succès de la campagne de sensibilisation et à la stratégie de communication destinée à attirer l'attention des médias et des décideurs, une nouvelle loi sur le travail a été adoptée le 31 juillet 2015 et est entrée en vigueur le 20 août 2015. Cette loi allège le fardeau administratif des employeurs, introduit un élément fondé sur les résultats dans la structure obligatoire des salaires et fait passer de deux à trois ans la durée maximale des contrats de travail à durée déterminée.

191. Des produits destinés au renforcement des capacités ont été élaborés ou actualisés pendant la période biennale. Le programme de formation sur les principes essentiels de la sécurité et de la santé au travail mis au point par le Centre de Turin à l'intention des organisations d'employeurs s'est traduit par la fourniture aux membres d'un certain nombre de services nouveaux ou améliorés, qui ont donné de bons résultats au niveau national. Un nouvel outil, à savoir la base de données pour la gestion de la relation client (GRC), a été mis en service dans plus de 40 pays. Les organisations s'en servent pour définir plus précisément les besoins de leurs affiliés et professionnaliser la gestion des membres en vue d'améliorer les services qu'elles leur fournissent.

4.3. Renforcement des organisations de travailleurs

192. Dans le but général d'aider les syndicats à assumer pleinement les responsabilités qui leur incombent en tant qu'organisations chargées de défendre les intérêts des travailleurs, la stratégie s'est centrée sur la protection des travailleurs au moyen des normes internationales du travail et sur les réponses à la crise, qui ont notamment consisté à augmenter les effectifs syndiqués, à améliorer la qualité et l'ampleur des services fournis aux membres et à promouvoir l'unité du mouvement syndical grâce à la mise en place de plates-formes d'action communes.
193. Cette démarche a inspiré de nombreuses campagnes fructueuses destinées à influencer sur la législation nationale du travail et à permettre la ratification ou l'application des normes internationales du travail. En Inde, une plate-forme nationale a servi de base à la charte de revendications en 12 points de la Centrale des syndicats indiens (CITU). Aux Bahamas, la création d'une plate-forme pour l'examen de la loi sur les relations professionnelles et l'institutionnalisation du dialogue social dans le pays a donné lieu à l'établissement d'un conseil tripartite national et a inscrit durablement le dialogue social tripartite dans la concertation nationale sur les mesures à prendre. En Mongolie, la Confédération syndicale de Mongolie (CSM), avec l'aval du Comité tripartite national sur le travail et le consensus social, a fait campagne avec succès pour la ratification de la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. Parallèlement, le ministère du Travail a soumis au Parlement une version récapitulative de la loi sur le travail révisée, qui comprend des dispositions conformes à la convention.
194. Les organisations de travailleurs cherchent en permanence à étoffer leurs effectifs, et le Bureau s'est employé à sensibiliser les syndicats au sort des travailleurs vulnérables, y compris les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs domestiques. En Egypte et au Liban, de nouveaux syndicats ont été créés pour représenter les travailleurs domestiques. Aux Philippines, les principales centrales syndicales ont constitué un groupe de travail sur les travailleurs de l'économie informelle, établi une «Magna Carta» de ces travailleurs et mis en place un programme d'apprentissage pour l'organisation des travailleurs au XXI^e siècle, qui comprend une stratégie pour l'organisation des travailleurs de l'économie informelle. Dans le cadre de l'action qu'elle mène en Amérique latine et aux Caraïbes, où l'économie informelle est omniprésente, l'OIT s'est attachée en particulier à permettre aux organisations nationales de travailleurs de mieux cerner et satisfaire les besoins des travailleurs de l'économie informelle. Au Mexique, les syndicats ont achevé un inventaire détaillé des organisations concernées au niveau local, afin de pouvoir offrir des services et mener une action de sensibilisation mieux adaptés.
195. Les efforts déployés pour s'assurer que la législation du travail est élaborée et mise en œuvre conformément aux normes internationales du

travail ont constitué un aspect essentiel du soutien que l'OIT apporte aux organisations de travailleurs. En République de Moldova, les syndicats ont renforcé leur capacité de faire usage des mécanismes de contrôle de l'Organisation. A la suite d'une réclamation adressée à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) en 2013, la Confédération nationale des syndicats de la République de Moldova (CNSM) s'est appuyée sur les conclusions de la commission pour faire campagne en faveur d'une modification des amendements à la législation sur l'inspection du travail. De ce fait, le gouvernement a décidé de mettre ces amendements en harmonie avec les normes internationales du travail. Dans le territoire palestinien occupé, la fédération syndicale a joué un rôle actif dans les négociations concernant les amendements à la loi sur le travail, en veillant à ce que cette loi soit conforme aux normes internationales du travail et aux droits syndicaux, ainsi que dans la rédaction d'une nouvelle loi sur la sécurité sociale conforme aux principes énoncés dans la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

196. L'OIT a favorisé une collaboration transfrontalière entre les fédérations syndicales nationales, considérant qu'une telle collaboration permet de faire face à des questions et des enjeux communs et d'obtenir des résultats d'une manière efficace et efficiente. Dans les Amériques, une plate-forme partagée sur la ratification de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, a abouti à six ratifications pendant la période biennale (Argentine, Chili, Colombie, Costa Rica, République dominicaine et Panama). La Fédération des syndicats de Chine a mis en place une plate-forme de coopération entre les entreprises chinoises et les syndicats en Afrique, afin de favoriser la sensibilisation des entreprises chinoises qui y sont implantées aux normes internationales du travail et à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (la Déclaration sur les EMN).
197. La création de réseaux et la coopération transfrontalière se sont poursuivies pour permettre aux syndicats de fournir des services plus efficaces à leurs membres, notamment en ce qui

concerne les migrations. S'appuyant sur l'action de sensibilisation menée au niveau interrégional en faveur de la coopération syndicale en matière de migrations de main-d'œuvre dans les pays d'origine et de destination – soutenue par l'OIT en 2013 –, de nombreux syndicats ont conclu des accords bilatéraux en Afrique, en Afrique du Nord, en Amérique latine, en Asie et au Moyen-Orient. La Confédération des syndicats arabes, le Conseil des syndicats de l'ASEAN et le Conseil régional sud-asiatique des syndicats ont signé un protocole d'accord en vue de promouvoir la coopération interrégionale en matière de migrations et de développer une position interrégionale des syndicats sur les initiatives en cours dans ce domaine. Cette démarche s'est appuyée sur une campagne médiatique régionale de l'OIT sur les migrations et la traite des êtres humains au Moyen-Orient, à laquelle ont participé des syndicalistes, des spécialistes des médias et des organisations non gouvernementales de défense des droits s'occupant de questions de migration et qui a permis de faire mieux connaître cette question des droits et d'établir des liens entre les organisations de défense des droits des travailleurs migrants. Plusieurs initiatives ont aussi renforcé la capacité des syndicats à répondre aux besoins des travailleurs migrants en Asie du Sud-Est. Au Myanmar, les syndicats ont créé un centre de documentation sur les migrations qui met l'accent sur la lutte contre la traite des êtres humains, adopté un plan d'action pour la protection des travailleurs migrants et apporté leur contribution au projet de politique migratoire du gouvernement. Ils ont aussi mis en place des réseaux de communication particuliers au sujet des migrations avec des fédérations syndicales en Malaisie et en Thaïlande. Tirant parti des efforts déployés précédemment pour organiser les travailleurs migrants, les syndicats cambodgiens et thaïlandais ont signé un protocole d'accord sur des initiatives conjointes visant à protéger les droits des travailleurs migrants, notamment en collaboration avec des organisations de la société civile. Les syndicats cambodgiens ont en outre mis en place un service d'assistance pour les migrations, doté d'un personnel spécialisé dans l'aide aux travailleurs migrants.

4.4. Renforcement de la gouvernance grâce à la généralisation du dialogue social au niveau sectoriel

198. Le Bureau favorise le dialogue social sectoriel par le biais de réunions aux niveaux mondial, régional et national, qui offrent aux mandants une tribune idéale pour aborder les nouvelles questions d'importance dans un certain nombre de secteurs économiques. Ces réunions donnent aux mandants une occasion unique de mieux comprendre leurs positions respectives sur ces questions, d'élaborer des positions communes et d'adopter des documents d'orientation ou des recommandations concernant les mesures que devraient prendre aussi bien le Bureau que les mandants.
199. En 2014-15, la promotion du dialogue social à l'échelle mondiale a été assurée par le biais de douze réunions sectorielles tripartites, de forums de dialogue mondiaux et de réunions d'experts.
200. De nouvelles questions d'importance ont été abordées à l'occasion de sept forums de dialogue mondiaux et d'une réunion sectorielle tripartite portant sur divers domaines (construction et infrastructure; électronique; médias et culture; services publics; commerce de détail; transports routiers; services de télécommunications et secteur des centres d'appels; industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure; etc.). A chacune de ces manifestations, les mandants ont formulé des recommandations qui donnent des orientations sur les préoccupations prioritaires propres à certains secteurs en vue d'influer sur l'élaboration des politiques et des programmes. Dans le prolongement des réunions sectorielles mondiales tenues au cours des précédentes périodes biennales, des ateliers régionaux ont été organisés en Afrique (sur le thème de l'éducation), dans la région de l'Asie et du Pacifique (sur les services financiers et l'exploitation minière) et dans les Amériques (sur les produits chimiques).
201. Le Bureau a aussi organisé des réunions de deux comités permanents tripartites dans le secteur maritime et le secteur de l'éducation, à savoir la réunion de la Sous-commission sur les salaires des gens de mer de la Commission paritaire maritime et la douzième session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART). De plus, deux réunions tripartites d'experts ont donné lieu à l'adoption de recueils de directives pratiques sectoriels sur la sécurité et la santé au travail dans le secteur maritime et sur les inspections des Etats du pavillon dans le secteur des pêches, respectivement, en vue de contribuer à l'application de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) et de la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007. La Commission tripartite spéciale de la convention du travail maritime a tenu sa première réunion et adopté des amendements à la convention, qui ont été approuvés par la Conférence internationale du Travail à sa 104^e session (2015).
202. Les résultats des réunions sectorielles servent aussi à renforcer la cohérence des politiques et des programmes et à conforter les partenariats stratégiques avec d'autres organismes des Nations Unies et des organisations internationales et multilatérales, dont les mandats sont souvent de nature sectorielle. Ces partenariats sont un facteur important de l'action menée par l'OIT à l'échelle du globe, puisqu'ils assurent la prise en compte du travail décent et qu'ils amplifient les effets des interventions sectorielles dans ce domaine. Pendant la période biennale 2014-15, le Bureau a favorisé la cohérence des politiques par le biais de partenariats stratégiques conclus avec 33 organisations intergouvernementales et non gouvernementales en vue de promouvoir le travail décent dans différents secteurs.
203. L'OIT a renforcé son engagement au sujet du changement climatique et mobilisé ses mandants tripartites afin qu'ils participent activement au dialogue et aux travaux sur la question. A cet égard, l'une des principales réalisations a été la discussion de haut niveau sur le changement climatique et le monde du travail, qui a eu lieu pendant la 104^e session de la Conférence internationale du Travail. Cet événement a contribué à faire mieux connaître ces questions et à renforcer l'action de sensibilisation pour la prise en compte du travail décent dans le dialogue sur les mesures à prendre en matière de changement climatique, y compris l'accord conclu en 2015 à la Conférence de Paris sur le climat.

4.5. Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

204. Au niveau mondial, le Bureau a plaidé pour la prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination dans les ODD, et notamment dans l'ODD 8 sur le travail décent et l'ODD 5 sur l'égalité entre hommes et femmes. L'OIT a aussi pris une part active au processus Beijing+20, en s'assurant que les conclusions des études régionales soulignaient l'importance du travail décent. En partenariat avec l'OCDE, le FMI et la Banque mondiale, elle a formulé des recommandations qui ont débouché sur un engagement du Sommet du G20 de réduire de 25 pour cent d'ici à 2025 la discrimination à l'encontre des femmes pour ce qui est de leur participation à la population active; cette initiative devrait permettre à plus de 100 millions de femmes d'accéder au marché du travail. L'Organisation a collaboré avec d'autres organismes des Nations Unies dans le cadre du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées et du Partenariat des Nations Unies pour les peuples autochtones en vue de contribuer à la mise en place, au niveau national, de politiques, dispositions législatives, programmes de développement et stratégies fondés sur les droits qui soient plus inclusifs.

205. Le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 est l'outil opérationnel dont se sert l'Organisation pour mettre en œuvre sa politique en la matière, l'initiative du centenaire sur les femmes au travail constituant un cadre général pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination dans le monde du travail. Ces deux questions ont été abordées par le biais d'initiatives ciblées et ont été largement prises en compte dans l'ensemble des domaines de résultats. Comme suite aux campagnes de sensibilisation visant à la désignation d'un plus grand nombre de femmes amenées à participer à la Conférence internationale du Travail, la proportion de femmes déléguées et conseillères est passée de 27 pour cent en 2013 à 30 pour cent en 2015, un pourcentage jamais atteint auparavant. Un autre objectif, à savoir la présence d'indicateurs rendant compte de la problématique hommes-femmes dans au

moins 35 pour cent des PPTD, a été atteint et même dépassé en 2014-15; de fait, 50 pour cent de ces indicateurs prenaient cette problématique en compte, en comparaison de moins de 10 pour cent en 2008-09. En outre, beaucoup de résultats de programmes par pays liés aux résultats du programme et budget portent également sur l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination.

206. Pendant la période biennale, l'OIT a aussi lancé la stratégie d'inclusion du handicap et son plan d'action pour 2014-2017, le premier de ce genre. Ce plan combine mesures d'intégration et actions ciblant le handicap. En 2015, le BIT a aussi publié pour la première fois des notes d'orientation et des documents de travail sur la discrimination dont font l'objet les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenre dans le monde du travail, sur la base de travaux de recherche originaux menés au niveau national.

