



Conseil d'administration

322^e session, Genève, 30 octobre-13 novembre 2014

GB.322/PFA/1

Section du programme, du budget et de l'administration
Segment du programme, du budget et de l'administration

PFA

Date: 26 septembre 2014

Original: anglais

PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Projet de plan stratégique de transition pour 2016-17 et aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2016-17

Objet du document

En mars 2014, le Conseil d'administration a demandé au Directeur général: a) de lui soumettre un projet de plan de transition pour la période 2016-17, pour examen à sa 322^e session (novembre 2014); et b) d'intégrer le plan stratégique de transition pour 2016-17 dans ses Propositions de programme et de budget pour 2016-17. Le Conseil d'administration est invité à formuler des observations sur le plan stratégique de transition proposé et sur les informations préliminaires concernant les Propositions de programme et de budget pour 2016-17 et à fournir des orientations au Bureau en vue de la présentation des propositions à sa 323^e session (mars 2015).

Objectif stratégique pertinent: Les quatre objectifs stratégiques.

Incidences sur le plan des politiques: Les orientations du Conseil d'administration guideront l'élaboration des Propositions de programme et de budget pour 2016-17.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Le programme et budget pour 2016-17.

Décision demandée: Aucune.

Suivi nécessaire: A sa session de mars 2015, le Conseil d'administration examinera les Propositions de programme et de budget pour 2016-17 présentées par le Directeur général.

Unité auteur: Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM).

Documents connexes: GB.320/PFA/3; GB.320/PV; GB.319/PFA/2; GB.322/INS/13/2; rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2012-13; rapport du Directeur général (annexé au rapport de la présidente du Conseil d'administration), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014; GB.304/PFA/2(Rev).

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
I. Plan stratégique de transition et aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2016-17.....	1
II. Contexte	3
III. Un plan centré sur dix objectifs stratégiques	5
Résultat 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes.....	5
Résultat 2: La ratification et l'application des normes internationales du travail.....	8
Résultat 3: La création et l'extension des socles de protection sociale	10
Résultat 4: La promotion des entreprises durables.....	12
Résultat 5: Le travail décent dans l'économie rurale	15
Résultat 6: La formalisation de l'économie informelle	17
Résultat 7: La promotion de la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail.....	19
Résultat 8: La protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables	21
Résultat 9: La promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migrations de main-d'œuvre	23
Résultat 10: Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives	25
IV. Stratégies transversales	29
Les normes internationales du travail	30
Le dialogue social	30
L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination.....	31
L'éradication de la pauvreté	31
Une transition juste vers une économie verte	32
V. Aperçu des priorités régionales	32
Afrique	33
Amérique latine et Caraïbes	33
Asie et Pacifique.....	34
Etats arabes.....	35
Europe et Asie centrale	35

VI.	Programme pour la recherche, les connaissances, les statistiques du travail et le renforcement des capacités	36
	Recherche et connaissances.....	36
	Statistiques du travail.....	38
	Renforcement de la collaboration entre le Centre de Turin et le BIT	38
VII.	Résultats en matière de sensibilisation, de gouvernance et d'appui	39
	Résultat A: Sensibilisation efficace à la question du travail décent dans le monde du travail.....	39
	Résultat B: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation	41
	Résultat C: Services d'appui efficaces et utilisation efficace des ressources de l'OIT	43

Introduction

1. Cet aperçu préliminaire du plan stratégique de transition et des Propositions de programme et de budget pour 2016-17 est présenté dans un contexte très différent de celui des précédents cycles de planification.
2. A sa 320^e session (mars 2014), le Conseil d'administration a décidé que, à l'expiration du cadre stratégique pour 2010-2015, un plan stratégique de transition devrait être adopté pour une durée de deux ans seulement. Cette période coïncidera avec l'exercice biennal du programme et budget pour 2016-17, de telle sorte que, à compter de 2018, l'OIT pourra aligner son cycle de planification stratégique quadriennal sur celui de l'Organisation des Nations Unies (ONU), conformément à la recommandation de l'Assemblée générale des Nations Unies¹.
3. Ce cycle de programmation permet à l'OIT non seulement de continuer de centrer ses activités sur un nombre précis de questions fondamentales pour le monde du travail – sur lesquelles l'Organisation peut et doit avoir un impact tangible – mais aussi de mieux intégrer ces questions dans sa gestion axée sur les résultats. A la lumière des progrès accomplis dans les domaines de première importance définis dans le programme et budget pour 2014-15, ces questions essentielles seront exprimées sous la forme de dix résultats stratégiques, qui seront étayés par cinq stratégies transversales en lien avec tout ou partie de ces résultats et qui s'appuieront sur trois résultats en matière de sensibilisation, de gouvernance et d'appui.
4. Lors des précédentes périodes biennales, le Conseil d'administration a mis à profit sa session d'octobre-novembre pour procéder à un examen préliminaire des propositions de programme et de budget dont il devait être saisi à sa session suivante (session de mars), en prévision de leur adoption définitive par la Conférence internationale du Travail en juin. L'aperçu préliminaire est donc l'occasion pour le Conseil d'administration de formuler des avis et des orientations sur la stratégie générale et les grands axes des propositions. A la présente session, compte tenu des consultations informelles menées lors de la 103^e session (2014) de la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration est saisi d'un aperçu préliminaire plus complet que par le passé. L'objet de l'aperçu préliminaire est de faire clairement apparaître les domaines qui s'inscrivent dans la continuité et ceux qui relèvent de l'innovation. Pris ensemble, ces domaines montrent que l'OIT poursuit la mise en œuvre de son Agenda du travail décent de manière cohérente, en faisant preuve de rigueur à la fois dans ses activités fondamentales et dans sa volonté d'efficacité et de réforme.

I. Plan stratégique de transition et aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2016-17

5. L'OIT continue de promouvoir la justice sociale dans le cadre de l'Agenda du travail décent dont les quatre piliers – emploi, droits au travail, protection sociale et dialogue social – sont toujours les objectifs stratégiques de l'Organisation. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, constitue un cadre de référence global et un instrument important aux fins de la réalisation du mandat de l'OIT. Il est prévu d'en évaluer l'impact à la 105^e session (2016) de la Conférence internationale

¹ Documents GB.320/PFA/3, paragr. 19, et GB.320/PV, paragr. 664.

du Travail, ce qui sera l'occasion de déterminer quelles améliorations pourront être apportées pour optimiser les effets de cet instrument dans l'avenir.

6. Sur la base de l'expérience acquise au cours de la période biennale actuelle pour ce qui est de la réalisation des résultats fondamentaux attendus et du perfectionnement des méthodes de travail, il est proposé de fonder le plan stratégique de transition pour 2016-17 sur les dix résultats stratégiques suivants:
 1. Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes.
 2. La ratification et l'application des normes internationales du travail.
 3. La création et l'extension des socles de protection sociale.
 4. La promotion des entreprises durables.
 5. Le travail décent dans l'économie rurale.
 6. La formalisation de l'économie informelle.
 7. La promotion de la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail.
 8. La protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables.
 9. La promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migrations de main-d'œuvre.
 10. Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives.
7. Ces dix résultats marquent une évolution vers un recentrage du programme de l'OIT par rapport aux 19 résultats définis pour la période 2010-2015. En substance, ils portent sur les quatre piliers de l'Agenda du travail décent et ils devront être réalisés dans le cadre d'un travail collaboratif, le but étant de mettre en évidence leur caractère interdépendant, indissociable et complémentaire comme indiqué dans la Déclaration sur la justice sociale. De plus, ils ouvrent la voie à la préparation du prochain plan stratégique de l'OIT, sachant qu'ils pourront être adaptés au besoin pour tenir compte des faits nouveaux et des décisions prises, notamment au titre du suivi du programme de développement pour l'après-2015.
8. Le présent aperçu préliminaire tient compte des enseignements tirés de l'expérience, notamment de ceux qui ont été mis en lumière dans le récent rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2012-13. Ces enseignements sont les suivants: établir des priorités avec des programmes moins nombreux, plus grands et mieux intégrés; obtenir plus en travaillant en partenariat; garder à l'esprit qu'il faut du temps pour parvenir à des résultats significatifs et planifier et coordonner les interventions en conséquence; et, enfin, utiliser des outils et des produits permettant d'obtenir des résultats à une plus large échelle et d'une plus grande portée.
9. La réalisation des résultats attendus tirera parti des progrès accomplis dans le cadre des domaines de première importance au cours de la période biennale actuelle. De nombreuses leçons ont déjà pu être tirées de la plus grande convergence des efforts et du renforcement du travail en équipe entre différents domaines d'action et entre le siège et les régions. Avec le complément d'information apporté par l'examen des activités sur le terrain, ces approches seront approfondies en 2016-17.

10. Sous réserve de la discussion du plan stratégique de transition, les Propositions de programme et de budget pour 2016-17 contiendront des propositions complètes pour chacun des dix objectifs stratégiques. Chaque stratégie de résultat précisera comment les normes internationales du travail, le dialogue social et le tripartisme ainsi que le principe de l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination seront abordés. Elles énonceront également les principaux produits que le Bureau devra réaliser pour contribuer aux changements escomptés.
11. Le cadre de résultats proposé qui figurera dans les propositions présentées en mars 2015 tiendra compte des enseignements tirés des précédents rapports sur l'exécution du programme, ainsi que des instructions données en conséquence par le Conseil d'administration sur la nécessité de disposer d'indicateurs de mesure solides et d'un ensemble de résultats plus cohérent et plus homogène. Il établira un lien clair et logique entre la mesure de la performance et les changements escomptés qui peuvent être influencés par les activités de l'OIT et il contiendra des indicateurs et des critères de mesure libellés de manière plus cohérente.
12. A une exception près, les dix résultats stratégiques seront chacun assorti de trois indicateurs qui mesureront leur degré de réalisation au regard respectivement: des politiques, stratégies et cadres réglementaires ou juridiques; du renforcement des capacités et du développement des structures institutionnelles en ce qui concerne les prestations de services; et du renforcement des capacités et du développement des structures institutionnelles en ce qui concerne les connaissances, la capacité analytique, les statistiques et la diffusion des informations. Les projets d'indicateur feront l'objet d'un examen technique tant interne qu'externe avant d'être établis sous leur forme définitive. Des cibles ventilées par région, des moyens de vérification et, si possible, des bases de référence seront définis pour chaque indicateur.
13. Des propositions complètes seront également présentées pour les trois résultats en matière de sensibilisation, de gouvernance et d'appui, qui ont été recentrés et alignés sur le processus de réforme en cours au sein de l'OIT.
14. En outre, pour chaque résultat, les Propositions de programme et de budget pour 2016-17 contiendront des propositions budgétaires précises qui tiendront compte des incidences des engagements permanents et des réformes en cours.

II. Contexte

15. Le plan stratégique de transition doit aborder de front le contexte extérieur, autrement dit le contexte du monde du travail dans lequel il s'inscrit, et tirer le meilleur parti du contexte de réforme interne de l'Organisation.
16. Le contexte extérieur demeure extrêmement difficile pour de nombreux Etats Membres pour lesquels il est source de grandes incertitudes. Le redressement économique après la crise financière, qui aura éclaté huit ans avant le début de la période 2016-17, reste lent, inégal et fragile. Par conséquent, le niveau du chômage mondial continue d'être largement supérieur aux chiffres enregistrés avant la crise et, d'après les projections actuelles, ce déficit d'emplois devrait continuer de s'accroître pendant l'exercice biennal. En outre, il apparaît de plus en plus manifeste que, même lorsqu'elle est bien réelle, la reprise ne signifie pas nécessairement que les emplois auront les mêmes caractéristiques ni qu'ils se situeront dans les mêmes zones géographiques qu'auparavant. Les initiatives du centenaire de l'OIT, notamment l'initiative sur l'avenir du travail, sont destinées à cerner certaines de ces questions sous-jacentes et elles constitueront une toile de fond intéressante pour la mise en œuvre du plan stratégique de transition.

- 17.** La croissance de la population et de la main-d'œuvre tend à ralentir dans le monde, avec un vieillissement démographique rapide dans certains pays et une large population de jeunes dans d'autres. Malgré la part croissante qu'occupent les ménages à revenu intermédiaire dans l'économie de plusieurs régions, la situation des catégories à faible revenu et des personnes touchant un bas salaire ne s'améliore guère. La pauvreté et l'informalité sont très répandues dans de nombreux pays. Les inégalités de revenus deviennent de plus en plus problématiques et constituent une question de politique générale décisive dans toutes les régions, ce qui met la stabilité sociale à rude épreuve. L'inadéquation des qualifications et les pressions migratoires alimentent les tensions sur le marché du travail. Près des trois quarts des habitants de la planète ne disposent d'aucune couverture sociale ou que d'une couverture partielle. Les avancées technologiques constantes modifient la nature du travail.
- 18.** Le programme de développement pour l'après-2015 est aujourd'hui l'un des éléments moteur des débats sur la scène internationale et son orientation sera guidée par les discussions au sein de l'Assemblée générale des Nations Unies et largement influencée par d'autres réunions de haut niveau comme la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques qui se tiendra à Paris en 2015. Ce que l'on peut dire à ce stade, c'est que la concrétisation du plein emploi productif et du travail décent à l'horizon 2030 sera peut-être l'un des objectifs de développement durable retenus parmi les 17 qui ont été proposés, sachant que l'importance des questions liées à l'égalité des sexes, à la protection sociale, au travail des enfants et au travail forcé, aux droits des travailleurs, à l'emploi des jeunes, aux migrations et au développement des entreprises est dûment reconnue.
- 19.** L'une des conséquences de la crise durable actuelle a été de mettre toujours plus en doute la capacité des institutions et des acteurs publics, y compris des mandants tripartites de l'OIT, à proposer des solutions crédibles et efficaces face aux grands enjeux du monde du travail. Globalement, le système multilatéral n'échappe pas à cette remise en question.
- 20.** Le contexte interne de l'Organisation est un contexte de changement à long terme qui vise à donner à l'OIT les moyens de relever ces défis mondiaux. Le plan stratégique de transition et les Propositions de programme et de budget pour 2016-17 sont conçus à la lumière du programme de réforme en cours. Ces réformes ont toujours été guidées par un triple objectif: renforcer la capacité technique de l'Organisation, notamment dans les domaines de la recherche, des connaissances et des statistiques du travail; assurer une gouvernance adéquate de l'ensemble de ses responsabilités; et faire en sorte que toutes ses activités reposent sur des méthodes de travail efficaces et une utilisation optimale des ressources. De nouveaux progrès sur cette voie devraient être accomplis pendant l'exercice biennal 2016-17, avec une réaffectation des ressources du budget ordinaire en conformité avec cet objectif.
- 21.** Le Conseil d'administration a été régulièrement tenu informé de l'état d'avancement du processus de réforme et il a encouragé, soutenu et orienté le Bureau dans ses efforts. Les grandes étapes du processus ont été les suivantes: la restructuration de l'équipe de direction en 2012; la réorganisation du secrétariat au siège en 2013; la création du Département de la recherche; l'élaboration d'une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines; un examen approfondi des activités de l'OIT sur le terrain, qui doit se traduire par les changements annoncés dans un message du Directeur général publié en septembre 2014; et un examen permanent des méthodes de travail en vue de permettre de nouveaux gains d'efficacité et le transfert de certaines ressources consacrées à l'administration et à l'appui au profit des travaux techniques. Parallèlement, la réforme du fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail est en bonne voie.

22. La réussite de ces réformes doit être appréciée au regard de la capacité de l'OIT à effectuer un travail de meilleure qualité conçu pour avoir un impact optimal; fournir à ses mandants des services plus utiles et plus pertinents; et exercer ses activités avec davantage d'efficacité et d'efficacités. Les propositions figurant dans le présent aperçu préliminaire visent à intégrer l'ensemble des bénéficiaires de la réforme dans le plan stratégique de transition pour 2016-17.

III. Un plan centré sur dix objectifs stratégiques

23. Ces résultats stratégiques ont été conçus pour permettre d'aborder les grands enjeux du travail au moyen d'approches intégrées. Ils supposent tous une collaboration et le recours à des méthodes de travail communes à l'échelle du Bureau. Les contributions les plus importantes de chaque résultat à la réalisation d'un autre seront définies au stade de la conception, feront l'objet d'un suivi pendant la phase de mise en œuvre et seront passées en revue au moment de faire le bilan. On part ici du principe qu'une plus grande cohérence au stade de la planification devrait résulter en un tout supérieur à la somme des parties et de nature à renforcer à terme l'impact des travaux du Bureau.

Résultat 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes

Énoncé du résultat attendu: Les États Membres favorisent la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, améliorent les perspectives d'emploi des jeunes et rendent l'économie plus inclusive.

Problématique

24. Le chômage de longue durée et la précarité de l'emploi augmentent, en particulier dans les pays les plus touchés par la crise mondiale. Le sous-emploi, l'informalité et le problème des travailleurs pauvres demeurent très présents dans de nombreux pays, et les salaires augmentent plus lentement que la productivité dans la plupart des pays. Les disparités se creusent, tandis que les inégalités entre les sexes persistent. Ces tendances touchent les jeunes de manière disproportionnée.
25. A la 103^e session (2014) de la Conférence internationale du Travail, les mandants sont convenus que, pour remédier à ces problèmes, il fallait des «stratégies de croissance inclusives, proactives et axées sur l'emploi, ainsi que de cadres des politiques équilibrés, cohérents et bien articulés, tant au niveau mondial que national»².

Changements attendus

26. Les principaux changements attendus sont les suivants:
- une participation effective et éclairée des mandants à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi de cadres exhaustifs pour les politiques de l'emploi, y compris des plans d'action pour les jeunes;

² BIT: *Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi*, Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014.

- une meilleure exploitation des connaissances sur: i) les politiques macroéconomiques favorables à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et à une croissance inclusive; et ii) les politiques dans divers domaines (qualifications, industrie, commerce, branches d'activité, investissements, infrastructures et environnement) qui sont de nature à encourager une transformation structurelle et à améliorer l'emploi aux plans quantitatif et qualitatif;
- une meilleure exploitation des connaissances sur les politiques et les mécanismes du marché du travail (négociation collective, politique salariale, durée du travail, protection de l'emploi, égalité de chances, services de l'emploi et stratégies d'activation ciblant en particulier les jeunes) qui favorisent la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité;
- un renforcement de la capacité des mandants à développer les moyens d'acquérir des compétences efficaces qui répondent aux besoins du marché et contribuent à des conditions d'emploi décentes.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

27. Il ressort des conclusions que la Conférence internationale du Travail a adoptées sur l'emploi (2014) et sur l'emploi des jeunes (2012), ainsi que des évaluations des activités de l'OIT, que les éléments ci-après sont nécessaires pour promouvoir l'emploi aux plans quantitatif et qualitatif:

- une approche globale, fondée sur des consultations tripartites et le dialogue social, qui privilégie la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et la création de mécanismes de coordination interinstitutionnelle;
- une approche équilibrée des mesures et des politiques de l'offre et de la demande;
- la cohérence entre les politiques et les services publics, d'une part, et celles du secteur privé, d'autre part, pour ce qui est de la création d'emplois et de la promotion du travail décent;
- des complémentarités entre les mécanismes du marché du travail (politique salariale, salaire minimum, négociation collective et protection sociale) en vue de résoudre les problèmes liés à la qualité des emplois et aux inégalités;
- une action ciblée visant à lutter contre la crise sans précédent de l'emploi des jeunes au moyen d'une approche équilibrée des politiques d'activation et de la protection des droits des jeunes femmes et jeunes hommes;
- des évaluations objectives des politiques qui sont efficaces et qui orientent l'OIT dans les stratégies qu'elle élabore pour les pays et dans ses activités de sensibilisation à l'échelle mondiale.

Moyens d'action et appui aux mandants

28. L'OIT améliorera ses outils et ses activités de conseil, de renforcement des capacités, de développement des connaissances et de coopération technique dans les cinq domaines thématiques suivants:

- Des cadres exhaustifs pour les politiques de l'emploi: A la lumière de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, l'OIT fournira des services consultatifs sur la formulation, la mise en œuvre et le suivi de cadres exhaustifs pour les politiques de l'emploi.
- Des politiques macroéconomiques pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et une croissance inclusive: L'OIT développera ses activités de recherche et de renforcement des capacités en ce qui concerne les politiques macroéconomiques favorables à l'emploi, notamment les liens qui existent entre les investissements productifs, la transformation structurelle, l'essor des entreprises durables et la lutte contre les inégalités.
- Des emplois et des qualifications pour les jeunes: L'OIT s'appuiera sur les solutions qui ont déjà fait leurs preuves en matière d'emploi pour les jeunes, en mettant l'accent sur la qualité des emplois, le problème des travailleurs pauvres, les groupes défavorisés et l'économie verte. Des systèmes d'amélioration des compétences et les politiques actives du marché du travail qui ciblent les jeunes et d'autres groupes défavorisés seront évalués et un appui sera apporté pour renforcer les services de l'emploi.
- Les politiques industrielle et sectorielle et les politiques relatives au commerce et à l'investissement, aux qualifications, aux infrastructures et à l'environnement: L'OIT développera ses travaux de recherche, ses services consultatifs, ses activités de coopération technique qui portent sur la manière dont ces politiques contribuent à la création d'emplois de qualité, à la croissance de la productivité, à l'augmentation des salaires et à la diversification de l'économie, ainsi que sur leurs conséquences pour l'amélioration des compétences.
- Des marchés du travail inclusifs: Une meilleure connaissance des solutions qui permettent d'appréhender efficacement les complémentarités entre les différents mécanismes du marché du travail, la qualité des emplois et une croissance inclusive servira de base pour fournir des avis et une assistance technique en ce qui concerne les mécanismes du marché du travail, la négociation collective, les politiques salariales, la durée du travail et les conditions de travail.

Questions transversales

29. *Les normes internationales du travail*: La stratégie est guidée par la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, les instruments relatifs aux droits fondamentaux au travail et d'autres conventions applicables, à savoir: la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.
30. *Le dialogue social*: L'OIT mettra au point des outils adaptés de renforcement des capacités afin d'aider les partenaires sociaux à participer efficacement au dialogue social national sur les politiques de l'emploi, aux conseils d'administration tripartites des organismes chargés des qualifications, des services de l'emploi et de la sécurité sociale et à la négociation collective sur des conditions de rémunération équitables et sur la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

31. *L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination*: Des recherches seront consacrées à la condition des femmes au travail, sous l'angle des politiques publiques, et serviront de point de départ à l'initiative du centenaire sur les femmes au travail. Les recherches et les activités de renforcement des capacités liées aux interactions des politiques macroéconomiques, des politiques de l'emploi et des politiques du marché du travail donneront aux mandants les moyens de défendre le principe d'égalité entre hommes et femmes, la non-discrimination et la promotion d'une croissance économique inclusive.
32. *L'éradication de la pauvreté*: Dans le contexte du programme de développement pour l'après-2015, l'OIT conseillera les pays sur des politiques en faveur de l'emploi productif, qui constituent un facteur décisif de réduction durable de la pauvreté, et fournira des avis techniques sur des cibles qualitatives.
33. *Une transition juste vers une économie verte*: L'OIT se penchera sur les interdépendances entre les politiques environnementales et la création d'emplois de qualité. Il s'agira, entre autres pistes, d'étudier comment les politiques dans les domaines du bâtiment, de l'agriculture et des énergies renouvelables peuvent favoriser l'emploi des jeunes.
34. *Les statistiques*: L'appui apporté dans ce domaine portera sur la mise en place d'un système fiable d'information sur le marché du travail qui doit servir de base à des politiques de l'emploi exhaustives. Les nouvelles définitions des termes «travail», «emploi» et «sous-utilisation» adoptées par la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail (2013) seront utilisées dans le cadre des activités de renforcement des capacités destinées aux mandants.

Partenariats extérieurs

35. Le programme de développement pour l'après-2015 préconisera la création de partenariats solides entre les institutions multilatérales, en particulier l'ONU, la Banque mondiale, le Fonds monétaire international (FMI), le G20, ainsi qu'entre des groupes de réflexion universitaires, des organisations régionales, des banques régionales de développement et des communautés économiques sous-régionales. Les partenariats en faveur de l'emploi des jeunes noués au sein du système multilatéral ou avec des organisations régionales seront renforcés.

Résultat 2: La ratification et l'application des normes internationales du travail

Enoncé du résultat attendu: Les Etats Membres ratifient les normes internationales du travail, les appliquent et leur donnent effet afin de promouvoir le travail décent et d'atteindre leurs objectifs sociaux et économiques.

Problématique

36. Une large ratification des normes internationales du travail, débouchant sur leur application effective au niveau national, est un objectif constitutionnel de l'OIT. Toutefois, les niveaux de ratification varient grandement d'un instrument à l'autre, bien que l'on observe globalement une tendance à la hausse, et les organes de contrôle relèvent de nombreuses lacunes dans leur mise en œuvre effective. Il y a lieu de recenser les normes, ou leurs dispositions, qui posent des problèmes notables au stade de la ratification, qui ne répondent plus aux besoins des mandants ou qui n'abordent pas de façon adéquate les nouvelles réalités qui se font jour. Les difficultés que rencontre la Commission de

l'application des normes de la Conférence font peser un risque non négligeable sur la concrétisation de ce résultat.

Changements attendus

37. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- une participation et une collaboration actives des mandants tripartites à la préparation, à l'adoption et à l'application des normes internationales du travail et un fort sentiment d'appropriation de leur part à l'égard de ces normes;
- une ratification et une application plus larges des normes internationales du travail, en particulier à la lumière des observations des organes de contrôle;
- une capacité accrue des mandants tripartites, des parlementaires, des juges et d'autres acteurs essentiels à appliquer les normes internationales du travail et les orientations des organes de contrôle et une plus grande sensibilisation de ces acteurs à ces questions.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

38. Ces enseignements sont résumés ci-après:

- Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et, dans une certaine mesure, la convention du travail maritime, 2006, sont autant d'exemples récents qui montrent combien une forte participation des mandants tripartites dès le début du processus ouvre la voie à une large adhésion et à une application effective.
- Les mandants tripartites peuvent jouer un rôle efficace en signalant rapidement les éléments concrets qui font obstacle à la ratification ou les difficultés d'application et, ce faisant, augmenter sensiblement les chances d'une large ratification et d'une application effective.