207. Voici quelques exemples de résultats obtenus au niveau national grâce à l'appui du BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et de non-discrimination:

- En Jordanie, une campagne visant à promouvoir l'égalité des salaires des femmes et des hommes enseignant dans des établissements privés, qui a bénéficié du soutien du Comité national pour l'égalité de rémunération, a été lancée en 2015.
- Au Viet Nam, un Code de conduite tripartite concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a été mis en place en mai 2015 afin de mieux faire respecter la législation du travail.
- Dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, les amendements apportés à la loi sur les relations du travail en mars 2015 ont élargi la protection de la maternité aux travailleuses sous contrat à durée déterminée.
- Au Bangladesh, le nouveau Cadre national de qualifications techniques et professionnelles permet aux femmes exerçant le métier de mécanicien-moto de participer à des programmes de formation reconnus sur le plan national.
- Au Sénégal, un plan d'action pour la ratification et l'application de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité,

2000, a été adopté par consensus tripartite en décembre 2014.

- En Afrique du Sud, des points focaux chargés des questions d'égalité entre hommes et femmes aux fins de formation, des éducateurs, des négociateurs et des dirigeantes de syndicats ont reçu une formation destinée à renforcer leur capacité d'établir le dialogue avec les travailleuses rurales et de les informer de leurs droits à la liberté syndicale.
- Au Costa Rica, la stratégie nationale en matière d'emploi a permis de prendre en compte les questions relevant de la problématique hommes-femmes dans le cadre d'initiatives telles que le Programme de création d'entrepreneuses, destiné à accompagner et conseiller 5 000 entreprises dirigées par des femmes; par ailleurs, les syndicats, y compris la Confédération des syndicats, ont mené un audit participatif de genre du BIT et s'emploient actuellement à mettre en œuvre les recommandations formulées à cette occasion.
- Au Costa Rica, au Guatemala et au Pérou, les travaux de recherche menés par le BIT ont permis de rassembler des informations sur les problèmes particuliers que rencontrent les femmes autochtones dans les zones rurales, en vue de faciliter la formulation des mesures à prendre.
- En El Salvador, le ministère de l'Économie a lancé en 2015 sa politique institutionnelle relative à l'égalité entre hommes et femmes.
- Le gouvernement du Pakistan a élaboré sa première loi type sur la non-discrimination sur le lieu de travail aux fins d'application au niveau provincial. Le gouvernement de la province de Khyber Pakhtunkhwa a réexaminé toutes les nouvelles lois sur le travail (instituées en 2013) selon des critères tenant compte de la problématique hommes-femmes.

4.6. Travail des enfants et dialogue social

208. En 2014 et 2015, le prix Nobel de la paix a offert une reconnaissance mondiale à certaines des valeurs fondamentales de l'OIT, dont la lutte contre le travail des enfants et la promotion du dialogue social au niveau national.

209. Ardent défenseur de l'éducation pour tous et de la participation des enfants à la campagne contre le travail des enfants, Kailash Satyarthi, conjointement avec Malala Yousafzai, a reçu le prix Nobel de la paix en 2014 pour son rôle dans «le combat contre l'oppression des enfants et des jeunes et en faveur du droit de tous les enfants à l'éducation».

210. La collaboration de l'Organisation avec M. Satyarthi a débuté au début des années quatre-vingt-dix par l'intermédiaire de la Fondation «Child Workers in Asia» (les enfants qui travaillent en Asie) et de l'appui de l'OIT à l'action menée par Bachpan Bachao Andolan (BBA) (Mouvement Sauver les enfants), l'organisation communautaire qu'il a fondée. Les villages de type nouveau adaptés aux enfants créés par le BBA ont contribué à l'adoption, par l'OIT, d'une approche intégrée et axée sur la réalité locale du travail des enfants.

211. Depuis lors, cette collaboration a principalement pris la forme d'une action de sensibilisation par le biais de la Marche mondiale contre le travail des enfants. Créée avec l'appui de l'OIT pour ce qui concerne son secrétariat international et ses organisations membres, la marche mondiale a rejoint la Confédération internationale des syndicats libres, l'Internationale de l'éducation et de nombreuses organisations de la société civile au sein d'une alliance en faveur d'une nouvelle convention de l'OIT pour lutter contre les pires formes du travail des enfants. En juin 1998, une marche mondiale contre le travail des enfants s'est terminée à Genève après avoir traversé 107 pays. M. Satyarthi a collaboré avec le groupe des travailleurs de la Conférence internationale du Travail, laquelle a adopté à l'unanimité en 1999 la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Cette convention, qui a donné lieu à 180 ratifications et a bénéficié d'une campagne soutenue par les alliances nationales pour la marche mondiale, est rapidement devenue la convention de l'OIT la plus ratifiée.

212. En Tunisie, l'OIT, avec le concours des gouvernements de la Belgique et de la Norvège, a contribué à l'institutionnalisation du dialogue social tripartite et a facilité l'accord conclu entre le gouvernement, l'organisation des

employeurs (l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA)) et l'organisation des travailleurs (l'Union générale tunisienne du travail (UGTT)) au sujet d'un contrat social signé en janvier 2013. En vertu de ce contrat, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont engagés à collaborer pour atteindre cinq objectifs majeurs de la transition politique, dont l'établissement d'un conseil national pour le dialogue social.

213. En 2014, avec l'appui du BIT, le ministère tunisien des Affaires sociales a formulé un projet de loi définissant les principales fonctions du Conseil et Parlement national du travail, qui devrait être adopté prochainement. Cinq commissions tripartites ont été créées et assurent le suivi de la mise en œuvre des réformes énoncées dans le contrat social, à savoir l'institutionnalisation du dialogue social; la sécurité sociale; les relations professionnelles et la formation professionnelle; la législation du travail; et le développement régional.
214. L'action de l'Organisation à l'appui du dialogue social a aidé les mandants tripartites à donner les explications requises à propos des objectifs

et de l'esprit du futur contrat social aux responsables gouvernementaux, aux employeurs et aux travailleurs, à tous les niveaux et dans toutes les régions, et à mieux les sensibiliser à la question du travail décent et à l'importance du consensus tripartite comme principale méthode de règlement des problèmes sociaux et économiques auxquels est confrontée la société tunisienne pendant la période critique de mise en place d'une démocratie durable et d'une société juste.

215. Les négociations tripartites fructueuses qui ont abouti au contrat social ont aussi renforcé la position des deux partenaires sociaux, l'UTICA et l'UGTT, et facilité l'émergence d'un nouveau modèle de dialogue social faisant intervenir deux autres organisations de la société civile: la Ligue tunisienne des droits de l'homme (LTDH) et l'Ordre national des avocats de Tunisie. Ces quatre organisations constituent le quartet du dialogue national, qui a facilité la tenue de négociations pacifiques et la conclusion d'un accord sur la nouvelle Constitution (adoptée en 2014) et s'est vu attribuer le prix Nobel de la paix en 2015.

5. Faits marquants dans les régions

216. On trouvera dans la présente section une sélection des principales réalisations dans les diverses régions. On y trouvera également un aperçu de l'état d'avancement des PPTD et, pour chaque région, des informations plus détaillées sur un pays où le BIT met en œuvre, avec les mandants, différents programmes dans le cadre d'un PPTD intégré. Des informations complémentaires sur les résultats par pays sont disponibles en ligne à l'adresse suivante: www.ilo.org/program.

5.1. Région Afrique

217. Malgré la croissance économique que connaissent de nombreux pays africains, le chômage et le sous-emploi, en particulier chez les jeunes des deux sexes, restent, pour la région, des défis importants à relever en matière de travail décent. Au cours de la période biennale, comme suite aux décisions relatives à l'Agenda du travail décent en Afrique qui ont été prises aux onzième et douzième Réunions régionales africaines, l'OIT a aussi mis l'accent sur l'amélioration de la protection et des conditions de travail offertes au nombre croissant d'Africains qui émigrent sur le continent ou en dehors de celui-ci à la recherche de possibilités d'emploi décent, ainsi qu'aux personnes qui ne bénéficient d'aucune protection sociale.
218. On trouvera ci-dessous un résumé des principales réalisations résultant d'actions régionales menées avec l'aide du BIT, qui ont eu des effets en cascade au sein des communautés économiques régionales, ainsi que dans certains pays africains.
219. *Renforcer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre*: Des progrès importants ont été accomplis en ce qui concerne la mise en place, dans la région, de dispositifs de gouvernance des migrations de main-d'œuvre efficaces et inclusifs, et le renforcement des partenariats noués avec les organisations régionales et internationales a revêtu une importance cruciale à cet égard. Parmi les résultats de ces partenariats, on peut citer l'adoption, par la Conférence de l'Union africaine (UA) en janvier 2015, d'un programme conjoint intitulé «Gouvernance de la migration de la main-d'œuvre pour le développement et l'intégration de l'Afrique», qui est appuyé par l'UA, l'OIT, l'OIM et la Commission économique pour l'Afrique (CEA) et est fondé sur les normes internationales du travail. En avril 2015, l'UA a établi un Comité consultatif tripartite sur la migration de la main-d'œuvre, qui constitue le premier forum de dialogue social tripartite du continent sur les migrations de main-d'œuvre. En juin 2015, la Conférence de l'UA a adopté une Déclaration sur la migration axée sur l'avenir, qui porte création d'un mécanisme harmonisé visant à assurer la compatibilité et la comparabilité de l'enseignement supérieur en Afrique et permettant de reconnaître les titres, de manière à faciliter la transférabilité, au sein du continent, des connaissances, des compétences et de l'expérience acquise. En octobre 2015, le premier Comité technique spécialisé de l'UA sur l'éducation, la science et la technologie a adopté l'initiative «Skills for Africa», qui vise à faciliter la circulation des talents et des compétences dans la région. En 2015 également a été élaboré le premier rapport complet du BIT sur les statistiques relatives aux migrations de main-d'œuvre en Afrique, qui recourt aux méthodes harmonisées de compilation des statistiques de ce type et repose sur les données obtenues de 32 pays.
220. Au niveau sous-régional, les ministères du travail et de l'emploi des Etats membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) ont adopté en 2014, avec le soutien du BIT, le Cadre de politique pour la migration de main-d'œuvre de la SADC. En 2014 également, la CEDEAO a adopté un plan d'action pour l'amélioration des statistiques sur le marché du travail et les migrations.
221. *Lutter contre le chômage des jeunes*: En septembre 2015, l'Initiative conjointe pour l'emploi des jeunes en Afrique, qui bénéficie du soutien de la Commission de l'UA (CUA), de la BAFD, de la CEA et de l'OIT, a été reformulée avant d'être approuvée par le nouveau président de la BAFD et le Directeur général du BIT. La question de l'emploi des jeunes a été intégrée dans le Programme de développement

des infrastructures en Afrique de l'UA, qui est piloté par la CUA, le secrétariat du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) et la BAfD. Un nouveau partenariat sur l'emploi des jeunes a également été noué avec le NEPAD. Le BIT a en outre apporté une contribution pour certains volets opérationnels de la politique de l'UA en matière de développement des compétences et participé à l'examen à mi-parcours du plan de mise en œuvre de la Politique africaine en faveur des jeunes.

222. *Étendre la protection sociale*: Dans le cadre de la stratégie visant à étendre la protection sociale aux travailleurs du secteur informel et aux travailleurs ruraux, comme le suggère la recommandation n° 202, le BIT, en partenariat avec la FAO, a appuyé les efforts déployés par l'UA pour tenir compte de la question de la protection sociale dans le Programme détaillé pour le développement de l'agriculture africaine du NEPAD. Il s'agit pour l'essentiel d'un programme ciblé de renforcement des capacités, piloté, entre autres, par l'Éthiopie et le Kenya et visant à améliorer la collaboration entre les services nationaux de l'agriculture et les autorités chargées de la question de la protection sociale. L'OIT a également appuyé l'action menée pour renforcer la capacité des commissions économiques régionales, notamment la CEDEAO et la Communauté de l'Afrique orientale, à faciliter la coopération interministérielle.

223. *Partenariats avec les institutions régionales et le système des Nations Unies*: La collaboration entre l'UA et l'OIT a principalement consisté à favoriser l'adoption et la mise en œuvre de politiques et de programmes en faveur du travail décent considérés comme hautement prioritaires. En janvier 2015, la Conférence de l'UA a adopté une Déclaration et un Plan d'action pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif. Axée sur les questions de l'emploi des jeunes, des migrations de main-d'œuvre et de la protection sociale, cette initiative continentale décennale en faveur du travail décent sera mise en œuvre au titre de l'Agenda 2063 de l'UA, selon un processus systématique, coordonné et doté de ressources suffisantes. Par ailleurs, l'OIT copréside avec la CUA le Sous-groupe de l'emploi et du travail

relevant du Mécanisme de coordination régionale des Nations Unies. L'existence d'un cadre continental bien défini en ce qui concerne le travail décent ainsi que la coordination stratégique avec les Nations Unies ont contribué pour beaucoup aux réalisations dont il est fait état ci-dessus. L'OIT s'est également associée à la CEA et à la BAfD dans le domaine de l'établissement des statistiques du travail, notamment pour élaborer, à l'intention des mandants, des directives et des matériels de formation sur les méthodes d'enquête concernant la population active, ainsi que pour mener des activités de renforcement des capacités en la matière.

Programmes par pays de promotion du travail décent

224. Partout dans la région, les mécanismes tripartites développés à l'échelon national aux fins d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des PPTD ont beaucoup contribué à promouvoir et soutenir le dialogue social et, dans certains cas, à redynamiser les structures et mécanismes déjà en place dans ce domaine. Ainsi, au Kenya, le Comité d'application du PPTD s'est vu conférer le statut juridique de sous-comité du Conseil national du travail. En Afrique du Sud, l'exécution du PPTD est supervisée par un comité directeur qui relève du Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC). Toujours en Afrique du Sud ainsi qu'au Nigéria, à Maurice, en Ouganda, en République-Unie de Tanzanie et en Zambie, un comité directeur tripartite national fait office de mécanisme chargé d'orienter la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du PPTD. Au niveau sous-régional, la supervision et le suivi de la mise en œuvre du programme de promotion du travail décent de la SADC sont assurés par la structure de dialogue social tripartite de cette organisation.