Moyens d'action et appui aux mandants

39. Le Bureau apportera son plein soutien au fonctionnement efficace du système de contrôle de l'Organisation et de ses différents organes afin d'en maintenir et d'en renforcer la pertinence.
40. En fonction des évaluations nationales des besoins, des analyses des carences en matière législative et des observations des organes de contrôle, le BIT apportera une assistance technique aux Etats Membres qui la demandent pour combler les lacunes en matière d'application des conventions ratifiées et promouvoir de nouvelles ratifications.
41. En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin), un appui sera apporté aux mandants tripartites, aux parlementaires, aux juges et à d'autres parties prenantes afin de renforcer leurs capacités en ce qui concerne les normes internationales du travail et le système de contrôle. Sur le modèle de l'Académie du travail maritime de l'OIT, les activités menées à bien avec le concours du Centre de Turin seront regroupées au sein d'une académie des normes internationales du travail, appelée à faire référence dans ce domaine.

42. Sous réserve de toute décision du Conseil d'administration sur le sujet, la création d'un mécanisme d'examen des normes serait un moyen d'actualiser, de réviser ou de renforcer les normes internationales du travail pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins d'un monde du travail en pleine mutation.

Questions transversales

43. *Le dialogue social*: Des activités de renforcement des capacités seront menées à bien pour faire en sorte que les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs soient mieux à même de participer à la préparation, à l'adoption et à la mise en œuvre des normes internationales du travail. L'appui qui est fourni aux mandants tripartites au niveau national pour les aider à donner suite aux observations des organes de contrôle sera renforcé.
44. *L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination*: Une attention particulière sera accordée à l'application des normes internationales du travail sur l'égalité de chances et de traitement. L'évaluation des besoins et l'analyse des lacunes juridiques au niveau national ainsi que des activités de formation et de renforcement des capacités seront abordées sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes.

Partenariats extérieurs

45. Les partenariats conclus avec l'ONU et d'autres organisations internationales ou régionales ainsi que les partenariats public-privé qui mettent particulièrement l'accent sur les instruments des droits de l'homme seront renforcés. Sur la base de l'expérience passée, des partenariats avec des instances judiciaires nationales continueront d'être encouragés, y compris dans le cadre de l'assistance technique fournie aux parlementaires nationaux sur le droit du travail.

Résultat 3: La création et l'extension des socles de protection sociale

Enoncé du résultat attendu: Les Etats Membres appliquent la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et font de l'extension des systèmes de protection sociale un moyen d'accélérer la réduction de la pauvreté et de promouvoir une croissance inclusive et la justice sociale.

Problématique

46. Le droit à la sécurité sociale est un droit de l'homme fondamental qui demeure théorique pour une très large majorité de la population mondiale. Seuls 27 pour cent des habitants de la planète ont accès à des systèmes complets de protection sociale, tandis que 73 pour cent d'entre eux ne disposent d'aucune couverture sociale ou que d'une couverture partielle.

Changements attendus

47. Dans certains Etats Membres, la couverture sociale sera étendue dans le cadre d'un processus de concertation au niveau national et produira des effets positifs sur le revenu et le bien-être des hommes et des femmes. Une intervention interinstitutions coordonnée influencera les débats sur la protection sociale et guidera les mandants dans le choix de leurs priorités en ce qui concerne l'application de l'approche de l'OIT fondée sur les socles de protection sociale.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

48. Ces enseignements sont résumés ci-après:

- Des recherches récemment conduites par le BIT montrent que la protection sociale constitue une politique économique efficace qui contribue à une croissance inclusive en renforçant le capital humain et en soutenant la consommation intérieure. En outre, elle réduit la pauvreté, l'exclusion, la précarité et les inégalités tout en étant un facteur de stabilité politique et de cohésion sociale.
- La détermination des besoins et des priorités des pays dans le cadre d'une approche participative qui associe les responsables de la planification et les décideurs au niveau national, notamment les ministères de la Planification et des Finances ainsi que les partenaires sociaux, joue un rôle essentiel dans l'élaboration réussie et coordonnée de socles nationaux de protection sociale.
- Des mesures de protection sociale entraînent une amélioration immédiate des conditions de vie et, par voie de conséquence, contribuent à l'édification de sociétés plus équitables et en meilleure santé. Par exemple, au Mozambique, 800 000 personnes bénéficient d'un programme de transfert en espèces conçu par le BIT et, en Thaïlande, tous les habitants ont accès aux soins de santé, après l'appui continu fourni par le BIT pendant plusieurs années.
- Des partenariats avec d'autres organisations du système des Nations Unies et d'autres acteurs aux niveaux national, régional et international améliorent l'efficacité des interventions réalisées à l'échelon des pays et renforcent la capacité d'infléchir les politiques à l'échelon mondial. Des processus de concertation menés conjointement avec l'ONU sur la base d'évaluations se sont révélés être un moyen efficace d'étendre les socles de protection sociale, notamment aux personnes qui vivent dans l'économie informelle.
- L'expérience montre également que, pour être efficace, l'extension de la protection sociale doit passer par: i) une sensibilisation à la nécessité de socles nationaux de protection sociale, compte tenu des faibles niveaux de couverture; ii) une estimation exacte des coûts et une analyse de la marge budgétaire disponible; et iii) des études d'impact social afin d'éclairer les décisions concernant la réforme des politiques.

Moyens d'action et appui aux mandants

49. Dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), l'appui de l'OIT aux mandants consistera à:

- transposer à plus grande échelle les régimes et programmes de protection sociale nationaux au moyen de services consultatifs techniques sur la conception, l'estimation des coûts, la marge budgétaire et des systèmes de prestations efficaces;
- favoriser l'extension de la protection sociale à l'économie informelle et aux populations des zones rurales et la fourniture d'une couverture sociale pour les migrants et les travailleurs domestiques;
- travailler conjointement avec des partenaires internationaux et les mandants nationaux à la conception de systèmes universels de protection sociale et d'assurance santé, qui prévoient notamment la prise en charge des soins de longue durée dans le contexte de sociétés vieillissantes;

- faciliter le dialogue social aux niveaux national et régional pour veiller à ce que les besoins de protection sociale soient pleinement pris en compte dans l'élaboration des politiques économiques;
- assurer un suivi des réformes des retraites et de la sécurité sociale et formuler des avis pour s'assurer du caractère adéquat des prestations et de la prise en charge;
- en tant qu'Organisation faisant autorité en matière de sécurité sociale dans le monde, nouer des alliances et rassembler des partenaires de premier plan afin de garantir que la protection sociale sera au cœur du programme de développement pour l'après-2015.

Questions transversales

50. *Les normes internationales du travail*: La stratégie est guidée par les normes ci-après, qu'elle contribue aussi à promouvoir: la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ainsi que d'autres conventions à jour concernant la sécurité sociale.
51. *Le dialogue social*: Un objectif central est de donner les moyens aux gouvernements, aux partenaires sociaux et aux autres parties prenantes d'élaborer des politiques d'extension de la couverture sociale qui soient socialement efficaces et rationnelles sur les plans financier et budgétaire.
52. *L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination*: Il convient de veiller tout particulièrement à doter les mandants des moyens requis pour compléter les informations lacunaires sur ces questions en collectant des données sur la sécurité sociale ventilées par sexe et pour concevoir et mettre en œuvre des politiques de protection sociale respectueuses de l'égalité entre hommes et femmes.

Partenariats extérieurs

53. En sa qualité de coprésidente – avec la Banque mondiale – du Conseil de coopération interinstitutions sur la protection sociale, l'OIT influera sur les débats nationaux et mondiaux concernant la protection sociale, y compris ceux consacrés aux évaluations interinstitutions des systèmes nationaux, et favorisera la coopération Sud-Sud. Les efforts visant à mettre en place des socles de protection sociale dans le cadre de l'initiative «Unité d'action des Nations Unies» seront renforcés.

Résultat 4: La promotion des entreprises durables

Enoncé du résultat attendu: Les Etats Membres favorisent un environnement propice à la croissance d'entreprises durables, qui soit conforme aux objectifs de développement durable ainsi qu'à la création d'emplois productifs et décents.

Problématique

54. Un ensemble de défaillances aboutissant à des conditions peu favorables aux entreprises, un accès insuffisant aux services d'aide à l'entreprise et à l'entrepreneuriat, un accès limité aux chaînes d'approvisionnement à forte valeur ajoutée et des pratiques insatisfaisantes sur les lieux de travail, qui nuisent à la croissance de la productivité et à l'environnement, entraînent des niveaux élevés de chômage, de travail informel et de pauvreté au travail.

Changements attendus

55. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- l'élaboration et la mise en œuvre de réformes des cadres réglementaire et institutionnel pour les entreprises en vue d'améliorer leur performance économique, sociale et environnementale, de renforcer l'investissement, de créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité et de faciliter la formalisation;
- l'amélioration des pratiques de gestion et des relations professionnelles tout au long des chaînes d'approvisionnement, débouchant sur de meilleures conditions de travail, une productivité accrue et une production moins polluante;
- l'élargissement de l'éventail des services d'aide à l'entreprise pour les entrepreneurs actuels ou potentiels, notamment les femmes et les jeunes, l'accent étant mis en particulier sur les services financiers et non financiers intégrés ainsi que sur les débouchés pour les écoentreprises.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

56. Ces enseignements sont résumés ci-après:

- Les interventions visant à produire un effet durable sur une grande échelle doivent tenir compte du fait que les entreprises sont liées par des chaînes d'approvisionnement et font partie intégrante des marchés. Les interventions ciblant les politiques et les institutions – en plus des entreprises elles-mêmes – sont les plus efficaces pour transformer ces marchés.
- Des avancées sont possibles dans la formalisation des petites et microentreprises en adaptant l'environnement dans lequel elles opèrent, de manière à réduire les coûts et accroître les avantages de la formalisation, tout en veillant au respect des droits des travailleurs.
- Les interventions gagnent en efficacité lorsqu'elles offrent des dispositifs intégrés d'assistance adaptés aux différents types d'entreprises et de groupes cibles concernés. Des plans et cadres de résultats clairs pour une application à une plus grande échelle sont indispensables en vue de produire les effets attendus et de les évaluer.

Moyens d'action et appui aux mandants

57. Les services aux mandants porteront sur:

- le renforcement des capacités des mandants à procéder aux changements d'orientation, définis à la lumière des évaluations nationales des conditions favorables aux entreprises, et à évaluer l'incidence de ces réformes sur le développement des entreprises et la création d'emplois décents;
- la valorisation et le développement des chaînes d'approvisionnement aux échelons local et mondial, notamment par le biais des entreprises multinationales, afin de tirer pleinement profit de la contribution qu'elles peuvent apporter au développement économique et social;
- le renforcement des programmes pour le développement de l'entrepreneuriat, notamment à l'intention des femmes et des jeunes, en instaurant une coopération plus étroite avec les établissements d'enseignement et de formation et en offrant de

nouveaux débouchés pour les entreprises dans le cadre de la transition vers une économie plus respectueuse de l'environnement;

- la diffusion de données empiriques portant sur la contribution apportée par le développement des entreprises à la création d'emplois, notamment au regard de la qualité des emplois.

Questions transversales

- 58.** *Les normes internationales du travail:* La stratégie s'inspire des conventions et recommandations qui ont été considérées comme revêtant un intérêt particulier par la Conférence internationale du Travail dans les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables qu'elle a adoptées en 2007 à sa 96^e session, ainsi que de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Elle tiendra compte des conclusions concernant les petites et moyennes entreprises qui pourraient être adoptées à la prochaine session de la Conférence internationale du Travail.
- 59.** *Le dialogue social:* La réalisation de ce résultat repose essentiellement sur le renforcement des capacités des mandants à participer activement, à titre individuel et collectif, au dialogue social consacré aux réformes des politiques, aux mesures visant à améliorer le fonctionnement des chaînes d'approvisionnement et aux pratiques sur le lieu de travail.
- 60.** *L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination:* Dans le cadre de l'examen des conditions favorables aux entreprises sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes, la stratégie encourage l'entrepreneuriat féminin à travers des approches et outils spécifiques ainsi que des interventions intégrant la problématique hommes-femmes qui visent à améliorer les pratiques dans les chaînes d'approvisionnement et sur le lieu de travail.
- 61.** *Une transition juste vers une économie verte:* Conformément aux conclusions intitulées «Parvenir au travail décent, aux emplois verts et au développement durable» qui ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2013 à sa 102^e session, une attention particulière est accordée à la viabilité environnementale des entreprises dans le cadre de conditions qui leur sont favorables, des chaînes d'approvisionnement et des pratiques sur le lieu de travail.

Partenariats extérieurs

- 62.** Les partenariats avec des organismes intergouvernementaux et d'autres organisations internationales s'intéressant au développement d'entreprises durables seront renforcés. La collaboration avec la Société financière internationale – à travers son programme de partenariat mondial «Let's Work» – ainsi qu'avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés – à travers ses projets axés sur les moyens de subsistance – visera à expérimenter des approches novatrices en vue de soutenir la création d'emplois par le biais du développement des entreprises. Le Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte, qui associe le Programme des Nations Unies pour l'environnement, l'OIT, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche et le Programme des Nations Unies pour le développement, tirera parti des actions menées en faveur de la viabilité environnementale des entreprises.

Résultat 5: Le travail décent dans l'économie rurale

Énoncé du résultat attendu: Les mandants tripartites disposent de capacités accrues pour créer des emplois décents permettant d'assurer durablement des moyens de subsistance en milieu rural, dans un souci de protéger et d'émanciper les personnes vulnérables.

Problématique

63. A l'échelle mondiale, huit travailleurs pauvres sur dix vivent en milieu rural, principalement dans des pays à faible revenu et certains pays à revenu intermédiaire marqués par l'absence de possibilités d'emploi décent et l'insécurité alimentaire.
64. Les obstacles les plus courants au travail décent dans les économies rurales sont: la faible productivité, la prédominance de l'économie informelle, la fragilité de l'état de droit, des droits de propriété non garantis, le manque d'organisation des populations rurales et leur absence de participation aux processus décisionnels qui les concernent, l'insuffisance d'investissement dont souffrent l'agriculture, l'emploi rural non agricole et les infrastructures rurales, un accès restreint – voire inexistant – à la protection sociale et aux services en général. Le changement climatique, les conflits et l'épuisement des ressources naturelles – notamment la raréfaction de l'eau et des terres – créent un surcroît de difficultés.

Changements attendus

65. Les principaux changements attendus sont les suivants:
- les principes du travail décent seront intégrés aux stratégies de développement rural par le biais d'initiatives concrètes dans des pays partenaires ciblés et d'une collaboration renforcée avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Fonds international de développement agricole, la Banque mondiale et des banques régionales de développement;
 - un nombre croissant de projets de coopération technique en faveur de l'économie rurale, notamment des investissements à fort coefficient de main-d'œuvre dans les infrastructures rurales, une collaboration avec des organisations coopératives, l'amélioration des droits et conditions de travail des travailleurs en milieu rural, le développement d'entreprises non agricoles et un meilleur accès aux programmes de protection sociale;
 - le renforcement des capacités des mandants de l'OIT à participer au dialogue avec des institutions nationales et locales travaillant dans le secteur de l'économie rurale, en s'appuyant sur une vaste base de connaissances sur le sujet.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

66. Les actions de l'OIT en faveur des femmes et des hommes dans les zones rurales portent sur la promotion des droits – notamment ceux des peuples autochtones et tribaux –, la lutte contre les discriminations, le travail des enfants, le travail forcé, la mise en œuvre de programmes sur la santé et la sécurité au travail, le développement des entreprises et des compétences ainsi que les investissements dans les infrastructures à fort coefficient de main-d'œuvre.

67. Néanmoins, les interventions de l'OIT ont eu un caractère fragmentaire. Une stratégie coordonnée et ciblée est en cours d'élaboration; elle passe par le renforcement systématique des connaissances, l'élaboration de politiques et la collaboration avec d'autres institutions internationales. L'OIT s'appuiera sur les acteurs locaux et nationaux qui ont le plus de poids pour promouvoir le travail décent dans les stratégies nationales de développement rural.

Moyens d'action et appui aux mandants

68. Les mandants de pays partenaires – aux échelons national, sectoriel et local – recevront une aide destinée à élaborer des politiques et programmes de promotion du travail décent et à les intégrer aux stratégies de développement rural dans les trois domaines décrits ci-après:

- les chaînes d'approvisionnement du secteur agricole, le but étant notamment de faire entendre la voix des travailleurs agricoles – en particulier ceux des plantations – et des petits exploitants et d'améliorer l'exercice de leur droit d'organisation, leurs conditions de travail et leurs revenus;
- la diversification de l'économie et la transformation des systèmes de production dans les zones où le potentiel de productivité et de création d'emplois est élevé, par le biais d'investissements dans les infrastructures, le développement d'entreprises non agricoles et les organisations coopératives;
- la mise en place de processus effectifs permettant de consulter le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet des politiques, programmes et décisions qui concernent les économies rurales et les moyens de subsistance en milieu rural, notamment l'accès à des services publics et privés de qualité, de les associer à cette réflexion et, si nécessaire, de négocier avec eux sur ces questions.

Questions transversales

69. *Les normes internationales du travail*: L'action de l'OIT sera guidée par les normes ci-après, qu'elle contribuera aussi à promouvoir: les normes internationales du travail relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, et la convention (n° 110) sur les plantations, 1958.

70. *Le dialogue social*: Le principal objectif est de renforcer la capacité des mandants à participer au dialogue social portant sur les stratégies de développement rural et à faire en sorte que les acteurs ruraux s'organisent et soient mieux représentés en vue de leur participation effective aux processus décisionnels.

71. *L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination*: L'action visera à combattre la discrimination à l'égard des femmes et des hommes dans les zones rurales, notamment les groupes fragilisés, marginalisés et vulnérables, y compris les peuples autochtones et tribaux.

72. *L'éradication de la pauvreté*: Huit travailleurs pauvres sur dix vivent en milieu rural dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. Aussi, relever le défi de la pauvreté signifie surtout en finir avec la pauvreté rurale. La promotion de l'emploi et du travail décent, assortie d'une protection sociale et d'une protection des droits, s'est révélée être le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté.

73. *Les statistiques*: La définition et la collecte de données et de variables clés en lien avec l'emploi et le travail décent dans les zones rurales, et plus particulièrement avec les groupes vulnérables et le développement rural, permettra d'améliorer la qualité des données.

Partenariats extérieurs

74. L'OIT renforcera sa collaboration avec la FAO, le FIDA et la Banque mondiale en misant résolument sur l'avantage comparatif qu'elle possède. Elle étudiera en outre de nouvelles modalités de partenariat avec des banques régionales pour favoriser les stratégies communes, en vue d'intégrer la dimension du travail décent dans les stratégies de développement rural.

Résultat 6: La formalisation de l'économie informelle

Enoncé du résultat attendu: Les mandants tripartites sont mieux armés pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Problématique

75. L'économie informelle représente près de la moitié de la main-d'œuvre mondiale. Elle constitue un obstacle de taille au développement inclusif et a des effets négatifs sur les entreprises durables, l'emploi productif, les droits des travailleurs, les conditions de travail, les recettes publiques et la concurrence loyale sur les marchés nationaux et internationaux.

Changements attendus

76. Les principaux changements attendus sont les suivants:
- des cadres juridique et politique améliorés à l'échelle nationale pour une transition vers la formalité;
 - le renforcement de la capacité des mandants à faciliter la transition vers la formalité et une sensibilisation à cette question, en s'appuyant sur une vaste base de connaissances;
 - les questions relatives à l'égalité hommes-femmes et aux besoins des groupes vulnérables dans l'économie informelle sont prises en compte dans la transition vers la formalité.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

77. Ces enseignements sont résumés ci-après:
- La croissance économique ne peut, à elle seule, réduire l'informalité; les politiques publiques ont un rôle important à jouer.
 - Les stratégies de formalisation sont plus efficaces si elles abordent différents modèles d'informalité, qui varient selon les pays en fonction du contexte institutionnel et du niveau de développement.

- D'un point de vue opérationnel, les politiques de formalisation doivent s'attaquer aux différentes composantes de l'économie informelle et identifier les catégories spécifiques de travailleurs, d'entreprises ou de secteurs jugés prioritaires.
- Les processus de transition vers la formalité devraient préserver les possibilités de sécurité du revenu, les moyens de subsistance et l'entrepreneuriat.

Moyens d'action et appui aux mandants

- 78.** L'OIT soutiendra les efforts de sensibilisation pour faire de la formalisation une priorité dans les programmes d'action nationaux. Elle renforcera la capacité des mandants à évaluer l'économie informelle, contribuera à l'élaboration de stratégies appropriées et suivra les progrès réalisés en matière de formalisation. Les actions menées consisteront notamment à renforcer la capacité des bureaux nationaux de statistique à produire des statistiques sur l'informalité et à faciliter le recensement des lacunes dans les cadres réglementaires qui sont source d'informalité.
- 79.** L'OIT soutiendra également des actions ciblées menées par les autorités nationales en vue de faciliter la transition vers la formalité de certaines catégories de travailleurs, d'unités ou de secteurs économiques, ou de renforcer le rôle de politiques spécifiques favorisant la transition vers la formalisation. L'assistance de l'OIT comprendra également des services de conseil, la diffusion de dossiers d'information et des interventions axées sur le renforcement des capacités.
- 80.** En fonction des besoins des pays, un appui sera apporté afin:
- d'améliorer le respect des lois et règlements, notamment par le biais de mesures telles que la simplification des procédures d'enregistrement et la mise en place d'incitations à respecter la législation;
 - d'évaluer les conditions favorables aux entreprises durables en vue de recenser les obstacles à la formalisation et de formuler des recommandations visant à les surmonter;
 - de revoir les cadres des politiques nationales de l'emploi afin que la formalisation des emplois en devienne un objectif central;
 - d'étendre la protection sociale à des catégories de travailleurs dénués de toute couverture.
- 81.** De nouveaux travaux de recherche seront entrepris, notamment sur les nouvelles formes de l'emploi indépendant et sur les politiques visant à améliorer le ratio coûts/avantages de la formalisation.

Questions transversales

- 82.** *Les normes internationales du travail:* De nombreuses normes internationales du travail s'appliquent à la formalisation – notamment le projet d'instrument sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle – et donnent des orientations dans des domaines d'action spécifiques³.

³ BIT: *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, Rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015.

83. *Le dialogue social*: L'accent sera mis sur le renforcement de la capacité des partenaires sociaux à participer aux consultations avec les gouvernements sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques en faveur de la transition vers l'économie formelle.
84. *L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination*: Les interventions viseront à renforcer la capacité des mandants à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en prenant en compte la problématique hommes-femmes lors de l'élaboration des politiques et en adoptant des mesures spécifiques visant à faciliter l'accès des groupes vulnérables à l'emploi formel.

Partenaires extérieurs

85. Des actions de sensibilisation et des initiatives seront menées conjointement avec diverses organisations internationales, notamment la Banque mondiale (sur la production de données statistiques concernant l'informalité), la Commission européenne (sur la prévention de l'emploi non déclaré en Europe) et le PNUD (sur l'appui aux actions menées par les pays).

Résultat 7: La promotion de la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail

Enoncé du résultat attendu: Les systèmes d'inspection du travail ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont mieux armés pour parvenir au respect sur le lieu de travail de la législation du travail, de la réglementation en vigueur et des conventions collectives à l'échelle nationale ainsi que des normes internationales du travail.

Problématique

86. Une application insuffisante des lois et réglementations en vigueur affaiblit les droits des travailleurs et explique en partie l'existence de conditions de travail médiocres et de lieux de travail insalubres et dangereux. En outre, elle se répercute négativement sur le développement économique et la productivité et porte préjudice aux entreprises qui se conforment aux normes, en créant des conditions de concurrence inégales.

Changements attendus

87. Les principaux changements attendus sont les suivants:
- le renforcement des capacités des services de l'inspection du travail, des autres autorités nationales et des organisations d'employeurs et de travailleurs en vue d'améliorer de manière significative le respect sur le lieu de travail de la législation nationale du travail, de la réglementation en vigueur, des conventions collectives et des normes internationales du travail;
 - l'amélioration des cadres institutionnels, juridiques et politiques des pays en vue d'assurer la conformité des lieux de travail, particulièrement dans les secteurs à haut risque, en s'appuyant sur une ratification et une application plus larges des normes internationales du travail applicables;

- l'instauration d'une collaboration et de partenariats tangibles entre l'administration du travail, d'autres administrations publiques, les partenaires sociaux et le secteur privé en vue de prendre des mesures d'ensemble en faveur de la conformité des lieux de travail.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

- 88.** L'inspection du travail occupe une place centrale dans l'élaboration d'une stratégie globale visant à assurer durablement le respect de la législation sur le lieu de travail. Grâce à leur rôle tout à la fois répressif, consultatif et préventif, les services d'inspection du travail peuvent inciter au respect de la législation sur le lieu de travail et éliminer les éléments qui dissuadent de s'y conformer. Leur influence est plus marquée lorsqu'ils mettent en place des collaborations stratégiques avec d'autres entités gouvernementales, les partenaires sociaux, les entreprises et le grand public.
- 89.** Les cadres juridiques sont essentiels pour assurer le respect de la législation sur le lieu de travail, mais cela ne suffit pas. Leur mise en œuvre effective nécessite que les institutions chargées de faire respecter la loi disposent des capacités et des compétences suffisantes, ce qui constitue un sérieux problème dans les pays où l'économie informelle tient une large place.
- 90.** L'expérience menée par l'OIT avec le programme Better Work a montré que les programmes sectoriels qui coordonnent les efforts des acteurs privés et facilitent leur collaboration avec les autorités publiques peuvent offrir des solutions efficaces aux problèmes de conformité des lieux de travail, en favorisant le respect du droit du travail et des normes fondamentales du travail, tout en améliorant la rentabilité et la productivité des entreprises.

Moyens d'action et appui aux mandants

- 91.** Les Etats Membres recevront une assistance et des conseils techniques sur l'élaboration de cadres juridiques et politiques appropriés. On veillera tout particulièrement à ce que les institutions gouvernementales puissent élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'inspection du travail ciblées et coordonnées qui soient adaptées aux besoins, priorités et ressources des Etats Membres en matière de conformité des lieux de travail.
- 92.** Des partenariats seront renforcés avec des acteurs clés tels que les organes administratifs, le pouvoir judiciaire, les partenaires sociaux et les entreprises dans les chaînes d'approvisionnement en vue d'élaborer des stratégies novatrices visant à mettre en conformité les lieux de travail aux échelons national et sectoriel. En fonction des circonstances et besoins nationaux, des programmes et outils associant des actions préventives et répressives seront adaptés pour être appliqués dans les chaînes d'approvisionnement, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.
- 93.** L'OIT continuera d'œuvrer en faveur d'un renforcement de la capacité des pays à recueillir et diffuser des données sur la conformité des lieux de travail. Elle fournira également un appui en ce qui concerne l'analyse de données et l'élaboration de politiques fondées sur des informations factuelles.