225. Dans un grand nombre de pays, les PPTD ont fortement influé sur les aspects des cadres nationaux de développement et des PNUAD qui sont liés au monde du travail et ont en outre permis d'améliorer la collaboration entre l'OIT et les autres organismes des Nations Unies concernés. En République-Unie de Tanzanie, les autorités régionales ont adopté, au titre du Plan d'aide au développement des Nations Unies, une Déclaration sur la création

Tableau 8. *Etat d'avancement des PPTD en 2014-15*

Pays où un PPTD a été lancé au cours de la période biennale	7	Angola, Cameroun, Comores, Ethiopie, Madagascar, Nigéria, Somalie
Pays où un PPTD est en cours d'exécution	38	Afrique du Sud, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Congo, Ethiopie, Gabon, Gambie, Guinée-Bissau, Kenya, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mali, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Somalie, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Togo, Zambie, Zimbabwe
Pays où un nouveau PPTD est encore en cours d'élaboration	8	Algérie, Djibouti, Ghana, Guinée, Libéria, Rwanda, Soudan du Sud, Tunisie

d'emplois pour les jeunes, dans laquelle elles s'engagent à mettre en œuvre un plan assorti d'échéances précises. A Madagascar, un partenariat entre l'OIT et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) a permis l'adoption d'un code de conduite pour la lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales dans le secteur du tourisme. Au Mozambique, dans le cadre d'un programme conjoint des Nations Unies, l'OIT soutient, avec le PNUD, l'ONUDI et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), la création de possibilités d'emploi pour les jeunes des deux sexes, ainsi que le développement de PME durables. Au Cameroun, l'OIT, en collaboration avec le PNUD, l'OMS et l'UNICEF, a fourni un appui technique pour l'élaboration d'un plan de sécurité sociale de base, qui a été validé par les partenaires sociaux avant d'être adopté par décret gouvernemental en août 2014.

PPTD en Afrique du Sud: réalisations du pays

226. Le PPTD pour 2010-2015 mis en œuvre en Afrique du Sud est le fruit d'un processus de consultation intense entre le gouvernement, les partenaires sociaux et l'OIT, qui a mobilisé l'ensemble des mandants représentés au sein du NEDLAC. Ses priorités approuvées, qui concordent avec les quatre objectifs stratégiques du travail décent, sont les suivantes: renforcer le respect des principes et droits fondamentaux au travail en favorisant la ratification et l'application des normes internationales du travail actualisées pertinentes et en améliorant l'administration du travail pour permettre la fourniture de services de l'emploi efficaces; faciliter la

création d'emplois à l'aide de mesures de promotion d'un environnement favorable à une croissance riche en emplois et à des entreprises durables, notamment par le biais de la formalisation de l'économie informelle; étendre la couverture de la protection sociale; et renforcer le tripartisme et le dialogue social.

227. En Afrique du Sud, la tâche d'élaborer et de mettre en œuvre le PPTD ainsi que d'en assurer la gestion et la supervision est du ressort d'un comité directeur national, qui relève du NEDLAC et se compose de représentants du gouvernement et des partenaires sociaux. Ce comité offre une structure à laquelle les mandants sud-africains ont de plus en plus recours pour se préparer afin de pouvoir contribuer efficacement aux travaux des manifestations sous-régionales et régionales organisées par la SADC et l'UA, ainsi qu'aux sessions de la Conférence internationale du Travail.

228. Des résultats concrets ont été obtenus au niveau national tout au long du cycle de planification du PPTD, en particulier pendant la période 2014-15, dans des domaines tels que le renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs, la ratification et l'application des normes internationales du travail, la formalisation de l'économie informelle, le VIH/sida et l'amélioration du système national d'information sur le marché du travail en vue d'un meilleur suivi de l'évolution de la situation en matière de travail décent, y compris dans l'économie informelle (tableau 9).

229. Les montants alloués en 2014-15 dans le cadre du PPTD au titre de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO), du CSBO et de la CTXB s'élèvent au total à 13 568 049 dollars E.-U.

Tableau 9. Chaîne des résultats pour l'Afrique du Sud

Contribution de l'OIT	Résultats
L'OIT a: <ul style="list-style-type: none"> • fourni à la Commission de l'égalité en matière d'emploi des services de coordination et d'assistance technique pour l'élaboration de la méthode et les critères d'évaluation du travail de valeur égale; • fourni un appui et des conseils techniques pour la réalisation de travaux de recherche sur les bonnes pratiques internationales et les méthodes à suivre aux fins d'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; • donné à la Direction de l'égalité en matière d'emploi du ministère du Travail des conseils et des orientations techniques pour l'évaluation du travail de valeur égale; 	En août 2014, le gouvernement a adopté et publié, aux fins d'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, des modifications du règlement sur l'égalité de rémunération, qui définissent notamment une méthode et des critères d'évaluation du travail de valeur égale. Un code de bonnes pratiques pour la mise en œuvre de ce règlement a également été élaboré et promulgué en juin 2015.
<ul style="list-style-type: none"> • apporté au ministère de la Création de petites entreprises un appui pour mener, au niveau provincial, des consultations auprès des patrons d'entreprises informelles et autres acteurs clés du secteur des petites entreprises, en vue de l'élaboration de la Stratégie nationale de régularisation des entreprises informelles; • fourni des services de coordination et d'assistance technique pour l'élaboration de la Stratégie nationale de régularisation des entreprises informelles; • appuyé la participation de représentants des mandants tripartites à l'académie du Centre de Turin sur la formalisation de l'économie informelle en novembre 2014; 	En février 2014, le Cabinet a adopté la Stratégie nationale de régularisation des entreprises informelles, qui repose sur des piliers d'action conformes à l'Agenda du travail décent et prête une attention toute particulière aux femmes, aux jeunes et aux autres groupes de personnes vulnérables.
<ul style="list-style-type: none"> • donné aux Employeurs unis d'Afrique du Sud (BUSA) des conseils et des orientations techniques pour l'élaboration et la réalisation d'un sondage auprès des membres de BUSA sur les propositions de réforme de l'Assurance-maladie nationale; • aidé à organiser une réunion sur les réformes des systèmes de santé entre les membres de BUSA et des représentants du monde des affaires, qui ont notamment échangé des données sur des expériences faites au niveau international. 	Les employeurs ont pris position sur les propositions de réforme de l'Assurance-maladie nationale fin 2014.

5.2. Région Amérique latine et Caraïbes

230. Compte tenu des priorités et des défis réaffirmés dans la Déclaration de Lima, qui a été adoptée en 2014 à la dix-huitième Réunion régionale des Amériques, l'OIT s'est principalement employée, au cours de la période biennale, à combattre les inégalités et l'informalité ainsi qu'à faire respecter les droits au travail, en particulier la liberté d'association et de négociation collective, au moyen de politiques visant à promouvoir l'intégration économique et sociale, l'emploi productif et les entreprises durables.

231. Ci-après sont présentées les principales réalisations qu'ont permis d'accomplir les actions menées au niveau régional.

232. *Formalisation de l'économie informelle*: En Amérique latine et dans les Caraïbes, la moitié

de la main-d'œuvre travaille dans le secteur informel. Dans le cadre de cet ACI, le BIT a consolidé son Programme régional pour la promotion de la formalisation en Amérique latine et dans les Caraïbes (FORLAC) en faisant en sorte qu'il devienne, avant la fin de la période biennale, le principal dépositaire régional des connaissances sur les politiques de formalisation. Il a ainsi amené plusieurs pays de la région à adopter tout un ensemble de politiques et de pratiques innovantes et, partant, a contribué à ce que des changements soient apportés aux politiques et aux mesures législatives dans des pays tels que l'Argentine, le Brésil, la Colombie, le Mexique et le Pérou. En collaboration avec le Centre de Turin, le BIT a également soutenu le premier forum régional organisé comme suite à l'adoption de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

233. *Réaliser les droits au travail*: Cette question a fait l'objet de travaux intenses pendant la période biennale. Le BIT a envoyé au Chili, en Equateur, au Guatemala et en République bolivarienne du Venezuela des missions de haut niveau, notamment des envoyés spéciaux, en vue de s'attaquer aux problèmes constatés par ses organes de contrôle et d'apporter une assistance pour la réforme de la législation du travail. Au Guatemala et au Panama, il a également aidé à établir des comités spéciaux pour la prévention et le règlement des conflits, sur la base de l'expérience acquise en Colombie.
234. *Renforcer les organisations de travailleurs et d'employeurs*: En collaboration avec la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques, le BIT a mis en place, à l'intention des organisations de travailleurs, un programme de renforcement des capacités en matière de liberté d'association et de négociation collective axé sur le secteur public, la réforme de la législation et l'égalité entre hommes et femmes. Parmi les initiatives qui ont aidé les organisations d'employeurs à analyser et orienter les politiques en faveur d'entreprises durables, on peut citer la mise en ligne d'un outil permettant de comparer les données sur les indicateurs clés dans ce domaine technique, lequel outil est en passe d'être adopté dans d'autres régions.
235. *Promouvoir l'emploi des jeunes et le renforcement des compétences*: Dans le cadre de cet ACI (l'emploi des jeunes), le BIT a mis au point une plate-forme de partage des connaissances qui permet de mettre en commun les actions et les bonnes pratiques concernant l'informalité chez les jeunes, les premiers emplois, l'entrepreneuriat et les droits au travail. En outre, le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (OIT-CINTERFOR) a été renforcé dans son rôle de dépositaire de données d'expérience d'ordre technique, à même non seulement de fournir des conseils utiles sur les compétences nécessaires pour pouvoir exercer les emplois de l'avenir, mais aussi de promouvoir la coopération Sud-Sud.
236. *Éliminer le travail des enfants*: Dans la région, quelque 12,5 millions d'enfants et d'adolescents sont encore astreints au travail et occupés pour la plupart à des travaux dangereux. Pour lutter contre ce fléau, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux prennent des mesures telles que la stratégie *Creceer felices* (grandir heureux), élaborée au Chili. Dans le cadre des efforts qui sont déployés pour accélérer les progrès, 25 pays ont lancé en 2014 une initiative régionale visant à faire disparaître le travail des enfants de la région d'ici à 2025. Par ailleurs, le BIT a soutenu l'organisation, en juillet 2015, d'un forum sur la coopération Sud-Sud, qui a permis aux pays d'Amérique latine de conclure une bonne cinquantaine d'accords de partage des données d'expérience sur des questions telles que le passage de l'école à la vie active, le travail des enfants dans l'agriculture, la décentralisation des politiques et le travail des enfants dans les chaînes de valeur.
237. *Partenariats avec les institutions régionales et le système des Nations Unies*: L'alliance avec la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) a été renforcée, ce qui a permis d'améliorer la capacité de fournir des informations à jour sur les marchés du travail de la région et de mener des travaux de recherche sur les politiques de développement inclusif dans certains pays. En tant que membre du Groupe des Nations Unies pour le développement de l'Amérique latine et des Caraïbes, l'OIT a dirigé les travaux de groupes interinstitutions sur la question des jeunes et des peuples autochtones et a participé aux travaux de beaucoup d'autres groupes. En outre, en consolidant les partenariats qu'elle a engagés sur certaines questions avec plusieurs organismes des Nations Unies et d'autres organisations multilatérales, l'Organisation est parvenue à convaincre ces organismes et organisations de se saisir de certains éléments de l'Agenda du travail décent, ce qui a donné lieu en particulier à l'établissement de rapports d'orientation conjoints.

Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD)

238. A la fin de la période biennale, l'on recensait, dans la région, un total de 16 PPTD qui se trouvaient à différents stades d'élaboration et de mise en œuvre (tableau 10). Le suivi des programmes en cours est assuré par des comités tripartites, dont beaucoup relèvent d'institutions nationales de dialogue social.

Tableau 10. Etat d'avancement des PPTD en 2014-15

Pays où un PPTD a été lancé au cours de la période biennale	0
Pays où un PPTD est en cours de réalisation	5 Argentine, Bahamas, Belize, Costa Rica, Guyana
Pays où un nouveau PPTD est encore en cours d'élaboration	11 Argentine, Chili, Haïti, Jamaïque, Mexique, Panama, Paraguay, Pérou, Suriname, Trinité-et-Tobago, Uruguay

239. Les sept Etats membres de l'Organisation des Etats des Caraïbes orientales (OECO) assurent la mise en œuvre et le suivi d'activités menées au niveau national dans le cadre d'un programme de promotion du travail décent élaboré pour l'ensemble de la sous-région, et l'action que poursuit l'OIT dans ces pays est conçue et conduite en tenant compte de ces contextes nationaux.

240. Pendant la période biennale, les PPTD ont confirmé toute leur utilité pour favoriser le dialogue entre les mandants de l'OIT sur les principales questions ayant trait au marché du travail, identifier les priorités communes et faire en sorte que les préoccupations de l'Organisation soient prises en compte dans les programmes de développement et autres dispositifs nationaux. Un examen interne des programmes par pays réalisé en 2014 à Saint-Vincent-et-les Grenadines a montré l'utilité des PPTD pour élaborer une législation du travail, des politiques et programmes relatifs au VIH/sida sur le lieu de travail et un système d'information sur les marchés du travail. En Argentine, le PPTD a contribué à promouvoir une meilleure coordination avec le PNUAD et l'intégration de l'Agenda du travail décent dans les plans de travail des autres organismes des Nations Unies.

241. Le contexte national en matière de dialogue social et les pratiques connexes restent les principaux facteurs de la capacité du BIT à promouvoir les PPTD. En 2016-17, le Bureau s'emploiera en priorité à fournir un appui dans ce domaine ainsi qu'à former les mandants à la gestion axée sur les résultats et à faire en sorte que les PPTD soient conformes au Programme de développement durable à l'horizon 2030 et qu'ils puissent ainsi avoir une incidence plus grande dans la région.

PPTD en Argentine: réalisations du pays

242. A la fin de 2015, l'Argentine avait mené à bien son troisième PPTD d'affilée depuis 2005, lequel avait été élaboré comme les deux autres en tenant compte des résultats obtenus et des enseignements tirés précédemment. Les trois programmes par pays ont été pilotés et supervisés par un comité tripartite, qui a bénéficié de l'assistance technique du BIT.

243. Les priorités du PPTD de l'Argentine pour 2012-2015 étaient de lutter contre le travail informel et précaire, de renforcer l'employabilité, de promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail, d'étendre la couverture de la protection sociale et d'améliorer le dialogue social en veillant à faire de l'égalité entre hommes et femmes un thème transversal.