Questions transversales

94. *Les normes internationales du travail*: La stratégie est guidée par les conventions ci-après qu'elle contribue aussi à promouvoir: les conventions fondamentales de l'OIT, la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, ainsi que les conventions de l'OIT relatives à la sécurité et la santé au travail.
95. *Le dialogue social*: Il est indispensable de donner aux partenaires sociaux les moyens de mieux participer aux actions visant à assurer la conformité des lieux de travail et de renforcer les mécanismes de dialogue social à même de soutenir efficacement le respect de la législation sur le lieu de travail.
96. *L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination*: Lors des analyses juridiques et politiques, de l'élaboration des politiques et du renforcement des capacités des services d'inspection du travail et d'autres acteurs, il conviendra d'accorder une attention particulière à la discrimination sur le lieu de travail ainsi qu'aux mesures à prendre pour y remédier.

Partenariats extérieurs

97. L'OIT exploitera les partenariats avec d'autres institutions, fonds et organisations internationales du système des Nations Unies – comme l'Organisation mondiale de la santé et le Groupe de la Banque mondiale –, des organisations régionales et des entreprises internationales pour assurer une application plus stricte de la législation sur le lieu de travail. Les partenariats et la collaboration avec les réseaux de recherche des syndicats et des entreprises ainsi qu'avec les centres de recherche nationaux et régionaux seront renforcés.

Résultat 8: La protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables

Enoncé du résultat attendu: Les mandants tripartites sont mieux armés pour protéger les travailleuses et les travailleurs contre les formes de travail inacceptables.

Problématique

98. Sont qualifiées d'inacceptables des conditions de travail qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail ou qui mettent en péril la vie, la santé, la liberté, la dignité ou la sécurité des travailleurs ou encore qui maintiennent les ménages dans la pauvreté. Dans tous les pays, elles ont un coût économique, social et politique élevé pour la société. Dans toutes les régions du globe, certaines catégories de travailleurs sont plus susceptibles que d'autres de se trouver exposées à des formes de travail inacceptables.

Changements attendus

99. Les principaux changements attendus sont les suivants:
- les Etats Membres assurent une protection plus efficace aux travailleurs les plus vulnérables par le biais de mesures visant à faire valoir les droits fondamentaux au travail, à promouvoir la santé et la sécurité au travail et à garantir un salaire minimum;

- les mandants parviennent plus efficacement à susciter des actions et à exploiter leur capacité d'influer sur les politiques en vue de protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables par le biais de partenariats avec des institutions nationales, régionales et internationales.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

- 100.** L'action visant à protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables est plus efficace lorsqu'elle:
- intègre une stratégie globale centrée sur des catégories déterminées de travailleurs et comporte quatre niveaux complémentaires d'intervention: sur le lieu de travail et aux échelons sectoriel, national et international;
 - est complétée par des initiatives qui s'attaquent aux causes profondes de la vulnérabilité, comme la pauvreté, l'atteinte à la santé, un accès limité à l'éducation et à la formation professionnelle, une faible productivité et l'insécurité du revenu;
 - va de pair avec l'autonomisation et l'organisation des travailleurs exposés à des formes de travail inacceptables;
 - repose sur une vision commune de ce que sont les formes de travail inacceptables, de leurs causes et de la manière dont elles se manifestent suivant les différents contextes économiques et cadres réglementaires existants.

Moyens d'action et appui aux mandants

- 101.** Les activités viseront des catégories de travailleurs qui ont particulièrement besoin d'être protégés, notamment les travailleurs migrants employés dans le bâtiment et l'agriculture et les travailleurs migrants domestiques.
- 102.** Dans le cadre des PPTD, les interventions seront axées sur la promotion de stratégies intégrées et respectueuses de l'égalité hommes-femmes. Ces stratégies permettront aux mandants, grâce à des conseils en matière juridique et politique ainsi qu'à un renforcement des institutions, de combler plus efficacement les lacunes en matière de protection de ces travailleurs. Il s'agira également de créer une meilleure synergie entre les interventions visant à lutter contre différentes formes de travail inacceptables, comme le travail des enfants et le travail forcé, ou l'absence de liberté syndicale et de négociation collective sur les questions qui ont trait à la santé et la sécurité ainsi qu'au revenu du travail, notamment dans les secteurs où les risques relatifs à la sécurité et à la santé au travail sont majeurs.
- 103.** A l'échelle mondiale, une stratégie visant à ratifier et appliquer le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, sera mise en œuvre. Par le biais de campagnes ciblées et du renforcement des capacités, une action de sensibilisation aux formes de travail inacceptables sera menée ainsi qu'une action visant à combler les lacunes en matière de protection aux niveaux national et régional. L'OIT produira des données et des outils actualisés – tels que des guides pratiques ou des manuels de formation –, qui seront adaptés aux besoins des mandants et qui reposeront sur des preuves empiriques et les bonnes pratiques.

Questions transversales

- 104.** *Les normes internationales du travail:* Les conventions fondamentales et les normes de gouvernance ainsi que d'autres normes internationales du travail applicables orienteront l'action nationale à mener pour lutter contre les formes de travail inacceptables.
- 105.** *Le dialogue social:* Des politiques et stratégies seront élaborées et mises en œuvre par le biais du dialogue social afin de veiller à ce qu'elles soient bien adaptées à des contextes économiques, réglementaires et culturels différents.
- 106.** *L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination:* L'accent sera mis sur les groupes de travailleurs qui généralement sont les plus victimes de discrimination sur le marché du travail, notamment les femmes ayant un faible revenu, les travailleurs migrants, les handicapés et les personnes victimes de discrimination fondée sur la race, l'appartenance ethnique ou le VIH/sida.
- 107.** *L'éradication de la pauvreté:* La stratégie contribue à l'initiative du centenaire de l'OIT sur l'éradication de la pauvreté en luttant contre la négation des principes et droits fondamentaux au travail et contre les accidents du travail ou les maladies professionnelles graves, qui sont à la fois une conséquence et une cause de la pauvreté intergénérationnelle.

Partenaires extérieurs

- 108.** L'OIT mènera des activités en collaboration avec des organismes du système des Nations Unies, ainsi qu'avec des donateurs et des organisations internationales dotées de mandats analogues ou complémentaires, en vue de tirer parti des connaissances, du savoir-faire et des ressources pour mobiliser les énergies et exercer une influence sur les politiques en faveur de la protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables.

Résultat 9: La promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migrations de main-d'œuvre

Enoncé du résultat attendu: La gestion des migrations de main-d'œuvre est renforcée en vue de garantir le travail décent pour les travailleurs migrants, de répondre aux besoins du marché du travail et d'encourager une croissance et un développement économiques inclusifs.

Problématique

- 109.** Les migrations de main-d'œuvre peuvent considérablement contribuer à la fluidité des marchés du travail, à la croissance et au développement. Toutefois, les coûts et les avantages de la migration ne sont pas répartis équitablement. Les abus à l'encontre des travailleurs migrants ne sont que trop répandus et le manque de possibilités de travail décent fait de la migration une nécessité plutôt qu'un choix. La gestion de la migration aux niveaux national, régional et multilatéral ne s'attache pas encore efficacement à protéger les travailleurs migrants ni à répondre aux besoins du marché.

Changements attendus

- 110.** Le principal changement attendu est le renforcement de la capacité des mandats de l'OIT à participer à un processus d'élaboration des politiques fondé sur des données probantes qui se traduise par la mise en œuvre de politiques migratoires équitables fondées sur les droits en faveur de tous les travailleurs et par une bonne gestion de la mobilité de la

main-d'œuvre dans le cadre des processus d'intégration régionale et des grands axes migratoires.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

111. Ces enseignements sont résumés ci-après:

- Une gestion de la migration qui réponde équitablement aux intérêts des pays d'origine et de destination et protège l'ensemble des travailleurs, notamment les travailleurs migrants, dépend de la cohérence des politiques entre les cadres national, régional et mondial fondés sur les normes de l'OIT. Une assistance technique portant sur la collecte et l'utilisation de statistiques en matière de migrations de main-d'œuvre peut renforcer l'élaboration de politiques fondées sur des observations factuelles. Parallèlement, une communication et des partenariats renforcés sont à même de faire progresser les stratégies de l'OIT fondées sur les droits.
- La migration est avant tout une question d'emploi. L'expérience du tripartisme au sein d'organes sous-régionaux en Afrique, Asie et Amérique latine montre que les ministères du Travail et les partenaires sociaux peuvent contribuer de manière significative à la cohérence des politiques en conciliant des objectifs d'emploi, de protection sociale, de migration et de développement au sens large.

Moyens d'action et appui aux mandants

112. Les services du BIT aux mandants porteront sur:

- des services de conseils spécifiques à chaque pays et destinés à promouvoir la ratification et l'application de normes relatives à la migration;
- une assistance technique sur les politiques, institutions et mécanismes visant à protéger les droits des travailleurs migrants tout en créant des conditions favorables à l'émergence de débouchés professionnels, grâce notamment au développement des coopératives et des entreprises durables;
- un appui à la collecte harmonisée de données en vertu de concepts et de normes sur les statistiques des migrations de main-d'œuvre convenus au niveau international;
- des partenariats de grande portée avec des institutions internationales, consacrés notamment à la contribution des travailleurs migrants au développement économique et social ainsi qu'à la réduction des coûts liés aux migrations de main-d'œuvre et à l'optimisation des avantages;
- des activités de renforcement des capacités et de formation aux niveaux national, sous-régional, régional et mondial, notamment avec le Centre de Turin, concernant le programme stratégique de l'OIT pour une migration équitable, ainsi qu'une stratégie élargie de mobilisation des ressources.

Questions transversales

113. *Les normes internationales du travail:* La stratégie est guidée par la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et d'autres instruments connexes, le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, 2006, les conclusions de la Réunion technique tripartite sur les migrations de main-d'œuvre, 2013, le programme de

l'OIT pour une migration équitable, 2014, ainsi que l'étude d'ensemble de 2016 (instruments concernant les travailleurs migrants).

- 114.** *Le dialogue social:* L'OIT soutiendra activement les processus de dialogue social aux niveaux national, sous-régional et régional sur la question de la migration, ainsi que les mesures permettant aux mandants de participer efficacement aux politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre et au dialogue tripartite.
- 115.** *L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination:* Conformément aux valeurs universelles d'égalité et de non-discrimination que défend l'OIT, on veillera tout particulièrement à donner les moyens aux mandants d'élaborer et de mettre en œuvre plus efficacement des mesures respectueuses de l'égalité hommes-femmes dans le domaine des migrations de main-d'œuvre.

Partenaires extérieurs

- 116.** L'OIT continuera de promouvoir les aspects de la migration relatifs au travail et le rôle positif joué par les mandants tripartites dans les forums mondiaux, régionaux et nationaux, notamment par le biais du Groupe mondial sur la migration qui a formulé des orientations au sujet du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). Elle s'attachera également à promouvoir ses propres stratégies en collaboration avec d'autres institutions, notamment l'Organisation internationale pour les migrations, et à consolider le dialogue interrégional sur le programme pour une migration équitable.

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

Organisations d'employeurs

Enoncé du résultat attendu: Renforcement de la représentativité des organisations d'employeurs et des associations professionnelles et de leur capacité organisationnelle et analytique à influencer sur l'élaboration des politiques aux niveaux national, régional et international.

Problématique

- 117.** Certaines organisations d'employeurs sont confrontées à de graves problèmes de capacité sur le plan de leur représentativité, de leur gouvernance et de leur gestion, ainsi que sur celui de leur capacité à influencer sur l'élaboration des politiques. Dans un contexte caractérisé par un environnement extérieur en pleine mutation, de nombreuses organisations d'employeurs ne se contentent plus du rôle traditionnel de partenaires dans les relations professionnelles et veulent se faire les porte-parole des entreprises et du secteur privé afin de pouvoir infléchir les politiques dans plusieurs domaines et avec des partenaires nombreux et variés.

Changements attendus

- 118.** Les principaux changements attendus sont les suivants:
- l'amélioration de la capacité des organes de gouvernance, des structures de gestion de l'affiliation des membres et de la direction des organisations d'employeurs à s'adapter à un environnement en évolution et à s'acquitter de leurs fonctions de représentation;

- l'élargissement et la modernisation de l'éventail des services offerts par les organisations d'employeurs pour leur permettre de conserver leurs membres et d'en recruter de nouveaux et d'améliorer les résultats des entreprises;
- le renforcement de la capacité analytique des organisations d'employeurs à influencer, à partir de données factuelles, sur l'élaboration des politiques dans de nombreux domaines qui intéressent les entreprises.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

119. Les organisations d'employeurs qui ont fait la preuve de leur efficacité sont celles qui adaptent leurs structures et leurs services pour continuer de répondre aux différents besoins de leurs membres. L'expérience acquise par le BIT dans le cadre de ses activités de renforcement des capacités de ces organisations permet de faire plusieurs constatations:

- compte tenu des mutations de l'environnement extérieur, le renforcement des capacités est une nécessité permanente et les activités d'appui doivent être fondées sur une connaissance et une compréhension approfondies de l'organisation dans son contexte opérationnel;
- les interventions doivent être adaptées au contexte national et aux besoins recensés afin d'assurer l'adhésion et l'engagement de l'organisation et de ses membres;
- les interventions ponctuelles imposées du sommet à la base ont peu de chances de donner des résultats;
- une période de deux années n'est pas suffisante pour évaluer l'efficacité des activités de renforcement des capacités;
- la créativité et l'innovation, des effectifs nombreux, une forte représentativité et des finances solides sont essentiels pour que les gains obtenus grâce aux activités de renforcement des capacités perdurent une fois que le BIT cesse d'apporter son soutien.

Moyens d'action et appui aux mandants

120. Le BIT procédera à une analyse des besoins afin de recenser les lacunes en matière de capacités, de fixer les priorités et de définir les résultats attendus avec chaque organisation d'employeurs. Sur la base des conclusions de cette analyse, une attention renouvelée sera portée au renforcement de la représentativité et à l'amélioration du leadership de l'organisation.

121. Les travaux seront centrés sur l'analyse de l'environnement dans lequel opèrent les entreprises et sur la promotion des débats d'orientation, au moyen de l'outil d'évaluation de l'environnement favorable aux entreprises durables (EASE). L'attention se portera également sur l'évaluation de l'impact de ces interventions. L'instrument d'audit organisationnel contenu dans l'EASE sera utilisé de manière plus efficace pour suivre et évaluer le renforcement des capacités et fournir des points de comparaison utiles pour mesurer les progrès accomplis.

122. Les outils de formation généralistes qui sont proposés, tels que la série de guides «Pour une organisation d'employeurs performante», seront actualisés et mis en ligne sur un site Web dédié, afin de favoriser le partage des bonnes pratiques entre les dirigeants d'organisations d'employeurs.

- 123.** L'outil de gestion des affiliations créé en collaboration avec le Centre de Turin sera utilisé pour améliorer les stratégies de marketing des organisations d'employeurs et l'analyse des besoins des membres et pour parvenir à des taux de syndicalisation plus élevés et plus stables.
- 124.** La collaboration de l'OIT avec les entreprises sera facilitée par une gestion efficace de la fonction d'administration des points d'entrée et des relations.

Questions transversales

- 125.** *Les normes internationales du travail:* Des nouveaux travaux sont prévus pour élargir l'utilisation de l'outil en ligne sur les conventions internationales du travail pertinentes. L'objectif de cet outil, et du module de formation qui l'accompagne, est d'aider les organisations à mieux comprendre les conventions fondamentales de l'OIT et à participer au dialogue mené au niveau national au sujet de leur application.
- 126.** *Le dialogue social:* Ce résultat est une composante essentielle d'un dialogue social efficace dans la mesure où il renforce la capacité des représentants du secteur privé à participer au dialogue bipartite et tripartite.
- 127.** *L'égalité entre hommes et femmes:* Dans le cadre de l'initiative du centenaire sur les femmes au travail et sur la base des travaux précédemment menés sur cette question, les activités de sensibilisation auprès des organisations d'employeurs et des associations professionnelles continueront de mettre en évidence 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.

Partenariats extérieurs

- 128.** Les partenariats avec les milieux universitaires et les établissements de formation contribueront au renforcement des connaissances et des capacités, notamment des capacités de gestion. Les réseaux d'entreprises, comme ceux qui regroupent des praticiens spécialisés dans la responsabilité sociale des entreprises, les chaînes d'approvisionnement et les relations professionnelles, seront utilisés pour renforcer les compétences et les connaissances.

Organisations de travailleurs

Enoncé du résultat attendu: Renforcement de la représentativité des organisations de travailleurs indépendantes et de leur capacité organisationnelle à améliorer le respect des droits des travailleurs, en particulier dans le domaine de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Problématique

- 129.** Dans un monde du travail en mutation rapide, les droits des travailleurs et des organisations qui les représentent sont de plus en plus fragilisés. Dans nombre de pays, l'exploitation des travailleurs s'intensifie, notamment dans les zones franches d'exportation et dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et les organisations de travailleurs se heurtent à des obstacles toujours plus nombreux, surtout sur le plan de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Changements attendus

130. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- le renforcement de la capacité des organisations de travailleurs à conserver leurs membres, et à en syndiquer de nouveaux, et à créer des organisations efficaces à tous les niveaux;
- l'amélioration de la capacité de représentation et de négociation leur permettant d'influer sur les politiques intéressant les droits et conditions de travail des travailleurs aux niveaux national, régional et international;
- l'utilisation efficace des normes internationales du travail aux niveaux national, régional et international pour assurer à tous des conditions de travail et de vie décentes.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

131. Ces enseignements sont résumés ci-après:

- Les activités menées aux niveaux régional, sous-régional et national en vue de rapprocher les organisations de travailleurs sont essentielles pour faciliter l'échange de connaissances et d'expériences, élaborer des programmes d'action nationaux communs et accroître l'influence de ces organisations sur les gouvernements et les employeurs, sur l'élaboration des politiques et sur les changements à mettre en œuvre. Mener ces initiatives au niveau national et dans un contexte d'intégration régionale croissante est une nécessité permanente.
- La connaissance des normes internationales du travail, des mécanismes de contrôle de l'OIT et de la jurisprudence pertinente des juridictions nationales peut sensiblement contribuer à la protection et la promotion des droits des travailleurs, à la réduction des inégalités et à l'amélioration de la sécurité des revenus. Les normes internationales du travail aident les organisations de travailleurs à s'organiser, à participer à la négociation collective et à militer pour la révision des législations du travail.

Moyens d'action et appui aux mandants

132. L'OIT va s'employer en priorité à:

- continuer d'aider les organisations de travailleurs à recenser et combler les lacunes en matière de ratification des conventions et à contrôler l'application des conventions ratifiées, au moyen notamment d'un programme mondial sur les normes internationales du travail prévoyant la fourniture de services consultatifs et d'un appui au renforcement des capacités des organisations de travailleurs, notamment dans le cadre de leurs campagnes ou de leurs activités d'organisation;
- renforcer les programmes régionaux pour améliorer la collaboration et influer sur les politiques concernant des questions intéressant directement les travailleurs, notamment les migrations, les droits des travailleurs dans les chaînes mondiales d'approvisionnement et dans les zones franches d'exportation et une transition efficace vers l'économie formelle;

- promouvoir la création d'instances de dialogue social fortes, et en particulier l'adoption d'accords-cadres internationaux, de cadres réglementaires et d'arrangements contractuels par les mandants, ainsi que les travaux de recherche interrégionaux, les initiatives de partage des connaissances et de formation et la révision des matériels de formation existants;
- favoriser le recours aux médias sociaux, aux technologies de l'information et à l'apprentissage en ligne pour aider les organisations de travailleurs dans leurs efforts d'organisation et leurs activités de renforcement des institutions, en accordant une attention renouvelée à l'amélioration des conditions de travail et de vie grâce aux mutuelles et aux coopératives.

Questions transversales

- 133.** *Les normes internationales du travail:* L'accent sera mis en particulier sur la ratification et l'application des normes en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Les normes du travail fondamentales et les instruments consacrés à des questions comme la sécurité sociale, le salaire minimum, la sécurité et la santé au travail, les migrations de main-d'œuvre, la relation d'emploi et la cessation d'emploi seront au centre des préoccupations en matière d'élaboration des politiques.
- 134.** *Le dialogue social:* Une des priorités sera de mettre en place des instances de dialogue social et de les renforcer, aux niveaux bipartite et tripartite, afin d'influer sur l'élaboration des politiques à tous les niveaux. L'échange d'expériences en matière de dialogue social au niveau régional sera encouragé.
- 135.** *L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination:* Etablie sur la base des travaux antérieurs menés dans le contexte des activités d'organisation et de représentation en faveur des travailleurs vulnérables, notamment les migrants et les travailleurs des zones franches d'exportation et des chaînes d'approvisionnement mondiales, la stratégie dans ce domaine s'adresse particulièrement aux femmes. Elle contribuera également à promouvoir la représentation et la participation des femmes à tous les niveaux des organisations de travailleurs.

Partenariats extérieurs

- 136.** Il s'agira de promouvoir la cohérence du système multilatéral en veillant au respect des normes internationales du travail, en renforçant la gouvernance et en favorisant une plus grande participation des organisations de travailleurs aux initiatives interinstitutions. Les institutions d'intégration régionale seront sollicitées en vue d'améliorer la prise en compte des opinions et des préoccupations des travailleurs par le dialogue social. Les partenariats dans le domaine de la recherche avec les milieux universitaires et différents réseaux se poursuivront.

IV. Stratégies transversales

- 137.** Un certain nombre de questions ou de thèmes transversaux se rapportent à plusieurs ou à l'ensemble des résultats attendus. Les normes internationales du travail, le dialogue social et l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination dans le monde du travail sont des moyens essentiels pour atteindre les objectifs fixés par la Constitution de l'OIT. A cet effet, des mesures sont prises au titre de l'ensemble des résultats attendus. L'éradication de la pauvreté, l'égalité de chances et de traitement pour les femmes au travail et la transition vers une économie verte font partie des thèmes retenus pour les initiatives du centenaire de l'OIT. Les travaux en lien avec ces initiatives seront renforcés au cours de la période

biennale en vue de permettre à l'Organisation de relever les défis qui iront de pair avec la réalisation de son mandat au début de son deuxième centenaire. L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail contribuera à son tour à divers aspects des travaux du BIT au cours de la période 2016-17. Les stratégies et questions transversales sont brièvement examinées ci-dessous.

Les normes internationales du travail

- 138.** La promotion de la ratification des normes internationales du travail ainsi que leur application effective au niveau national sont les principaux moyens d'atteindre les objectifs constitutionnels de l'OIT. A elles seules, ces normes ne permettent pas d'améliorer les conditions de travail dans la pratique. Toutefois, leur ratification et leur mise en œuvre effective constituent le cadre juridique de base indispensable pour accomplir des progrès dans la promotion des droits au travail, créer des emplois décents, améliorer les conditions de travail, étendre la protection sociale et favoriser la création d'entreprises durables; de son côté, le système de contrôle de l'OIT donne la possibilité de poursuivre un dialogue actif.
- 139.** Il est urgent de promouvoir un sentiment d'appropriation parmi les mandants de l'OIT afin d'encourager les ratifications ainsi qu'une application effective au niveau national et l'adoption de normes qui répondent aux besoins du monde du travail et des mandants tripartites. La promotion des normes internationales du travail constitue à la fois un résultat en soi et un moyen d'action pour atteindre les autres résultats fixés par les mandants.
- 140.** L'initiative du centenaire consacrée aux normes sous-tend et définit l'orientation stratégique des travaux au cours de la période biennale afin de garantir l'existence d'un système de contrôle et d'un mécanisme d'examen des normes faisant autorité. Pour l'ensemble des résultats, les services liés aux normes viseront principalement à: i) renforcer la capacité des mandants à participer de manière efficace à l'élaboration, à l'adoption, à la ratification et à la mise en œuvre des normes pertinentes; ii) promouvoir la ratification des normes se rapportant au résultat attendu; iii) améliorer l'application, au niveau national, des conventions et recommandations ratifiées.

Le dialogue social

- 141.** Le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les représentants des employeurs et des travailleurs constituent l'essence même du modèle de gouvernance préconisé par l'OIT pour promouvoir la justice sociale, des relations professionnelles équitables et le travail décent. La liberté syndicale et la négociation collective sont au cœur du dialogue social.
- 142.** La contribution des partenaires sociaux à un développement économique et social stable est fréquemment sous-évaluée. La reconnaissance effective des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective et l'exercice de ces droits restent un problème. Pour y remédier, il convient d'intégrer le dialogue social et le tripartisme à tous les résultats. A cet effet, le BIT s'emploiera à renforcer les capacités des acteurs du dialogue social ainsi que le rôle et l'efficacité des institutions de dialogue social, à promouvoir la ratification et l'application des conventions de l'OIT relatives au dialogue social, et à renforcer le rôle du tripartisme et du dialogue social en tant que principaux outils de mise en œuvre des objectifs stratégiques de l'Organisation.

- 143.** Les services fournis par le BIT pour l'ensemble des résultats viseront essentiellement les objectifs suivants: i) renforcer les capacités institutionnelles et techniques des mandants, individuellement et collectivement, pour leur permettre de jouer efficacement leur rôle dans le dialogue social; ii) faciliter la participation effective des organisations d'employeurs et de travailleurs aux programmes de l'OIT; iii) renforcer les institutions et pratiques du dialogue social.
- 144.** Afin de fournir aux mandants des conseils de qualité en matière d'élaboration des politiques reposant sur des données factuelles, l'OIT renforcera son programme de recherche, notamment en développant la collecte et l'analyse de données sur l'évolution du dialogue social et de la négociation collective.