244. En 2014-15, l'exécution du PPTD a été centrée sur les trois objectifs ci-après en vue d'accroître les effets du programme: les politiques de l'emploi, la formalisation de l'économie informelle et l'extension de la protection sociale. La stratégie appliquée a notamment consisté à veiller à un aspect essentiel de la réussite du PPTD, à savoir la coordination des activités d'élaboration et de mise en œuvre et la mobilisation des moyens nécessaires (tableau 11). A titre d'exemple, l'appui apporté à la formalisation a été axé sur l'élargissement de la protection sociale aux travailleurs du secteur informel, en particulier dans les zones rurales, sur la fourniture de services de formation et de validation des acquis, notamment au profit des travailleurs domestiques, et sur les migrations de main-d'œuvre dans des secteurs tels que la construction, l'habillement, l'agriculture, le commerce et le travail domestique.

245. Les crédits alloués en 2014-15 dans le cadre du PPTD (au titre de la CTBO, du CSBO et de la CTXB) s'élèvent au total à 900 000 dollars E.-U.

Tableau 11. Chaîne des résultats pour l'Argentine

Contribution de l'OIT	Résultats
<p>L'OIT a:</p> <ul style="list-style-type: none"> réalisé des études analytiques destinées à faciliter l'élaboration des politiques («Informalidad Laboral en Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización»; «Caminos hacia la formalización laboral en Argentina»); aidé à organiser des forums de discussion tripartites sur la formalisation, en particulier à l'intention des secteurs difficiles à atteindre; fourni des conseils techniques et élaboré des outils destinés à faciliter les démarches de déclaration dans les zones rurales, en application d'un protocole d'accord conclu avec le ministère du Travail; 	<p>Une nouvelle loi visant à promouvoir le travail déclaré et à prévenir la fraude dans le domaine du travail, que le Parlement a adoptée en mai 2014, a donné lieu à la mise en place de régimes spéciaux pour la promotion du travail déclaré, à l'établissement d'un registre public des employeurs sous le coup de sanctions, au renforcement des compétences du ministère du Travail en matière d'inspection du travail et à la création d'une unité spéciale chargée des secteurs difficiles à atteindre. Cette loi est conforme à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et à la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.</p> <p>Au titre de la loi susmentionnée, le gouvernement a étendu la portée des accords bipartites spéciaux relatifs à l'accès des travailleurs agricoles à la sécurité sociale, pour que ces accords s'appliquent également à d'autres types d'activités exercées en milieu rural et à d'autres cultures.</p>
<ul style="list-style-type: none"> apporté une assistance technique aux conseils de dialogue social tripartite et encouragé les échanges Sud-Sud de données d'expérience pour faciliter la reconnaissance des compétences. L'aide fournie a notamment consisté en une évaluation des effets du placement des bénéficiaires de cours de formation et en une proposition élaborée en collaboration avec les ministères argentin et chilien du Travail et visant à uniformiser les procédures d'évaluation et de certification des compétences dans le secteur de la construction; 	<p>En 2014, le gouvernement a mis en place un conseil national tripartite pour les compétences et consolidé ainsi la stratégie fondée sur la certification et la mise en adéquation des compétences qu'il appliquait de longue date dans le domaine de la formation. En mai 2015, les ministères argentin et chilien du Travail ont conclu un accord bilatéral visant à uniformiser les procédures de certification des compétences.</p>
<ul style="list-style-type: none"> donné des conseils techniques concernant les contrats de travail des personnes travaillant comme domestiques chez des particuliers; élaboré des documents de travail sur les politiques de prise en charge, les systèmes de sécurité sociale et les politiques de l'emploi (2014), ainsi que sur le placement des travailleurs domestiques originaires du Paraguay (2015); conçu, en collaboration avec le ministère du Travail, trois manuels de formation à l'intention des personnes travaillant comme domestiques chez des particuliers et des personnes s'occupant d'enfants et de personnes âgées, ainsi qu'élaboré une brochure destinée aux travailleurs domestiques migrants, où figurent des renseignements pratiques sur les droits et obligations des migrants en matière de travail (2015). 	<p>En avril 2014, ayant ratifié en novembre 2013 la convention n° 189, le gouvernement a approuvé un régime spécial applicable aux contrats de travail des personnes travaillant comme domestiques chez des particuliers, qui tient compte de certaines des recommandations de l'OIT. Pour mettre en œuvre ce nouveau régime, il a mené des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités, pour lesquelles il a notamment recouru aux produits du BIT.</p>

5.3. Région des Etats arabes

246. Durant la période biennale, la région est restée en proie à un climat d'instabilité politique généralisée. La situation de crise liée à l'afflux de réfugiés syriens a mis à rude épreuve les infrastructures et le marché du travail, pourtant déjà tendu, en particulier au Liban et en Jordanie. Dans d'autres pays, il a fallu faire face aux conséquences humanitaires et économiques des conflits qui faisaient rage. Dans un certain nombre de pays producteurs de pétrole, notamment dans les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG), la chute des cours du brut a entraîné une réduction de la marge de manœuvre budgétaire.

247. Face à ces difficultés, l'OIT a mené des actions intégrées. Les activités régionales et

interrégionales qui ont été organisées pour favoriser le partage des connaissances ont constitué une composante essentielle de la stratégie que l'Organisation a mise en œuvre pour donner effet, sur le plan régional, aux grandes priorités dans le cadre d'une coopération triangulaire et d'une coopération Sud-Sud. Les principaux résultats obtenus sont présentés ci-dessous.

248. *Faire face à la crise liée à l'afflux de réfugiés syriens*: En Jordanie et au Liban, l'OIT a appuyé la réalisation, au bénéfice des réfugiés et des communautés d'accueil, d'activités axées sur le développement et l'emploi, dont l'objectif primordial était de préserver la stabilité économique et sociale. Dans le cadre de cette stratégie, elle a participé activement à l'élaboration et à la mise en œuvre du Plan

régional des Nations Unies pour les réfugiés et la résilience (2015-16), du Plan d'intervention de la Jordanie (2015) et du Plan de gestion des répercussions de la crise syrienne au Liban (2015-16), qui traitent, d'une manière intégrée, tant des questions humanitaires que des questions liées au développement. A cet égard, l'action de l'OIT a mis l'accent sur la création d'emplois et de moyens de subsistance, les conditions de travail et l'élimination des pires formes de travail des enfants. Organisé par le BIT, un dialogue interrégional sur les conséquences, pour les communautés d'accueil, de la crise liée aux réfugiés syriens et de son incidence sur le marché du travail a permis de renforcer la coordination entre les mandants tripartites de l'Égypte, de l'Iraq, de la Jordanie, du Liban et de la Turquie, en vue d'améliorer l'analyse et de faire face de manière efficace à la crise aux niveaux national et régional.

249. *Promouvoir les migrations de main-d'œuvre équitables*: Le BIT a soutenu le partage, entre les pays d'origine et les pays d'accueil, des bonnes pratiques en matière de droits des travailleurs domestiques. Un dialogue interrégional sur les mesures à prendre en ce qui concerne les flux de main-d'œuvre, auquel ont participé des mandants et des experts des États arabes ainsi que de la région Asie et Pacifique, a donné lieu à l'élaboration d'une stratégie commune visant à la mise en œuvre d'un programme de migration équitable entre les deux régions.

250. *Étendre la protection sociale*: Un séminaire régional sur la protection sociale, organisé vers la mi-2014, a permis aux mandants tripartites de la région de prendre conscience de l'importance des politiques inclusives de protection sociale. Il a également permis de progresser, dans certains pays, vers des résultats concrets, tels que l'élaboration d'un plan d'action pour la mise en place d'une nouvelle administration de la sécurité sociale dans le territoire palestinien occupé ou la création en cours d'un régime d'assurance-chômage à Oman.

251. *Dialogue social et renforcement des institutions*: En collaboration avec l'Organisation arabe du travail, le BIT a accueilli plusieurs manifestations régionales consacrées au développement des capacités, qui ont permis de promouvoir le dialogue social et de renforcer les organisations de travailleurs. Dans le cadre de l'aide qu'il

apporte au Centre arabe pour l'administration du travail et l'emploi, 28 de ses publications, particulièrement utiles aux administrations du travail de la région, ont été mises à disposition en langue arabe. Les efforts déployés avec le bureau exécutif du CCG ont surtout consisté à fournir un appui et à encourager la collaboration entre les institutions des États membres du CCG dans les domaines du règlement des conflits, des droits des travailleurs migrants, de l'inspection du travail, de la politique de l'emploi et de la promotion de l'entrepreneuriat.

252. *Partenariats avec les organisations régionales et le système des Nations Unies*: Le BIT a continué de collaborer activement avec ses partenaires du système des Nations Unies en vue de garantir la cohérence à l'échelle du système dans son ensemble, en particulier pour les PNUAD (Iraq et Jordanie), les cadres stratégiques des Nations Unies (Arabie saoudite, Bahreïn, Koweït et Emirats arabes unis), le fonds du programme «Unité d'action des Nations Unies» et les cadres mis en place par les Nations Unies à propos de la crise syrienne. Les travaux menés par l'équipe de pays des Nations Unies dans le cadre de l'examen annuel du PNUAD ont donné lieu, en réaction à la crise à Gaza, à l'intégration dans le PNUAD de l'intervention d'urgence du BIT. L'Organisation a également apporté une contribution, axée sur les domaines de l'économie et de la protection sociale, au plan d'appui des Nations Unies pour la transformation de la bande de Gaza, ainsi qu'à l'évaluation détaillée des besoins de cette dernière. Elle a en outre participé aux consultations relatives au programme de développement pour l'après-2015, notamment au processus piloté par la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) en vue d'aider la Ligue des États arabes à formuler un point de vue arabe sur ce programme.

Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD)

253. Les PPTD mis en œuvre dans la région se sont avérés utiles pour revitaliser le dialogue et renforcer la capacité des mandants en matière de gouvernance du marché du travail. En Jordanie, la promotion du dialogue social a donné lieu à la mise en place de mécanismes de négociation collective. Dans un contexte

Tableau 12. *Etat d'avancement des PPTD en 2014-15*

Pays où un PPTD a été lancé au cours de la période biennale	0
Pays où un PPTD est en cours de réalisation	3 Jordanie, Oman, territoire palestinien occupé
Pays où un nouveau PPTD est encore en cours d'élaboration	1 Bahreïn

d'émergence d'organisations de travailleurs indépendantes, les PPTD ont fourni un cadre pour la promotion de la liberté d'association et de la négociation collective et ont favorisé le débat sur la législation du travail et l'examen des orientations. A Oman, le programme par pays met l'accent sur l'intégration de la main-d'œuvre nationale dans l'économie ainsi que sur la protection sociale et le dialogue social, ce qui a permis de faire des progrès importants, en particulier concernant le dialogue social dans les secteurs pétrolier et gazier.

254. En raison notamment de la situation politique dans la région, les PPTD ont été appliqués avec une certaine souplesse de manière à tenir compte des réalités nationales ainsi que des besoins et priorités des marchés du travail. Le programme de promotion du travail décent pour 2013-2016 qu'ont adopté les mandants tripartites dans le territoire palestinien occupé a facilité la mise en place de comités tripartites thématiques, ce qui a considérablement renforcé le tripartisme et le dialogue social dans des domaines tels que la sécurité sociale, l'emploi des femmes et l'égalité de rémunération, la santé et la sécurité au travail et la réforme de la législation du travail. En octobre 2015, la première loi sur la sécurité sociale pour les travailleurs du secteur privé et leurs familles a été adoptée par la Commission tripartite nationale sur la sécurité sociale et soumise au Cabinet pour adoption.
255. Des problèmes récurrents retardent toutefois l'élaboration et la mise en œuvre des PPTD. Ainsi, les comités tripartites ne consacrent pas tous autant d'efforts à la supervision de ces programmes, et il y a trop peu de données statistiques à jour, de sorte qu'il est difficile d'assurer un suivi des progrès et des résultats. La participation des mandants à la formulation des PPTD et au contrôle de leur exécution est en conséquence d'une ampleur inégale et constitue l'un des principaux domaines où des améliorations pourraient être encore apportées.

PPTD en Jordanie: réalisations du pays

256. Le PPTD de la Jordanie pour 2012-2015 constitue le principal programme de l'OIT dans la région. Il a été élaboré à l'issue de consultations étroites menées auprès des mandants tripartites et est pleinement conforme aux priorités nationales et à la Stratégie nationale en faveur de l'emploi, ainsi qu'aux PNUAD pour 2013-2017 et 2015-2017. Ses trois priorités sont d'améliorer les perspectives de travail décent pour les jeunes, d'élargir la sécurité sociale aux groupes de personnes les plus vulnérables et d'accroître les possibilités d'emploi qui sont offertes à l'ensemble de la population, et en particulier aux jeunes.
257. Parmi les principaux résultats obtenus figurent l'adoption du cadre du BIT pour la lutte contre les pires formes de travail des enfants, la reconnaissance du droit aux négociations collectives et l'adoption d'une approche inclusive de la protection sociale (tableau 13). Le PPTD a aussi occupé une place centrale dans les efforts qu'a déployés l'OIT face à la crise syrienne et dans leurs conséquences pour les réfugiés et les communautés d'accueil. L'action menée a notamment consisté à établir une équipe spéciale chargée de la question des moyens de subsistance, à effectuer des travaux de recherche sur les effets de la crise sur le marché du travail, à élargir un projet de lutte contre le travail des enfants aux enfants syriens réfugiés et à mettre en œuvre, dans les gouvernorats les plus touchés par la crise, des projets visant à assurer des moyens de subsistance. Au cours de la période biennale, la Jordanie est parvenue, avec l'aide du BIT, à ratifier la MLC, 2006, et la convention n° 102.
258. Les montants alloués en 2014-15 dans le cadre du PPTD (au titre de la CTBO, du CSBO et de la CTXB) s'élèvent au total à 16 800 000 dollars E.-U.

Tableau 13. Chaîne des résultats pour la Jordanie

Contribution de l'OIT	Résultats
<p>L'OIT a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • apporté au ministère du Travail, aux associations d'employeurs du secteur de l'habillement et au syndicat de l'industrie textile une assistance technique dans le cadre du programme Better Work Jordanie, en vue d'améliorer la compétitivité du secteur de l'habillement dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et de renforcer la capacité du ministère du Travail et des partenaires sociaux à contribuer à cet effort; • fourni à l'unité d'inspection du travail du ministère du Travail un appui pour l'aider à améliorer les conditions de travail dans le secteur de l'habillement en faisant mieux respecter les normes internationales du travail et la législation jordanienne du travail; • offert au ministère du Travail et aux partenaires sociaux une assistance technique en vue de l'élaboration d'une stratégie nationale pour le secteur jordanien de l'habillement; • donné aux associations d'employeurs du secteur de l'habillement et au syndicat de l'industrie textile des conseils et des orientations techniques pour la rédaction d'une convention collective, ainsi qu'un appui technique pour l'élaboration d'un additif visant à éliminer les pratiques discriminatoires sur le lieu de travail; • appuyé les efforts déployés par le ministère du Travail et les partenaires sociaux pour mettre sur pied, en mars 2015, un Conseil mixte des relations professionnelles dans l'industrie jordanienne du textile; • apporté une assistance technique pour la création de la zone industrielle Al-Hassan, qui offrira aux travailleurs migrants de l'industrie du textile des perspectives en matière sociale et dans le domaine de la santé ainsi que des possibilités d'autonomisation; 	<p>Ainsi qu'il ressort des données figurant dans les rapports de conformité relatifs au programme Better Work Jordanie, l'application plus stricte des normes internationales du travail et de la législation jordanienne du travail a permis d'améliorer les conditions de travail dans le secteur de l'habillement.</p> <p>Le gouvernement, les associations d'employeurs du secteur de l'habillement et le syndicat de l'industrie textile ont élaboré une stratégie nationale destinée à assurer la pérennité des entreprises jordaniennes de l'habillement.</p> <p>La convention collective qui a été adoptée dans le secteur de l'habillement est entrée dans sa deuxième année d'application, et la plupart des usines en respectent les dispositions. Un additif à cette convention a été signé par les parties et permettra d'éliminer entièrement les pratiques discriminatoires d'ici à août 2017.</p> <p>Un Conseil mixte des relations professionnelles dans l'industrie jordanienne du textile a été établi en mars 2015. Composé de représentants des associations d'employeurs du secteur de l'habillement et du syndicat de l'industrie textile, ce conseil sera chargé de superviser l'application de la convention collective en vigueur et servira de cadre pour la négociation des conventions futures.</p> <p>En février 2014, un premier centre pour les travailleurs a officiellement ouvert ses portes dans la zone industrielle Al Hassan.</p> <p>En avril 2015, le gouvernement a approuvé un nouveau contrat uniforme pour tous les travailleurs migrants du secteur de l'habillement.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • fourni une assistance technique et des orientations pour l'élaboration d'une base de données nationale sur le travail des enfants qui soit commune aux ministères du Travail, de l'Education et du Développement social et qui permette de recevoir et de transmettre les rapports sur le travail des enfants; • aidé à mettre en place le Cadre national de lutte contre le travail des enfants dans les gouvernorats et offert une assistance technique et des orientations pour l'élaboration et la réalisation de l'enquête nationale sur le travail des enfants; • appuyé un projet pilote visant à développer les systèmes d'apprentissage informel dans le secteur de la réparation automobile; 	<p>Plus de 200 fonctionnaires de trois ministères pivots (ministères du Travail, de l'Education et du Développement social) ont été formés à l'utilisation de la base de données nationale sur le travail des enfants et y ont de plus en plus recours pour surveiller cette forme de travail.</p> <p>Le Cadre national de lutte contre le travail des enfants a été mis en place dans neuf des douze gouvernorats, et les inspecteurs du travail, les travailleurs sociaux et les professionnels de l'éducation ont commencé à prendre des mesures contre le travail des enfants. Dans le cadre de l'initiative «Ville amie des enfants», la municipalité du Grand Amman surveille le travail des enfants par l'intermédiaire de ses inspecteurs, qu'elle a formés avec l'aide du BIT.</p> <p>Au titre de ce projet pilote, un nouveau modèle de valorisation de l'apprentissage reliant les questions du travail des enfants et de l'emploi des jeunes a été élaboré, et 120 jeunes suivent actuellement une formation dans le cadre d'un partenariat noué avec la Fondation internationale pour la jeunesse.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • réalisé une étude qui évalue différents scénarios et leur coût, en vue de la mise en place d'un socle national de protection sociale, et procédé à une évaluation des effets d'un tel dispositif sur la pauvreté, l'égalité entre hommes et femmes, l'autonomisation des femmes et le travail des enfants; • organisé, à l'intention des acteurs tripartites, des ateliers de renforcement des capacités dans le domaine des socles de protection sociale; • élaboré des notes de synthèse et d'autres documents de sensibilisation sur la question des socles de protection sociale; • apporté une assistance technique aux mandants tripartites en vue de la ratification de la convention n° 102; évalué la compatibilité de la législation jordanienne en matière de sécurité sociale avec les dispositions de la convention. 	<p>En 2014, le Parlement a adopté une modification de la loi sur la sécurité sociale, qui vise à étendre la couverture de la sécurité sociale à l'ensemble de la population et qui tient compte des résultats de la septième évaluation actuarielle réalisée par le BIT, ainsi que des recommandations que fait le Bureau dans l'évaluation de la législation.</p> <p>Les mandants tripartites ont entrepris les travaux de mise en place du socle de protection sociale en mai 2012 et établi par la suite un Comité consultatif tripartite sur le socle de protection sociale.</p> <p>En février 2014, la Jordanie a ratifié la convention n° 102.</p>

5.4. Région Asie et Pacifique

259. Au cours de la période biennale, l'action menée a continué d'être guidée par les engagements pris au titre de la Décennie du travail décent en Asie (2006-2015), ainsi que par les priorités qui ont été fixées à l'issue de la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (2011). Dans la région Asie et Pacifique, où les niveaux d'informalité et de mobilité de la main-d'œuvre sont parmi les plus élevés du monde, l'appui du BIT a été axé sur les questions liées aux migrations de main-d'œuvre, ainsi que sur la protection sociale et les conditions de travail.
260. Ci-après sont présentées les principales réalisations qu'ont permis d'accomplir les actions menées au niveau régional.
261. *Gérer la mobilité de la main-d'œuvre*: La mobilité de la main-d'œuvre reste une priorité pour les mandants tripartites dans les trois sous-régions de l'Asie et du Pacifique. Pendant la période biennale, le BIT a offert son appui pour l'élaboration et le lancement de la base de données statistiques internationale sur les migrations de main-d'œuvre de l'ASEAN, qui contient des données gouvernementales officielles, ventilées par sexe et par nationalité, sur le nombre et les flux de travailleurs migrants dans les dix Etats membres de l'ASEAN. Avec l'aide du Bureau, le Conseil des syndicats de l'ASEAN (ATUC) a adopté un plan de travail triennal pour le renforcement des capacités et la recherche, qui a donné lieu à l'élaboration de l'accord ATUC de coopération entre les syndicats des Etats membres de l'ASEAN, lequel consiste en une stratégie visant à promouvoir le travail décent en faveur des travailleurs migrants. Le Conseil régional sud-asiatique des syndicats, l'ATUC et la Confédération syndicale arabe ont conclu un protocole d'accord sur la protection et le bien-être des travailleurs migrants, qui définit huit mesures spécifiques que doivent prendre les syndicats dans les régions concernées. L'assistance qu'a apportée le BIT à la Confédération des employeurs de l'ASEAN a permis l'adoption d'un plan d'action triennal visant à renforcer l'empreinte stratégique de la confédération dans les processus de migration de main-d'œuvre de l'ASEAN, à la rendre plus visible auprès de ses membres et des autres parties prenantes et à faire en sorte qu'elle bénéficie d'un plus grand engagement institutionnel de la part de ses membres. La confédération a également développé et adopté des positions de principe au niveau régional s'agissant de quatre questions liées à la mobilité de la main-d'œuvre (mobilité des compétences; productivité et sécurité et santé au travail; recrutement; et travail forcé).
262. *Enrichir la base de connaissances du BIT*: Le Réseau de recherche sud-asiatique (SARNET) sur l'emploi et la protection sociale pour une croissance inclusive, dont l'OIT est membre, est demeuré un moyen essentiel de piloter la recherche sur les questions liées à l'emploi et à la protection sociale dans la sous-région. Plusieurs thématiques telles que l'industrie manufacturière en Asie du Sud ont fait l'objet de travaux de recherche. Un programme de formation sur l'économie du travail a également été mis en place à l'intention de jeunes experts d'Asie du Sud. Le BIT a aidé à réaliser une enquête auprès des employeurs dans les dix Etats membres de l'ASEAN, dont les résultats ont été pris en compte dans le rapport sur les employeurs de l'ASEAN intitulé *The Road to the ASEAN Economic Community 2015: The challenges and opportunities for enterprises and their representative organizations*, lancé en mai 2014 à la réunion annuelle de la Confédération des employeurs de l'ASEAN. Par ailleurs, six communautés de pratique chapeautées par le BIT ont continué de fournir des renseignements à jour sur les sources d'information et les activités connexes. L'une d'entre elles est le Réseau de recherche sud-asiatique sur les compétences et l'employabilité, qui, avec 704 membres et 903 sources d'information, avait dépassé le 30 juillet 2015 les objectifs qu'il s'était fixés pour la fin de la période biennale.
263. *Partenariats avec les organisations régionales et le système des Nations Unies*: Au cours de la période biennale, l'OIT a considérablement étendu sa collaboration avec la Banque asiatique de développement (BAsD) et la Banque mondiale. Cette collaboration a notamment donné lieu à l'élaboration d'un rapport conjoint intitulé *ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity*, qui se fonde sur des données empiriques solides et sur les résultats de consultations

menées auprès des mandants tripartites des Etats membres de l'ASEAN. L'OIT a également encore renforcé son partenariat avec la BAsD en concluant avec elle, en 2015, un tout premier accord d'assistance technique, qui vise à améliorer la performance des marchés du travail dans les pays insulaires du Pacifique (Fidji, Palaos et Papouasie-Nouvelle-Guinée). Elle a en outre coordonné les efforts déployés avec d'autres organismes des Nations Unies pour faire progresser l'exécution de l'Agenda du travail décent en Asie et dans le Pacifique. Parmi ces efforts, on peut citer l'élaboration, par le groupe de travail technique sur la protection sociale du volet Asie-Pacifique du GNUM (GNUM A-P), de la note d'information du GNUM A-P destinée aux équipes de pays des Nations Unies sur la question de la protection sociale, ainsi que l'établissement, par le groupe de travail technique sur les jeunes du Mécanisme de coordination régionale de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), d'un rapport sur les jeunes et le développement durable.

Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD)

264. Fin 2015, le BIT avait appuyé plus d'une vingtaine de programmes par pays qui se trouvaient à différents stades d'élaboration et d'exécution (tableau 14). Dans douze des pays qui mènent de tels programmes, des comités tripartites de supervision ont été formellement établis pour en guider la mise en œuvre, laquelle est assurée, dans les autres pays, par des institutions tripartites et des structures de dialogue.
265. Les PPTD se sont révélés extrêmement utiles pour mettre en évidence les questions d'intérêt commun et nouer des partenariats à tous les niveaux et dans tous les pays, que ce soit sur des marchés aussi vastes et diversifiés que

ceux de la Chine et de l'Inde ou dans des pays parmi les moins avancés ou des Etats fragiles.

266. Dans le Pacifique, où certains des principaux domaines d'action de l'OIT, tels que la réforme de la législation du travail, concernent plusieurs pays et où les possibilités de fertilisation croisée sont plus nombreuses, l'on a retenu une approche sous-régionale, qui a notamment été appliquée dans le cadre d'institutions régionales du Pacifique comme le Forum des îles du Pacifique, le Secrétariat général de la Communauté du Pacifique et l'Université du Pacifique Sud.

PPTD au Pakistan: réalisations du pays

267. Le PPTD II (2010-2015) du Pakistan est fondé sur les quatre priorités ci-après, auxquelles adhèrent pleinement les mandants tripartites: la réforme de la législation du travail; la création d'emplois à travers un développement des ressources humaines axé sur les compétences qui rendent aptes à l'emploi; l'extension de la protection sociale, y compris dans l'économie informelle; et la promotion du tripartisme et du dialogue social.
268. Parmi les principaux résultats obtenus en 2014-15, on peut citer la mise en place, aux niveaux fédéral et provincial, d'un mécanisme tripartite de supervision chargé de promouvoir le travail décent; l'amélioration de la capacité des mandants de l'OIT à appliquer les conventions fondamentales, à s'acquitter de leur obligation d'envoyer des rapports et à résorber le retard pris dans la présentation des rapports sur l'application des conventions ratifiées; le renforcement de la participation du secteur privé aux efforts de promotion du travail décent et du respect des normes internationales du travail; le financement et la mise en œuvre, par les pouvoirs publics, d'initiatives visant à éliminer le travail des enfants et

Tableau 14. *Etat d'avancement des PPTD en 2014-15*

Pays où un PPTD a été lancé au cours de la période biennale	0
Pays où un PPTD est en cours de réalisation	14 Afghanistan, Bangladesh, Cambodge, Chine, Inde, Indonésie, Népal, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République démocratique populaire lao, Samoa, Sri Lanka, Vanuatu, Viet Nam
Pays où un nouveau PPTD est encore en cours d'élaboration	8 Bangladesh, Cambodge, Chine, Iles Salomon, Mongolie, Myanmar, Pakistan, Timor-Leste