L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination

- 145.** Les conventions fondamentales de l'OIT et les autres instruments de l'Organisation relatifs à l'égalité et à la non-discrimination constituent le cadre général de la stratégie dans ce domaine. Les travaux menés par le BIT au cours de la présente période biennale visent à aider les mandants à parvenir à l'égalité entre hommes et femmes et à l'élimination de la discrimination, notamment dans le contexte du programme de développement pour l'après-2015.
- 146.** L'initiative du centenaire sur les femmes au travail comprendra une série de produits spécifiques concernant l'ensemble des résultats, qui contribueront également au suivi du processus d'examen Beijing+20. Il est ainsi prévu de procéder à une vaste évaluation de la condition des femmes au travail qui permettra d'élaborer une nouvelle stratégie de l'OIT et d'inciter les mandants tripartites à agir pour parvenir à une égalité véritable et durable et à l'élimination de la discrimination.
- 147.** Des travaux seront entrepris pour évaluer et traiter les effets discriminatoires que des processus, des institutions, des lois et des politiques apparemment neutres ont sur les politiques de l'emploi, les programmes de formation, les initiatives de développement des entreprises, la conception des politiques salariales et d'autres conditions de travail. Les services aux mandants comporteront des interventions visant à: i) permettre aux groupes de travailleurs particulièrement vulnérables à la discrimination (entre autres les femmes, les handicapés, les membres de communautés autochtones ou de minorités ethniques, les personnes vivant avec le VIH ou affectées par le VIH ou le sida, ou les travailleurs migrants) de surmonter les obstacles sociaux, politiques, juridiques et institutionnels auxquels ils sont confrontés; ii) traiter les problèmes liés à la représentation insuffisante des groupes exclus et marginalisés et permettre à ceux-ci de se faire entendre; iii) favoriser la mise en place d'un cadre propice à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination, notamment en faisant mieux respecter le principe «à travail égal, salaire égal», en renforçant le rôle de la négociation collective, en favorisant l'accès des femmes à des postes de direction, en assurant une protection sociale suffisante aux groupes défavorisés, en concevant des politiques en matière de maternité, de paternité et de garde d'enfants ouvertes à tous et en favorisant l'insertion et la diversité.

L'éradication de la pauvreté

- 148.** L'OIT s'emploie depuis longtemps à éliminer la pauvreté et à relever le défi consistant à réduire les inégalités et l'injustice sociale. Aux termes de la Déclaration de Philadelphie, «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous». L'OIT a adopté une approche unique de la lutte contre la pauvreté centrée sur l'emploi, qui consiste à promouvoir les droits au travail, l'emploi, un salaire assurant des conditions d'existence

convenables et une protection sociale suffisante. Le message que l'Organisation entend délivrer est toujours le même: le travail décent est le moyen le plus sûr de s'affranchir de la pauvreté.

- 149.** L'initiative du centenaire sur l'éradication de la pauvreté soutiendra les travaux menés par le Bureau au titre des différents résultats afin d'accroître les synergies et la masse critique. Des travaux analytiques et des interventions opérationnelles dans les domaines des droits au travail, de l'emploi, de l'économie informelle, de l'économie rurale et des socles de protection sociale seront menés dans la perspective de l'éradication de la pauvreté en tenant pleinement compte de la contribution que l'Organisation peut apporter à l'amélioration du sort des plus démunis.
- 150.** Les activités susmentionnées seront mises en œuvre à la lumière des objectifs de développement durable, une fois que l'Assemblée générale des Nations Unies les aura adoptés sous leur forme définitive (en septembre 2015) et conformément aux orientations fournies par le Conseil d'administration.

Une transition juste vers une économie verte

- 151.** La stratégie dans ce domaine s'inspire des conclusions concernant le développement durable, le travail décent et les emplois verts adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 102^e session (2013), ainsi que du plan d'action stratégique approuvé par le Conseil d'administration en octobre 2013, qui inscrit l'initiative du centenaire de l'OIT consacrée aux emplois verts dans une perspective à long terme⁴. L'objectif est de faire en sorte que l'OIT joue un rôle de chef de file au niveau mondial dans ce domaine et de mettre en place des capacités permettant d'aider les mandants à faire face aux difficultés que les entreprises, les travailleurs et les groupes vulnérables rencontrent en raison du changement climatique et à profiter des opportunités créées par ce changement, tout en assurant une transition juste vers des stratégies de développement à faible empreinte carbone et économe en ressources.
- 152.** Le BIT soutiendra les initiatives nationales visant à donner effet à l'accord qui doit être conclu à Paris en 2015 lors de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques et mettra l'accent sur les conséquences de ces initiatives pour les entreprises, les travailleurs et le marché du travail en général.
- 153.** Les travaux consisteront essentiellement à: i) évaluer l'impact sur l'emploi des investissements et stratégies dans le domaine de l'économie verte; ii) fournir une assistance technique et des conseils d'experts pour intégrer les préoccupations écologiques dans les politiques de l'emploi, le développement des entreprises et la promotion de l'entrepreneuriat, l'amélioration des compétences, les stratégies sectorielles et la protection sociale; iii) aider les mandants à appliquer un cadre de «transition juste» dans un nombre limité de pays et secteurs pilotes; iv) renforcer la base de connaissances mondiale et les capacités des mandants en matière d'écologisation des économies, des entreprises et des emplois, en donnant un rôle accru au Centre de Turin.

V. Aperçu des priorités régionales

- 154.** Au niveau régional, l'OIT travaille sur la base des demandes nationales exprimées par le biais des PPTD, des dix résultats proposés dans le présent aperçu préliminaire et des

⁴ Documents GB.319/INS/3/2 et GB.319/PV, paragr. 63.

conclusions des réunions régionales. Chacune des cinq régions présente une grande diversité, sur les plans tant de la situation socio-économique et politique des Etats Membres que de la nature des problèmes auxquels ils sont confrontés. La promotion d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et efficaces et de la ratification et de l'application des normes internationales du travail constitue un domaine d'activité commun à toutes les régions. On trouvera dans les paragraphes ci-après les priorités de l'OIT dans chaque région.

Afrique

- 155.** Depuis dix ans, l'Afrique connaît des taux de croissance économique impressionnants et relativement durables. Toutefois, cette croissance ne profite pas à tous et ne s'est pas traduite par des créations d'emplois suffisamment nombreuses pour changer la donne, en particulier pour les jeunes des deux sexes. Les perspectives d'emploi limitées et le déficit de travail décent, conjugués au creusement des inégalités économiques, à l'aggravation de l'insécurité et à l'évolution démographique, ont accru les pressions migratoires. Les résultats stratégiques ci-après sont particulièrement importants pour la région Afrique: des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes, la création et l'extension des socles de protection sociale et la promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migrations de main-d'œuvre.
- 156.** Au sein de la région, pour les pays à faible revenu, l'appui à l'élaboration des politiques sera complété par des projets de coopération technique financés par des ressources extrabudgétaires destinées à renforcer les capacités à différents niveaux. Une initiative spécifique de promotion de l'emploi productif pour la prévention des conflits, la reconstruction et le redressement économique sera lancée dans plusieurs Etats fragiles, essentiellement dans le centre, le nord et l'ouest de l'Afrique, ainsi que dans la corne de l'Afrique. L'entrepreneuriat des jeunes sera un domaine d'activité important. Dans les pays à revenu intermédiaire, l'accent sera mis en particulier sur la fourniture de conseils pour l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes, sur les réseaux Sud-Sud et l'apprentissage mutuel ainsi que sur la coopération interrégionale entre le Brésil, la Fédération de Russie, l'Inde, la Chine et l'Afrique du Sud. On insistera en outre sur l'utilisation optimale des ressources et connaissances locales, en finançant l'assistance technique par des sources nationales et en faisant appel aux compétences disponibles à l'échelle nationale. Les initiatives en matière de migration de main-d'œuvre s'adresseront en particulier aux communautés économiques régionales qui donnent la priorité à cette question.
- 157.** Des PPTD de première génération devraient être achevés dans cinq pays. De plus, des PPTD de deuxième génération seront élaborés dans près de 16 pays.

Amérique latine et Caraïbes

- 158.** Au cours des dix à quinze dernières années, la plupart des pays d'Amérique latine et des Caraïbes ont connu une période pendant laquelle la croissance économique était forte et les créations d'emplois nombreuses, ce qui a permis de faire baisser le chômage, mais cette dynamique s'est récemment essouffée. La situation actuelle est caractérisée par des niveaux d'informalité élevés et de fortes inégalités, en particulier chez les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables. Les travaux du BIT dans la région seront essentiellement axés sur la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et l'amélioration des perspectives d'emploi pour les jeunes, sur la promotion des entreprises durables et sur la formalisation de l'économie informelle.

- 159.** L'objectif général dans la région sera la promotion de l'insertion sociale et du développement par la formalisation de l'économie informelle. Dans ce but, l'OIT mettra en œuvre une approche intégrée englobant tous les résultats, car la création d'emplois formels plus nombreux et de meilleure qualité passe par la promotion des normes internationales du travail et des entreprises durables, la protection sociale et une inspection du travail efficace. Une attention toute particulière sera portée aux régions rurales, aux migrations de main-d'œuvre et aux formes de travail inacceptables afin d'améliorer la situation des travailleurs les plus vulnérables dans la région.
- 160.** L'accent sera mis sur la gestion des connaissances et le renforcement des capacités en collaboration avec le réseau du Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR). Le BIT se servira des mécanismes d'intégration régionale pour faire avancer les éléments les plus importants de l'Agenda du travail décent et faciliter la prestation de services consultatifs. Il adaptera et rationalisera les outils d'assistance technique existants, notamment ceux consacrés à la formalisation, aux entreprises durables (l'accent étant mis sur les petites et moyennes entreprises), à la liberté syndicale, à la négociation collective et au dialogue social. Il consolidera son Programme pour la promotion de la formalisation en Amérique latine et aux Caraïbes (FORLAC) et élaborera un programme phare similaire pour les migrations de main-d'œuvre. Il appuiera par ailleurs la coopération Sud-Sud, par exemple dans le cadre de l'initiative régionale «Faire de l'Amérique latine et des Caraïbes une région sans travail des enfants» ou des projets sur le travail forcé, le travail des enfants, les migrations et les emplois verts.
- 161.** Douze PPTD devraient être en cours de mise en œuvre pendant la période biennale.

Asie et Pacifique

- 162.** La région Asie et Pacifique reste contrastée et dynamique. Elle représente la plus grande partie de la population mondiale et se compose de pays très divers: pays les moins avancés, pays à revenu intermédiaire, pays développés et petits Etats insulaires. Bien que la croissance économique soit restée globalement forte, elle a marqué le pas dans plusieurs pays qui connaissaient précédemment des taux de croissance élevés. Parmi les principaux problèmes qui continuent d'affecter la plupart des pays de la région, on peut citer des inégalités fortes ou croissantes, des populations très jeunes, une protection sociale insuffisante (particulièrement évidente dans les pays fréquemment touchés par des catastrophes naturelles) et un fort taux de migration. Les faibles taux de ratification des normes internationales du travail, en particulier des conventions fondamentales, restent une source de préoccupation. Compte tenu de la diversité régionale, les travaux porteront en particulier sur la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et l'amélioration des perspectives pour les jeunes, la création et l'extension des socles de protection sociale, la promotion d'entreprises durables et de la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail, la protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables et la promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migrations de main-d'œuvre.
- 163.** Les services fournis aux mandants par le BIT devront être adaptés à la diversité économique et sociale des Etats Membres de la région. Compte tenu de l'augmentation du nombre de pays à revenu intermédiaire, les besoins en services consultatifs de haut niveau iront croissant, et pour les pays les moins avancés et les Etats fragiles, le principal moyen d'action sera l'élaboration et la mise en œuvre de projets de coopération technique. Des interventions ciblées sont nécessaires pour les pays touchés par des catastrophes naturelles, ainsi qu'une assistance à long terme visant à promouvoir des moyens de subsistance

durables. Des travaux seront menés pour relever le faible taux de ratification des normes internationales du travail dans certains pays.

- 164.** Plusieurs PPTD arriveront à échéance en 2015 et 2016, et quelque dix pays de la région devraient en élaborer de nouveaux.

Etats arabes

- 165.** Un taux de chômage qui reste élevé, notamment chez les jeunes, un faible taux d'activité des femmes et le creusement des inégalités comptent parmi les principaux problèmes socio-économiques auxquels sont confrontés les Etats arabes. Ces problèmes sont aggravés par une instabilité globale et l'existence de crises durables dans certains pays. La création d'emplois décents, l'amélioration du dialogue social, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et la réduction de la pauvreté sont des priorités absolues. Les travaux porteront sur des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et l'amélioration des perspectives d'emploi pour les jeunes, la création et l'extension des socles de protection sociale et la promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migrations de main-d'œuvre.
- 166.** Dans cette région, le BIT s'emploiera à mettre en place des services spécialisés réactifs faisant appel à de larges réseaux d'experts dans des domaines où il possède un avantage comparatif certain. Cette approche sera particulièrement adaptée aux pays à revenu élevé du Conseil de coopération du Golfe, dans lesquels le soutien par les pairs et la cohérence des politiques seront systématiquement encouragés, toutes les interventions comportant un important volet relatif à l'échange de connaissances. Les pays en crise, caractérisés par une «fragilité» plus ou moins grande aggravée par la faiblesse des capacités institutionnelles et l'influence limitée des mandants sur l'élaboration des politiques, continueront d'occuper une grande place dans les travaux menés par le BIT dans la région, par le biais notamment de la fourniture d'un appui technique intégré destiné à renforcer la résilience des marchés du travail et des populations touchées par la dégradation de la situation socio-économique. Le Bureau redoublera d'efforts pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail.
- 167.** Les PPTD seront renforcés par une réaffectation des ressources aux domaines prioritaires, pour lesquels des stratégies de sensibilisation seront mises en œuvre. Des activités de renforcement des capacités clairement définies seront menées en faveur des mandants, parallèlement à la poursuite du renforcement des commissions tripartites existantes. Cinq pays devraient produire un nouveau PPTD ou un PPTD de nouvelle génération au cours de la période biennale.