Tableau 15. Chaîne des résultats pour le Pakistan

Contribution de l'OIT	Résultats
<p>L'OIT a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • apporté aux mandants tripartites une assistance technique pour leur permettre: a) de mettre en place des comités consultatifs tripartites aux niveaux fédéral et provincial; b) d'élaborer et d'effectuer une analyse des lacunes en ce qui concerne les conventions ratifiées; c) de concevoir un programme-cadre relatif au respect des normes internationales du travail qui servira de point de départ pour la mobilisation de ressources; d) de s'assurer le soutien de donateurs pour disposer des moyens nécessaires; e) d'établir, au sein du ministère du Travail, une unité chargée de la question des normes internationales du travail et de renforcer les capacités de cette structure; f) de collaborer avec le secteur privé (entreprises) en vue de favoriser le respect des normes internationales du travail et le dialogue social; g) de créer un forum des acheteurs dans le secteur du textile; et h) d'organiser la première Conférence sur le travail pour l'Asie du Sud; • fourni des conseils et des orientations techniques pour l'élaboration de propositions de projets concernant, respectivement, le travail des enfants et la servitude pour dettes dans le Pendjab et l'élimination du travail des enfants dans le Baloutchistan; 	<p>Le Pakistan a entrepris un processus visant à éliminer les formes de travail inacceptables par la mise en œuvre d'un ensemble complet de mesures consistant notamment à élaborer une législation du travail conforme aux normes internationales du travail et à mettre en place un système de supervision tripartite; à mener, auprès du secteur privé (entreprises), des actions visant à promouvoir le respect des normes internationales du travail; à fournir un appui aux travailleurs de l'économie informelle en vue de la création de deux nouveaux syndicats dans les secteurs de l'agriculture, de la pêche et du travail domestique; à faire dûment rapport sur l'application des conventions ratifiées; à réaliser, dans le domaine du travail des enfants et de la servitude pour dettes, un projet intégré financé à hauteur de 51 millions de dollars E.-U. par les autorités de la province du Pendjab; à mener, dans le Baloutchistan, un projet d'élimination du travail des enfants financé à hauteur de 400 000 dollars E.-U. par le gouvernement; et à conduire, dans dix districts du Pendjab et quatre districts du Baloutchistan, avec l'assistance technique du BIT, des enquêtes sur le travail des enfants cofinancées par les gouvernements provinciaux, l'UNICEF et l'OIT.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • offert une assistance technique aux quatre provinces pour «provincialiser» la législation du travail; • élaboré deux nouveaux projets de coopération pour le développement dotés de fonds de l'Union européenne et des Pays-Bas et visant à renforcer l'administration et l'inspection du travail dans les trois à six ans à venir; • organisé en 2014, dans la province du Sindh, des cours de formation sur l'inspection du travail et la sécurité et la santé au travail pour 120 inspecteurs du travail et employeurs; • donné des conseils et des orientations techniques pour le lancement, dans la province du Sindh, du plan d'action conjoint pour la sécurité et la santé au travail (2013-2016); • apporté une assistance technique pour la mise en place, aux niveaux fédéral et provincial, d'un système d'établissement de rapports en matière d'inspection du travail informatisé et tenant compte de la problématique hommes-femmes; 	<p>Le système d'administration du travail a été considérablement renforcé grâce à un ensemble de mesures d'envergure qui ont permis d'améliorer non seulement l'inspection du travail ainsi que la sécurité et la santé au travail, mais aussi l'information et l'analyse sur le marché du travail.</p> <p>Un système d'établissement de rapports en matière d'inspection du travail, qui tient compte de la problématique hommes-femmes, a été mis en place aux niveaux fédéral et provincial.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • élaboré plusieurs rapports et études analytiques, notamment une analyse complète de la situation de l'emploi dans la province de Khyber Pakhtunkhwa, ainsi qu'un travail de recherche qui met en évidence des disparités de taux d'activité entre hommes et femmes; • offert une assistance technique à la Commission de l'enseignement supérieur pour la mise en œuvre des programmes et outils «Gérez mieux votre entreprise»; fourni à la Commission nationale pour la formation professionnelle et technique de nombreuses contributions pour le projet de politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels; et donné des conseils techniques concernant le projet de loi sur l'apprentissage; • organisé une visite d'étude au Bangladesh, qui visait à aider les fonctionnaires pakistanais chargés de mettre en œuvre la politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels à comprendre le fonctionnement du système de l'apprentissage dans les secteurs en croissance (industries du cuir et de l'habillement); • organisé une conférence sous-régionale sur l'apprentissage en Asie du Sud pour promouvoir le partage des connaissances entre les autorités de la sous-région chargées de la formation; 	<p>Les autorités d'une province ont décidé d'appliquer une approche intégrée de l'emploi et du développement des compétences; la première politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels a été adoptée, et la loi sur l'apprentissage, révisée; la création de programmes «Gérez mieux votre entreprise» dans neuf universités publiques a permis de favoriser l'entrepreneuriat; et des programmes de perfectionnement des compétences ont été mis en place à l'intention de groupes vulnérables, tels que les agriculteurs sans terre des districts sujets aux inondations, les personnes temporairement déplacées et les populations rurales.</p>

la servitude pour dettes; la réalisation d'examins approfondis de la législation du travail dans les quatre provinces; la reconduction du partenariat noué avec les donateurs, à l'appui de l'exécution d'un programme national de promotion du respect des normes internationales du travail; l'application de bonnes pratiques éprouvées pour la promotion de l'emploi et du développement des compétences auprès des groupes de personnes vulnérables; et l'élargissement de la base de connaissances sur les différentes dimensions du travail décent au niveau national (tableau 15).

269. Les montants alloués en 2014-15 dans le cadre du PPTD (au titre de la CTBO, du CSBO et de la CTXB) s'élèvent au total à 6 327 380 dollars E.-U.

5.5. Région Europe et Asie centrale

270. Une grande partie de la région hétérogène et complexe que forment l'Europe et l'Asie centrale demeure en butte aux effets de la crise financière et économique sur le plan social et dans le domaine du travail. L'Europe et l'Asie centrale subissent en outre les conséquences des tensions, des conflits et des profonds changements qui se produisent aux niveaux mondial et régional.

271. Conformément à la Déclaration d'Oslo qui a été adoptée à la neuvième Réunion régionale européenne (2013), l'action menée en 2014-15 a consisté à relever le défi de l'emploi des jeunes, à renforcer le dialogue social, à promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables et à améliorer les conditions de travail. L'informalité est aujourd'hui une question centrale dans de vastes parties de la région, et les migrations sont redevenues une priorité, en particulier dans le contexte de la crise syrienne. Le fait de faciliter le partage des connaissances et des données d'expérience, notamment en développant au niveau sous-régional des réseaux et des communautés de pratique entre les mandants, a constitué un volet central de la stratégie qu'a mise en œuvre le BIT sur le plan national. Les principales réalisations accomplies sont présentées ci-dessous.

272. *S'attaquer aux répercussions sur le marché du travail des crises qui touchent la région:* Le BIT

s'emploie, en collaboration avec les mandants turcs, à renforcer la capacité nationale et locale de faire face à l'afflux massif de réfugiés depuis la République arabe syrienne, ce qui passe en particulier par l'intégration des groupes de personnes vulnérables sur le marché du travail. A cet égard, une autre mesure prise est la création d'une plate-forme de partage des connaissances et d'échange des meilleures pratiques concernant les répercussions de la crise sur le marché du travail (pour en savoir plus, voir la section relative aux Etats arabes). Le BIT participe également à l'exécution du Plan régional pour les réfugiés et la résilience, qui a été lancé en 2014 par l'ONU et qui vise à coordonner l'action des pays qui accueillent des réfugiés. En Ukraine, où se pose le problème des personnes déplacées, l'OIT a appuyé des activités de promotion de l'emploi en s'attachant à renforcer les capacités au profit des services de l'emploi et en apportant son aide pour la mise en œuvre de politiques actives du marché du travail.

273. *Améliorer les perspectives d'emploi, en particulier celles des jeunes:* L'emploi est une question prioritaire dans tous les pays de la région. Le BIT a aidé à établir, dans la Communauté des Etats indépendants et en Géorgie, une plate-forme régionale de partage des connaissances et d'apprentissage par les pairs, qui a permis aux mandants d'effectuer des évaluations par les pairs des politiques de l'emploi des jeunes et a donné lieu à l'élaboration d'un ensemble d'outils sur les politiques, les institutions du marché du travail et les meilleures pratiques de promotion de l'emploi des jeunes. Un autre dispositif de collaboration, qui s'adresse aux pays des Balkans occidentaux, est axé sur l'emploi et les questions sociales et constitue un mécanisme d'apprentissage mutuel et d'évaluation par les pairs utilisé dans le cadre du processus de préadhésion à l'UE. La Déclaration d'Oslo appelle en outre à prendre des mesures en faveur de l'emploi dans les pays de la zone euro. Le BIT a soutenu l'élaboration et l'adoption d'un plan d'action national en faveur de l'emploi des jeunes à Chypre. Il a fait de même au Portugal pour un programme national de garantie pour les jeunes et un cadre connexe de suivi des résultats.

274. *Renforcer le dialogue social:* Le BIT a continué de promouvoir le dialogue social dans la région à travers le renforcement des capacités.

Il a contribué à l'élaboration de cadres juridiques et a offert un cadre pour la recherche et le partage des connaissances et des bonnes pratiques. Une réalisation remarquable a été le rétablissement du dialogue social en Grèce, tout particulièrement pour la question de la législation sur la négociation collective et les licenciements collectifs.

275. *Promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables*: Dans les Balkans occidentaux, le BIT a contribué à renforcer la capacité des organisations d'employeurs à plaider la cause des PME et obtenir qu'elles bénéficient de meilleures conditions. La base de connaissances et les capacités de ces organisations ont été améliorées en Arménie, en Géorgie, au Kirghizistan, en Ouzbékistan et au Tadjikistan, ce qui a permis à ces organisations de mettre en œuvre des initiatives et des mesures pour améliorer l'environnement des entreprises.

276. *Faciliter la transition vers l'économie formelle*: Au cours de la période biennale, le BIT a répondu à un nombre accru de demandes d'assistance de mandants dans le domaine de l'informalité. A titre d'exemple, il a apporté son aide pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques destinées à améliorer la qualité et la productivité des emplois en République de Moldova. Avant et après la discussion sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle qui s'est tenue en 2015 à la 104^e session de la Conférence internationale du Travail, les partenaires sociaux ont mené, avec le soutien du BIT, des campagnes de sensibilisation au Kirghizistan et au Tadjikistan et, au niveau régional, en Fédération de Russie. Au Monténégro, l'Organisation a facilité l'échange de connaissances sur les facteurs qui favorisent l'économie informelle, sur le coût de cette dernière et sur les solutions envisageables pour y remédier, ainsi que sur les meilleures pratiques et les mesures à prendre pour mettre en œuvre la recommandation n° 204 de l'OIT.

277. *Améliorer les conditions de travail, en particulier la sécurité et la santé au travail*: A la suite des événements tragiques qui se sont produits dans la mine de Soma en Turquie, l'assistance apportée par le BIT a permis l'élaboration d'un plan d'action national tripartite pour le moyen terme assorti de mesures à court terme. La Turquie a ratifié la convention n° 187 en

2014, ainsi que les conventions n°s 167 et 176 en 2015. Durant la présidence lettone de l'UE, le BIT a offert un cadre qui a permis de débattre et d'échanger sur le renforcement de la portée et de l'incidence, dans les micro et petites entreprises, des normes de sécurité et de santé au travail.

278. *Partenariats avec les institutions régionales et le système des Nations Unies*: La collaboration entre l'OIT et les institutions régionales est demeurée une pierre angulaire de la stratégie menée au niveau régional et a contribué à ce que les documents stratégiques de l'UE fassent davantage référence à l'Agenda du travail décent, notamment en ce qui concerne le travail non déclaré et la sécurité et la santé au travail dans les PME. Le travail accompli avec la Commission européenne, le Parlement européen et les Etats qui assurent la présidence de l'UE reste une priorité. Un nouveau partenariat a été noué avec la Banque européenne d'investissement en vue d'accroître les effets des investissements sur l'emploi. Les initiatives qu'ont prises les mandants pour apporter leur soutien sur le plan politique, notamment la première réunion conjointe entre ministres du Travail et ministres des Finances du G20 que la Fédération de Russie a accueillie en 2013, ainsi que la première réunion qui s'est tenue en janvier 2016 entre les ministres du Travail et les ministres de l'Emploi du groupe BRICS, ont joué un rôle essentiel pour promouvoir l'Agenda du travail décent. Le travail accompli avec la présidence turque du G20 a également été crucial. L'OIT a continué de participer aux travaux du Mécanisme de coordination régionale des Nations Unies, de l'équipe régionale du volet Europe-Asie centrale du GNUD et de groupes thématiques connexes. Des efforts particuliers ont été déployés en vue de promouvoir l'Agenda du travail décent dans le cadre des travaux menés par les équipes de pays des Nations Unies, ainsi que du lancement de 11 PNUAD et de la réalisation des programmes «Unis dans l'action». Dans le contexte des consultations régionales menées à propos des objectifs de développement durable, l'OIT a dirigé le processus de mise en place, au sein du système des Nations Unies, d'un groupe de travail thématique régional sur les socles de protection sociale.

*Programmes par pays de promotion
du travail décent (PPTD)*

279. Les PPTD ont été extrêmement utiles pour déployer des efforts ciblés et stimuler le dialogue entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Dans un grand nombre de pays, ils ont concouru à faire de l'OIT un partenaire influent pour la mise en œuvre des PNUAD et des autres outils de programmation des Nations Unies, notamment dans la perspective de la réalisation des ODD. Au Monténégro, le processus d'élaboration du PNUAD a débuté tout de suite après que le nouveau PPTD a été lancé. Deux des priorités du PPTD, à savoir l'emploi des jeunes et l'économie informelle, sont prises en considération dans le nouveau projet de PNUAD et le plan de travail conjoint des Nations Unies, qui offre des possibilités d'obtenir des moyens de la part du Fonds pour l'obtention de résultats tous ensemble du GNUM aux fins d'un impact accru.
280. Les PPTD de deuxième et troisième générations, tout particulièrement ceux qui ont été élaborés à l'aide des outils de diagnostic fiables mis au point par le BIT, sont de meilleure qualité et donc plus utiles en tant qu'outils de programmation. Les profils par pays concernant le travail décent que le BIT a dressés avec les mandants de l'Arménie et de l'Azerbaïdjan ont permis de définir les besoins et priorités sur lesquels axer les PPTD. A cet égard, la méthode d'analyse du travail décent mise au point par le Bureau en 2015 s'est avérée utile pour élaborer le PPTD du Tadjikistan.
281. Les mandants se sont davantage appropriés les PPTD, principalement parce qu'ils ont pris une part plus active à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation de ces programmes et qu'ils se sont montrés plus ouverts aux principes de la gestion axée sur les résultats et aux

méthodes de programmation du BIT. Les négociations et consultations auxquelles donne lieu l'élaboration des PPTD offrent toujours un cadre essentiel pour le dialogue social tripartite, comme le montre l'expérience faite en République de Moldova, en ex-République yougoslave de Macédoine et en Ouzbékistan. Les efforts que le BIT déploie depuis peu pour renforcer les consultations qui sont menées lors de l'élaboration de nouveaux PPTD en Europe orientale consistent notamment à intensifier les échanges individuels et collectifs avec les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs et devraient permettre de renforcer encore l'appropriation des PPTD par les mandants.

*PPTD en ex-République yougoslave
de Macédoine: réalisations du pays*

282. La période biennale a englobé la dernière année de mise en œuvre du PPTD de première génération et la première année d'exécution du PPTD de deuxième génération. Les priorités du PPTD pour 2010-2015 de l'ex-République yougoslave de Macédoine étaient les suivantes: instauration d'un salaire minimum national; création d'un Conseil économique et social national; élaboration d'un cadre stratégique à l'intention des organisations d'employeurs; définition d'un plan d'action national pour l'emploi des jeunes; et ratification de conventions. Le PPTD pour 2015-2018 a été adopté en mars 2015. Il vise avant tout à promouvoir une croissance inclusive riche en emplois et des entreprises durables, un dialogue social fructueux, ainsi que la formalisation de l'économie informelle.
283. Sur la base des travaux accomplis lors des périodes biennales précédentes, l'efficacité et l'incidence de l'action menée par le nouveau

Tableau 16. *Etat d'avancement des PPTD en 2014-15*

Pays où un PPTD a été lancé au cours de la période biennale	4	ex-République yougoslave de Macédoine, Monténégro, Ouzbékistan, Tadjikistan
Pays où un PPTD est en cours de réalisation	9	Albanie, Bosnie-Herzégovine, ex-République yougoslave de Macédoine, République de Moldova, Monténégro, Ouzbékistan, Serbie, Tadjikistan, Ukraine
Pays où un nouveau PPTD est encore en cours d'élaboration	5	Albanie, Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, République de Moldova, Ukraine

Tableau 17. Chaîne des résultats pour l'ex-République yougoslave de Macédoine

Contribution de l'OIT	Résultats
<p>L'OIT a:</p> <ul style="list-style-type: none"> offert en 2014 une assistance technique au Bureau national de statistique pour l'élaboration et la réalisation d'une enquête auprès des 15 à 29 ans sur le passage de l'école à la vie active; apporté une assistance technique pour l'établissement d'un plan d'action pour l'emploi des jeunes fondé sur des données probantes; fourni aux institutions du marché du travail et aux partenaires sociaux des services de renforcement des capacités pour leur permettre de procéder à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des services et programmes de l'emploi axés sur les besoins des jeunes demandeurs d'emploi; élaboré et proposé des orientations, des outils et autres matériels pédagogiques qui permettent d'établir le profil des personnes à risque sur le marché du travail et d'élaborer des méthodes personnalisées en matière de recherche d'emploi, de suivi et d'évaluation; 	<p>En décembre 2014, le gouvernement a adopté un plan opérationnel remanié de mise en œuvre de mesures actives du marché du travail, qui a été lancé en 2015.</p> <p>Comme suite à l'exécution du premier Plan d'action pour l'emploi des jeunes (2012-2015), le gouvernement et les partenaires sociaux ont élaboré un deuxième plan pour la période 2016-2020.</p> <p>En septembre 2015, un système de profilage axé sur les personnes difficiles à placer, notamment les jeunes chômeurs, a été mis en place dans tous les bureaux de l'emploi. En parallèle, l'Agence des services pour l'emploi a adopté une nouvelle approche consistant à établir des plans personnalisés de recherche d'emploi.</p>
<ul style="list-style-type: none"> apporté une assistance technique pour l'élaboration de la législation sur le règlement à l'amiable des différends du travail; élaboré un programme de formation des conciliateurs et des arbitres; organisé et dispensé des cours de formation de formateurs à l'intention des conciliateurs et des arbitres; mis au point un système de gestion des dossiers visant à améliorer le fonctionnement de l'appareil judiciaire en automatisant les actes judiciaires, en permettant un suivi de l'activité des tribunaux et en facilitant le processus décisionnel par le recours à des données et analyses en temps réel; 	<p>En 2014, le gouvernement a adopté la loi portant modification de la législation sur le règlement à l'amiable des différends du travail, qui est en vigueur depuis janvier 2015.</p> <p>Un système de règlement à l'amiable des différends du travail est opérationnel depuis septembre 2015. Ce nouveau mécanisme permettra aux partenaires sociaux de prévenir et de régler les différends auxquels donne lieu la négociation collective.</p>
<ul style="list-style-type: none"> proposé des activités de formation sur l'outil d'évaluation de l'environnement favorable aux entreprises durables et aidé l'Organisation des employeurs de Macédoine (OEM) et la Confédération entrepreneuriale de Macédoine (CEM) à élaborer trois déclarations de principe; organisé des activités de formation à l'appui de l'OEM et de la CEM. 	<p>L'OEM et la CEM ont procédé à une évaluation de l'environnement favorable aux entreprises durables, défini un ensemble de priorités essentielles et élaboré trois déclarations de principe en vue d'améliorer le climat des affaires.</p> <p>Ces efforts conjoints et les rapports qui ont été établis sur la base de données factuelles ont permis aux organisations d'employeurs de parler d'une seule voix aux pouvoirs publics à propos de leurs préoccupations communes et, donc, de renforcer leur position en tant qu'acteurs de l'élaboration des politiques.</p>

Conseil économique et social ont été renforcées aux niveaux national et local grâce à l'amélioration de la capacité technique des membres du Conseil et des secrétariats techniques à mettre au point un mécanisme de suivi garantissant des recommandations de qualité et à souligner l'importance du rôle que jouent ces dernières dans les processus décisionnels. Les domaines de l'emploi et, particulièrement, de

l'emploi des jeunes ont donné lieu à des réalisations importantes, telles que la stratégie nationale globale en faveur de l'emploi que soutiennent l'OIT, la Banque mondiale et le PNUD (tableau 17).

284. Les montants alloués en 2014-15 dans le cadre du PPTD (au titre de la CTBO, du CSBO et de la CTXB) s'élèvent au total à 1 049 854 dollars E.-U.



Annexes

Annexe I

Indicateurs de résultat du programme et budget:
cibles et résultats pour la période 2010-2015

Indicateur de résultat du programme et budget	Total des cibles 2010-2015 ¹	Total des résultats 2010-2015 ²	Explications en cas d'insuffisance manifeste des résultats
Résultat 1: Promotion de l'emploi <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.	40	47	C'est pour l'action menée en matière de financement solidaire que l'écart est le plus grand entre cibles et résultats. Cette situation est due à trois facteurs: d'abord, la demande des pays a été plus faible que prévu en ce qui concerne les activités liées à l'indicateur 1.2; ensuite, les activités en matière de financement solidaire se sont souvent inscrites dans le cadre d'autres travaux, de sorte que leur contribution a été rattachée à des résultats obtenus au titre d'autres résultats attendus et d'autres indicateurs; enfin, d'importants travaux menés pendant la période couverte par le cadre stratégique l'ont été au niveau mondial et ne transparaissent donc pas dans les résultats obtenus au niveau national.
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.	26	16	
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.	26	37	
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 catastrophes, ainsi que dans le cadre de leurs programmes de prévention des conflits, de reconstruction et de relance de l'économie.	25	21	
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.	32	26	
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.	24	21	

Indicateur de résultat du programme et budget	Total des cibles 2010-2015 ¹	Total des résultats 2010-2015 ²	Explications en cas d'insuffisance manifeste des résultats
Résultat 2: Développement des compétences			
<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	39	36	C'est pour les activités visant à rendre les formations plus accessibles aux personnes handicapées que l'écart est le plus grand entre cibles et résultats. On peut estimer rétrospectivement que la cible était trop ambitieuse. Par ailleurs, les activités en question ont été souvent prises en compte dans d'autres domaines d'intervention et ont donc contribué à des résultats obtenus au titre d'autres résultats attendus plutôt qu'au titre de l'indicateur 2.3.
Indicateur 2.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, rendent les formations pertinentes plus facilement accessibles aux communautés rurales.	21	20	
Indicateur 2.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, rendent les formations pertinentes plus facilement accessibles aux personnes handicapées	20	10	Qui plus est, une grande partie de l'action menée dans le domaine du handicap au titre du cadre stratégique pour 2010-2015 – la création et la promotion, en collaboration avec le secteur privé, d'un réseau sur le handicap, par exemple – l'a davantage été au niveau mondial qu'à l'échelon national et n'est donc pas prise en compte dans les résultats obtenus au niveau national.
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.	18	26	
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.	43	52	
Résultat 3: Entreprises durables			
<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.	21	15	L'écart entre le total des cibles et le total des résultats liés à l'indicateur 3.1 s'explique par le fait qu'une grande partie des activités menées au niveau national en vue de créer un contexte plus propice ont été comptabilisées au titre d'autres résultats attendus.
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.	53	86	En ce qui concerne l'indicateur 3.4 sur la Déclaration sur les entreprises multinationales, l'insuffisance des résultats obtenus en regard des cibles visées tient en partie au fait que ces dernières étaient trop ambitieuses, sachant qu'il y a relativement peu de PPTD présentant des résultats par pays satisfaisants pour les activités menées dans ce domaine. Pendant la période couverte par le cadre stratégique, le Conseil d'administration a insisté, dans ses décisions, sur la nécessité d'apporter un soutien aux mandants au niveau national et, par conséquent, sur la nécessité, pour les mandants, d'intégrer la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales dans les PPTD. Les premiers fruits de cette démarche ont été récoltés en 2014-15, avec l'obtention de 4 résultats sur 6.
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.	21	20	
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	12	6	

Indicateur de résultat du programme et budget	Total des cibles 2010-2015 ¹	Total des résultats 2010-2015 ²	Explications en cas d'insuffisance manifeste des résultats
Résultat 4: Sécurité sociale			
<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.	46	49	
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.	24	46	
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.	23	47	
Résultat 5: Conditions de travail			
<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.	21	36	
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.	16	28	
Résultat 6: Sécurité et santé au travail			
<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	36	
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.	29	34	
Résultat 7: Migrations de main-d'œuvre			
<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.	21	32	
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.	20	24	

Indicateur de résultat du programme et budget	Total des cibles 2010-2015 ¹	Total des résultats 2010-2015 ²	Explications en cas d'insuffisance manifeste des résultats
Résultat 8: VIH/sida			
<i>Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida</i>			
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.	84	57	Un infléchissement sensible de la stratégie a été opéré au cours de la période biennale, avec l'aval du Conseil d'administration et de l'ONUSIDA, principal partenaire de l'OIT; on est ainsi passé d'initiatives passablement dispersées à la mise en place de programmes ciblés dans certains pays prioritaires. Ce changement de priorité a en outre été conforté par l'initiative «VCT@work» lancée par le Directeur général en juin 2013, dont la mise en œuvre a été la mieux assurée non pas dans le cadre de politiques nationales, mais plutôt dans celui de programmes exécutés sur le lieu de travail, l'accent étant toujours mis sur un nombre relativement restreint de pays (une trentaine environ) considérés comme les plus touchés (les activités correspondantes sont comptabilisées au titre de l'indicateur 8.2, et non pas de l'indicateur 8.1).
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.	57	86	
Résultat 9: Organisations d'employeurs			
<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.	39	38	
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.	58	107	
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.	44	90	
Résultat 10: Organisations de travailleurs			
<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.	107	113	
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.	69	77	

Indicateur de résultat du programme et budget	Total des cibles 2010-2015 ¹	Total des résultats 2010-2015 ²	Explications en cas d'insuffisance manifeste des résultats
Résultat 11: Administration du travail et législation du travail			
<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.	29	24	C'est pour l'action menée en faveur de l'adoption d'une nouvelle législation du travail ou à l'amélioration de la législation existante (indicateur 11.3) que l'écart est le plus grand entre cibles et résultats. Cela s'explique par le fait que les processus gouvernementaux et/ou législatifs progressent parfois plus lentement que prévu et que, dans certains cas, la situation politique ou l'élargissement de l'environnement opérationnel ne permet plus d'obtenir des résultats correspondant aux critères de mesure définis et dans les délais fixés.
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.	32	36	
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.	22	16	
Résultat 12: Dialogue social et relations professionnelles			
<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.	35	37	
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.	30	33	
Résultat 13: Travail décent dans les secteurs économiques			
<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, les recueils de directives pratiques ou des directives sectorielles.	34	42	
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.	31	49	

Indicateur de résultat du programme et budget	Total des cibles 2010-2015 ¹	Total des résultats 2010-2015 ²	Explications en cas d'insuffisance manifeste des résultats
Résultat 14: Liberté syndicale et négociation collective			
<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.	37	24	En ce qui concerne les activités liées à la liberté syndicale (indicateur 14.1), l'écart entre cibles et résultats est dû au fait que l'action menée dans ce domaine a été prise en compte au titre d'autres résultats (notamment les résultats 10 et 12) et que les activités engagées dans divers pays – principalement en Afrique – n'ont pas donné aussi rapidement que prévu des résultats répondant aux critères de mesure. Il est donc probable que les résultats ne seront effectifs qu'en 2016 et, de ce fait, ne pourront pas être comptabilisés au titre du cadre stratégique 2010-2015.
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).	7	9	
Résultat 15: Travail forcé			
<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.	26	24	
Résultat 16: Travail des enfants			
<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.	109	141	
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.	128	197	
Résultat 17: Discrimination au travail			
<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.	29	28	

Indicateur de résultat du programme et budget	Total des cibles 2010-2015 ¹	Total des résultats 2010-2015 ²	Explications en cas d'insuffisance manifeste des résultats
Résultat 18: Normes internationales du travail			
<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.	132	228	L'insuffisance des résultats obtenus au titre de l'indicateur 18.3 s'explique par le fait qu'ils ont été soumis à des critères de mesure très restrictifs. Pour qu'un Etat Membre puisse notifier un résultat, il fallait que (pendant la période visée au cours de la période biennale), «à la suite de nouvelles ratifications», il ait «ratifié au moins les huit conventions fondamentales [...] et les quatre conventions prioritaires [...]».
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.	15	24	
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.	32	17	
Indicateur 18.4: Nombre d'Etats Membres dont le PPTD comporte une composante normative parmi les priorités nationales établies par les mandants tripartites.	46	60	
Résultat 19: Intégration du travail décent			
<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.	41	27	Que le nombre de résultats soit inférieur à celui des cibles en ce qui concerne l'indicateur 19.1 tient au fait qu'une grande partie des activités menées dans ce domaine ont été rattachées aux résultats obtenus au titre d'autres résultats attendus, notamment le résultat 1.
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	10	En ce qui concerne l'indicateur 19.2, l'écart entre cibles et résultats tient en partie au fait que le premier des deux critères est devenu obsolète au cours de la période couverte par le cadre stratégique en raison du changement de priorité opéré par les institutions multilatérales, qui ont eu tendance à moins utiliser les <i>Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent du CCS</i> .

¹ Total cumulé des cibles telles qu'indiquées dans les trois programmes et budgets consécutifs correspondant à la période couverte par le cadre stratégique pour 2010-2015. ² Total cumulé des résultats tels qu'indiqués dans les trois rapports consécutifs sur l'exécution du programme de l'OIT correspondant à la période couverte par le cadre stratégique pour 2010-2015.

Annexe II

Budget ordinaire: dépenses par ligne de crédit, 2014-15

	Programme et budget pour 2014-15	Dépenses
A. Organes directeurs	82 469 403	74 351 452
B. Objectifs stratégiques	612 291 619	605 659 443
Emploi	190 829 942	188 731 357
Protection sociale	123 748 960	122 370 381
Dialogue social	174 132 378	172 279 749
Normes	123 580 339	122 277 956
C. Services de management	61 994 971	61 929 478
D. Autres provisions budgétaires	46 802 013	43 460 647
Ajustement pour mouvement de personnel	-6 599 408	
Total	796 958 598	785 401 020
Dépenses imprévues	875 000	
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	3 426 402	3 426 402
TOTAL	801 260 000	788 827 422

Annexe III

Dépenses au titre du CSBO en 2014-15

Objectif stratégique	Monde	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie	Europe	TOTAL
Emploi	1 437 781	2 443 654	3 791 824	2 357 848	3 148 973	1 106 720	14 286 801
Protection sociale	2 050 201	2 815 409	1 409 975	260 593	1 396 405	753 480	8 686 063
Dialogue social	1 522 342	852 265	1 144 868	294 950	1 518 936	1 051 090	6 384 450
Normes	3 952	212 917	278 506	18 565	1 601 606	423 193	2 538 739
Cohérence des politiques					126 476		126 476
Appui	343 954	422 516	425 783	190 542	506 552	214 167	2 103 514
Evaluation et contrôle	416 825	347 363	98 019	76 744	206 159	47 261	1 192 370
TOTAL	5 775 054	7 094 124	7 148 975	3 199 242	8 505 107	3 595 911	35 318 413

Annexe IV

Dépenses afférentes aux programmes de coopération technique par source de financement, région géographique et type d'assistance, 2014-15 (à l'exclusion des dépenses administratives)

Par source de financement

Source de financement	2014		2015		Total biennium		2014-15
	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	149 987	63,4	145 163	62,4	295 150	62,9	-3,2
Fonds fiduciaires directs	6 539	2,8	7 103	3,1	13 642	2,9	8,6
Partenariats public-privé ¹	14 276	6,0	11 137	4,8	25 412	5,4	-22,0
Partenaires sociaux ²	370	0,2	772	0,3	1 143	0,2	108,6
Institutions financières internationales (banques)	4 921	2,1	6 589	2,8	11 510	2,5	33,9
Nations Unies ³	24 273	10,3	21 479	9,2	45 752	9,8	-11,5
Autres organisations intergouvernementales ⁴	21 023	8,9	19 270	8,3	40 293	8,6	-8,3
Sous-total des dépenses extrabudgétaires ⁵	221 389	93,5	211 513	91,0	432 902	92,3	-4,5
Budget ordinaire (CTBO)	15 343	6,5	20 935	9,0	36 278	7,7	36,4
Total	236 732	100,0	232 448	100,0	469 180	100,0	-1,8

Note: Les chiffres ayant été arrondis, certains totaux peuvent sembler incorrects. ¹ Y compris les fondations, les institutions publiques, le secteur privé et autres donateurs. ² Y compris les syndicats, les associations d'employeurs et les initiatives conjointes. ³ 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». ⁴ Y compris la Commission européenne. ⁵ Résultats en matière de gouvernance, appui et management compris.

Par région géographique

Région	2014		2015		Total biennium		2014-15
	Milliers de dollars E.-U.	Part (en %)	Milliers de dollars E.-U.	Part (en %)	Milliers de dollars E.-U.	Part (en %)	Variation (en %)
Afrique	69 776	29,5	58 334	25,1	128 110	27,3	-16,4
Amériques	25 467	10,8	22 454	9,7	47 921	10,2	-11,8
Asie et Pacifique ¹	75 039	31,7	83 288	35,8	158 327	33,7	11,0
Europe ²	9 420	4,0	9 436	4,1	18 856	4,0	0,2
États arabes, Moyen-Orient	8 504	3,6	7 826	3,4	16 330	3,5	-8,0
Interrégional	2 080	0,9	2 573	1,1	4 652	1,0	23,7
Mondial	46 447	19,6	48 537	20,9	94 984	20,2	4,5
Total	236 732	100,0	232 448	100,0	469 180	100,0	-1,8

¹ Y compris l'Afghanistan et la République islamique d'Iran. ² Y compris Israël.

Par type d'assistance

Type d'assistance	2014		2015		Total biennium		2014-15
	Milliers de dollars E.-U.	Part (en %)	Milliers de dollars E.-U.	Part (en %)	Milliers de dollars E.-U.	Part (en %)	Variation (en %)
Experts	54 389	23,0	51 632	22,2	106 021	22,6	-5,1
Autres personnels ¹	55 879	23,6	56 168	24,2	112 046	23,9	0,5
Formation ²	57 372	24,2	56 691	24,4	114 063	24,3	-1,2
Matériel	4 346	1,8	3 199	1,4	7 545	1,6	-26,4
Sous-traitance	56 604	23,9	56 847	24,5	113 451	24,2	0,4
Assistance diverse	8 142	3,4	7 912	3,4	16 054	3,4	-2,8
Total	236 732	100,0	232 448	100,0	469 180	100,0	-1,8

¹ Experts nationaux, collaborateurs extérieurs, personnel recruté localement au titre de projets, volontaires des Nations Unies et autres dépenses de personnel.

² 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, 2014-15 (en milliers de dollars E.-U.)
(à l'exclusion des dépenses administratives)**

Pays ou territoire	CTBO	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Afrique				
Région Afrique	3 304	147	13 702	17 153
Afrique australe	139			139
Afrique centrale	150			150
Afrique de l'Est	89			89
Afrique de l'Ouest	159		53	212
Afrique du Nord	10		1 532	1 542
Sahel	148		691	839
Afrique du Sud	308	26	10 278	10 613
Algérie	164	227	727	1 118
Angola	68			68
Bénin	103		2 038	2 141
Botswana	96		115	211
Burkina Faso	147		581	728
Burundi	89	38	450	577
Cabo Verde	56	484	47	587
Cameroun	178	44	1 382	1 603
République centrafricaine	29	24		53
Comores	82	576	2	661
Congo	53		2	55
Côte d'Ivoire	152		784	936
Djibouti	41			41
Egypte	335	1 149	13 267	14 750
Guinée équatoriale	68			68
Erythrée	15			15
Ethiopie	173	1 214	2 072	3 458
Gabon	47			47
Gambie	77		21	99
Ghana	166	100	666	932

Pays ou territoire	CTBO	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Guinée	17			17
Guinée-Bissau	15			15
Kenya	177	789	1 595	2 560
Lesotho	46		1 231	1 277
Libéria	2	128	670	800
Madagascar	221	4 400	201	4 821
Malawi	198	31	1 826	2 055
Mali	80			80
Maroc	193		3 237	3 430
Maurice	157			157
Mauritanie	43	20	480	543
Mozambique	175	1 981	569	2 725
Namibie	132		233	365
Niger	151		322	473
Nigéria	236		62	298
Ouganda	210	495	1 241	1 946
République démocratique du Congo	145		2 975	3 120
Rwanda	145	487	52	684
Sao Tomé-et-Principe	71			71
Sénégal	170	484	1 134	1 788
Seychelles	95			95
Sierra Leone	9	-3		6
Somalie	72	9 172	3 813	13 057
Soudan	183	-6	312	489
Soudan du Sud	44	170		214
Swaziland	29		95	124
Tanzanie, République-Unie de	140	2 214	6 010	8 364
Tchad	102			102
Togo	92		167	259
Tunisie	138	48	6 239	6 424
Zambie	287	575	8 996	9 858
Zimbabwe	148	454	2 407	3 009
Total Afrique	10 368	25 467	92 274	128 110

Pays ou territoire	CTBO	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Amériques				
Région Amérique latine	2 108		5 669	7 777
Amérique centrale	190		3 023	3 213
Caraïbes	427		520	946
Pays andins	9		287	296
Antigua-et-Barbuda	2			2
Argentine	375			375
Bahamas	29			29
Barbade	11			11
Belize	4			4
Bolivie, Etat plurinational de	152	110	638	900
Brésil	368	271	3 174	3 813
Chili	301		525	826
Colombie	185		7 494	7 679
Costa Rica	229	153	469	851
Cuba	39			39
République dominicaine	115	144	324	584
Dominique	4			4
El Salvador	101	182	4 542	4 824
Equateur	186		333	519
Etats-Unis ¹			240	240
Grenade	5			5
Guatemala	227		671	898
Guyana			38	38
Haïti	130	1 205	4 145	5 480
Honduras	152		347	499
Iles Caïmanes	5			5
Jamaïque	40			40
Mexique	355		398	753
Nicaragua	55	14	1 960	2 029
Panama	71		49	120
Paraguay	240		956	1 196
Pérou	217	567	1 562	2 345
Sainte-Lucie	17		5	22
Suriname	23		6	30
Trinité-et-Tobago	47			47
Uruguay	146		1 264	1 410
Venezuela, République bolivarienne du	71			71
Total Amériques	6 637	2 645	38 640	47 921

Pays ou territoire	CTBO	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Asie et Pacifique				0
Région Asie et Pacifique	2 080	528	22 727	25 335
Asie de l'Est			158	158
Asie du Sud	17			17
Asie du Sud-Est	249			249
Afghanistan	86	86	3 349	3 520
Bangladesh	306	290	26 485	27 081
Brunéi Darussalam	8		114	122
Cambodge	186		5 212	5 398
Chine	501	62	1 518	2 081
Corée, République de	8			8
Fidji	203		241	444
Iles Marshall	15			15
Iles Salomon	72	399	70	541
Inde	653		2 880	3 533
Indonésie	332	392	8 876	9 600
Iran, République islamique d'	23			23
Japon	8			8
Kiribati	28			28
République démocratique populaire lao	138	197	2 031	2 365
Malaisie	38		253	291
Maldives	73		241	315
Mongolie	253	1	597	851
Myanmar	57	1	8 394	8 452
Népal	475	273	3 755	4 503
Pakistan	388	802	3 113	4 302
Palaos	20			20
Papouasie-Nouvelle-Guinée	89			89
Philippines	382	308	12 335	13 026
Samoa	58		285	343
Singapour	2			2
Sri Lanka	149		4 206	4 355
Thaïlande	43	20	2 932	2 995
Timor-Leste	129		28 768	28 898
Vanuatu	82		75	157
Viet Nam	522	1 200	7 480	9 201
Total Asie et Pacifique	7 674	4 557	146 096	158 327

Pays ou territoire	CTBO	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Europe				
Région	170		5 502	5 672
Europe centrale et orientale	202		31	233
Europe orientale et de l'Asie centrale	86		1 380	1 467
Albanie	35	654	1 606	2 294
Allemagne			20	20
Arménie	34		37	71
Azerbaïdjan	30		1	30
Bélarus	44			44
Bosnie-Herzégovine	95			95
Bulgarie	20			20
Chypre	8		33	41
Estonie	4			4
ex-République yougoslave de Macédoine	97		585	682
France			304	304
Géorgie	45		1 071	1 115
Grèce	49		67	116
Hongrie	20			20
Israël	14			14
Italie			107	107
Kazakhstan	14		12	26
Kirghizistan	4		1 688	1 692
République de Moldova	53		80	132
Monténégro	36		18	54
Ouzbékistan	135		1 326	1 461
Pologne	6			6
Portugal ¹	10		134	144
Roumanie	26			26
Fédération de Russie ¹	223		145	368
Serbie	154	53		207
Slovaquie	5			5
Tadjikistan	8			8
Turquie	512		1 835	2 347
Ukraine	20		12	32
Total Europe	2 157	706	15 993	18 856

Pays ou territoire	CTBO	Système des Nations Unies	Fonds fiduciaires	Total
Etats arabes, Moyen-Orient				
Région	914		3 278	4 192
Territoires arabes occupés	792	69	892	1 754
Arabie saoudite	25		405	430
Bahreïn	40			40
Emirats arabes unis	9		6	15
Iraq	152	432	166	751
Jordanie	358		4 820	5 177
Koweït	6	49	144	199
Liban	250	47	2 241	2 537
Oman	137		66	203
Qatar	6			6
République arabe syrienne	18			18
Yémen	170	96	741	1 007
Total Etats arabes	2 876	694	12 760	16 330
Total interrégional	1 451		3 201	4 652
Total mondial	5 114	11 682	78 188	94 984
Total	36 279	45 752	387 150	469 180

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.

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