Europe et Asie centrale

- 168.** Malgré des contextes politiques et socio-économiques très divers, les pays de la région sont confrontés à des difficultés semblables: sous-emploi et chômage, spécialement chez les jeunes; inégalités de revenus; précarité de l'emploi; informalité et emploi non déclaré; inégalités d'accès au marché du travail, plus particulièrement pour les femmes; mauvaises conditions de travail; formes de travail inacceptables; contextes peu propices aux entreprises durables; protection sociale lacunaire; systèmes de sécurité sociale non viables et non-respect des droits et principes fondamentaux au travail. Ces problèmes, qui touchent souvent les membres les plus vulnérables de la société, ont été causés ou aggravés par une croissance économique atone ou des situations de récession. Compte tenu de la diversité des pays de la région, les activités viseront à réaliser plusieurs résultats stratégiques attendus, notamment: des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une

croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes, la création et l'extension des socles de protection sociale, la promotion des entreprises durables, la formalisation de l'économie informelle, la promotion de la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail, et la promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migrations de main-d'œuvre.

- 169.** Des activités seront aussi consacrées aux résultats stratégiques concernant les normes internationales du travail, l'économie rurale et les formes de travail inacceptables. L'action portera plus particulièrement sur les domaines suivants: fourniture de conseils sur les politiques à appliquer pour renforcer le dialogue social et combler les lacunes législatives existantes, conformément aux politiques nationales, et assistance technique visant à aborder des questions spécifiques en matière de travail et à renforcer les capacités des partenaires sociaux. Les efforts déployés pour mieux relier l'action de l'OIT aux cadres de développement nationaux se poursuivront. Le BIT travaillera en collaboration avec les institutions européennes compétentes et les partenaires sociaux européens sur les questions de politique générale. Il facilitera aussi le partage de connaissances et de données d'expérience dans les sous-régions en menant des études et analyses comparatives et en développant des réseaux, des communautés de pratique entre les mandants et des processus d'examen par les pairs au niveau sous-régional. Une réunion régionale pour l'Europe et l'Asie centrale devrait avoir lieu au début de 2017.
- 170.** Des PPTD et des accords tripartites devraient être renouvelés ou réexaminés pendant la période biennale dans quelque 14 pays.

VI. Programme pour la recherche, les connaissances, les statistiques du travail et le renforcement des capacités

- 171.** La recherche, les connaissances et les statistiques du travail sont des outils primordiaux pour appuyer la réalisation des résultats stratégiques. Avec le renforcement des capacités, ils constituent des éléments clés des services que le BIT fournit aux mandants aux échelons national, régional et mondial.

Recherche et connaissances

- 172.** La recherche au BIT vise à développer des connaissances sur les nouveaux modèles qui se font jour dans le monde du travail, à orienter les activités de conseil et d'assistance technique de l'Organisation et à faciliter les efforts de sensibilisation.
- 173.** Le BIT doit être en mesure de générer, d'obtenir et de partager des données empiriques et des analyses rigoureuses pour étayer ses activités de conseil et de renforcement des capacités menées au titre de chaque résultat stratégique et pour défendre plus avant le travail décent. A en juger par les enseignements tirés des recherches du BIT, les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent bénéficier considérablement de politiques élaborées à partir d'une analyse solide des solutions qui fonctionnent ou qui au contraire ne fonctionnent pas dans différentes situations, selon le niveau de développement et le contexte des pays concernés.
- 174.** A cette fin, et pour que l'OIT soit reconnue comme étant une source majeure d'informations sur les questions clés dans les domaines social et de l'emploi aux niveaux tant mondial que national, la fonction de recherche du Bureau va être renforcée. Il est crucial que les mandants et le grand public puissent accéder aux résultats des travaux de recherche, notamment par le biais du portail des connaissances du BIT.

175. La création du Département de la recherche et le lancement du programme global de recherche du BIT, qui offre de nouvelles possibilités de coopération interdépartements, contribueront à faire en sorte:

- que l'OIT devienne un acteur plus influent du débat mondial sur les politiques sociales et de l'emploi, en particulier pour ce qui est du développement, de la croissance riche en emplois et des inégalités de revenus;
- que les mandats puissent être conseillés, à la lumière de données probantes, sur les politiques qui permettent de relever efficacement les défis sociaux et de l'emploi, y compris au niveau national;
- qu'il y ait une meilleure compréhension des tendances qui façonnent le monde du travail et un ensemble de moyens d'action pour faire face à ces tendances afin que les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs soient mieux à même de saisir les nouvelles possibilités qui s'offrent à eux.

176. Dans cette optique, les principales tendances – y compris les nouvelles technologies, le changement démographique, la raréfaction des ressources naturelles, l'émergence des «économies vertes», l'évolution de la finance et les nouveaux modèles de développement et de mondialisation – seront évaluées au regard de leur impact socio-économique. Cette réflexion constituera en outre une base de travail importante et une contribution analytique de fond pour l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail proposée par le Directeur général et elle mettra en lumière les liens étroits qui existent entre les sept initiatives du centenaire.

177. Les principaux domaines de recherche portent sur l'évaluation de «ce qui fonctionne» (dans le cadre des résultats stratégiques et des initiatives du centenaire entre autres), en particulier en ce qui concerne:

- les approches qui contribuent à créer durablement des emplois plus nombreux et de meilleure qualité;
- les stratégies qui ont fait leurs preuves dans la lutte contre les inégalités de revenus et les disparités entre hommes et femmes;
- les politiques et programmes visant à faciliter la transition des microentreprises vers les petites et moyennes entreprises et qui bénéficient tant aux entrepreneurs qu'aux travailleurs;
- les politiques macroéconomiques, les politiques vertes et les politiques commerciales, et leurs interactions avec les objectifs définis sur le plan social et en matière d'emploi;
- les approches visant à éradiquer la pauvreté et à promouvoir le développement par le biais de stratégies favorables au travail décent;
- les politiques qui permettent efficacement de stimuler l'emploi et les possibilités de carrière pour les groupes sous-employés et les groupes vulnérables, en particulier les jeunes;
- la combinaison efficace des politiques de la protection sociale, des politiques relatives à la population active et des politiques de développement;
- les systèmes bien conçus de fixation des salaires, les politiques sur la taxation du travail, la réglementation de l'emploi et les modalités permettant d'exercer le droit de négociation collective, conformément aux normes applicables.

- 178.** Le lancement d'une publication phare (le rapport *World Employment and Social Outlook* qui regroupera en une seule publication les *Tendances mondiales de l'emploi* et le *Rapport sur le travail dans le monde*) et l'établissement de notes de synthèse seront des outils précieux pour la diffusion des résultats de la recherche et permettront à l'OIT d'apporter une contribution significative à la Conférence internationale du Travail et au G20, entre autres forums mondiaux, ainsi qu'à des débats à l'échelon national.
- 179.** La création d'un groupe chargé de l'examen de la recherche permettra d'assurer le suivi des travaux de recherche et améliorera le contrôle de la qualité.
- 180.** Des mesures seront prises pour favoriser la diffusion et l'application des résultats de la recherche. L'étroite collaboration avec le Centre de Turin va se poursuivre, notamment pour ce qui est du renforcement des capacités des mandants. Le Bureau approfondira sa participation aux activités de réseaux de recherche, de groupes d'étude et de réflexion et d'organisations, telles que la Banque mondiale, le FMI, le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU et les banques régionales de développement. La *Revue internationale du Travail* continuera de constituer un lien essentiel avec le monde universitaire.

Statistiques du travail

- 181.** L'objectif est de conforter la position de l'OIT en tant que référence mondiale dans le domaine des statistiques du travail et en tant que principale source de données actualisées sur le travail décent. Une attention particulière sera accordée à la définition de critères harmonisés pour favoriser les comparaisons internationales et permettre de meilleures estimations mondiales et régionales.
- 182.** Les bases de données statistiques du BIT seront fusionnées en une seule et même base qui répertoriera tous les grands indicateurs du travail décent. Cette base de données sera une composante importante du portail de connaissances du Bureau. Un cadre d'assurance de la qualité sera défini pour les statistiques du travail afin de garantir la cohérence des travaux du Bureau dans ce domaine.
- 183.** Les services fournis aux mandants continueront d'être axés sur l'assistance technique et le renforcement des capacités pour leur permettre de produire, compiler et diffuser des données fiables en matière d'emploi et de travail. Dans le cadre de la Conférence internationale des statisticiens du travail, les travaux se poursuivront en vue d'établir des normes statistiques sur le travail.
- 184.** L'une des priorités consistera à assurer un suivi et à établir des rapports concernant les indicateurs associés aux objectifs de développement durable pour l'après-2015. Les partenariats avec d'autres organisations internationales seront renforcés afin de garantir une plus grande cohérence des politiques en matière de statistiques du travail.

Renforcement de la collaboration entre le Centre de Turin et le BIT

- 185.** Le partenariat stratégique entre le Centre de Turin et le BIT sera renforcé de trois manières, comme décrit ci-après.
- 186.** Le Centre adaptera ses programmes de formation à l'intention des mandants de l'OIT en fonction des résultats stratégiques énoncés dans le plan stratégique de transition pour 2016-17. Pour chaque résultat, l'avantage comparatif du Centre en tant que pôle mondial de connaissances sera complété par des compétences spécialisées que des prestataires de

services régionaux et nationaux apporteront dans le cadre de partenariats de formation. Les services seront réorientés pour refléter les diverses catégories de besoins en matière de formation aux différents stades de développement social et économique. A cet effet, il sera nécessaire d'accélérer la mise en place de méthodes de formation mixtes s'appuyant sur les technologies de l'information ainsi que de développer les compétences linguistiques et thématiques.

187. Une équipe spéciale chargée de la formation réunissant des représentants du Centre de Turin et du Département du développement des ressources humaines du BIT favorisera une planification plus stratégique et plus cohérente, de même qu'une meilleure complémentarité des activités relatives au perfectionnement du personnel du BIT. Cette équipe spéciale sera tout particulièrement chargée d'élaborer des parcours de formation en plusieurs étapes pour les différentes catégories de personnel, en suivant une approche modulaire qui permettra aux fonctionnaires de composer leur propre programme de formation à partir des modules d'apprentissage qu'ils auront choisis.

188. Les services de formation du Centre et ses activités de plus large portée seront mis à profit pour faciliter l'intégration des priorités de l'OIT dans le programme de développement pour l'après-2015 qui est en cours d'élaboration. Dans ce contexte, le Centre s'emploiera à intensifier ses efforts destinés à établir des réseaux avec d'autres prestataires de formation et institutions universitaires sur le terrain.

VII. Résultats en matière de sensibilisation, de gouvernance et d'appui

Résultat A: Sensibilisation efficace à la question du travail décent dans le monde du travail

Question à traiter

189. Pour s'assurer que l'Agenda du travail décent continue de recueillir un large soutien, l'OIT doit informer et influencer efficacement les organisations internationales, les gouvernements, les mandants, les acteurs non étatiques et les médias à l'aide de travaux analytiques solides, de conseils concrets sur les politiques et d'activités de sensibilisation ciblées et coordonnées.

Changements attendus

190. Les interventions programmées devraient aboutir aux changements suivants:

- une augmentation du nombre d'Etats Membres qui accordent une place centrale à l'objectif du travail décent dans l'élaboration de leurs politiques;
- un renforcement de la collaboration pour intégrer l'Agenda du travail décent dans les politiques et programmes des organisations internationales et des institutions multilatérales et régionales;
- une mobilisation des décideurs, des leaders d'opinion et des instances influentes à l'échelle mondiale, telles que le G20, l'ONU et les autres forums de haut niveau, les réseaux de recherche et les groupes d'étude et de réflexion, afin d'accroître les efforts de sensibilisation et la visibilité de l'OIT;

- une utilisation accrue, par les parties prenantes extérieures, du portail de connaissances du BIT, qui comprendra davantage d'informations portant sur un plus grand nombre de pays.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

- 191.** Le Bureau a entrepris des opérations de sensibilisation très diverses en vue de promouvoir l'Agenda du travail décent et ses priorités stratégiques. Il a obtenu de bons résultats en combinant une action soutenue auprès des décideurs et des leaders d'opinion avec des analyses stratégiques convaincantes fondées sur des observations et des données empiriques. Il a amélioré encore ces résultats en exerçant une influence sur les questions débattues au plus haut niveau et en travaillant en partenariat avec les mandants aux échelons national et mondial de façon à orienter les politiques vers des approches axées sur le travail décent. Se montrer réaliste en ce qui concerne les objectifs des activités de sensibilisation, identifier et cibler les parties prenantes clés et exposer clairement les changements visés, sur la base de données empiriques solides, sont des conditions fondamentales pour garantir l'efficacité des interventions.
- 192.** Maintes possibilités s'offrent à l'OIT pour participer plus activement à l'élaboration des objectifs de développement durable des Nations Unies pour l'après-2015 et pour élargir des programmes conjoints dans le cadre de l'initiative «Unité d'action des Nations Unies», de façon à intégrer le travail décent dans les programmes de développement nationaux.

Moyens d'action

- 193.** En vue de faire de l'OIT l'organisation de référence pour toutes les questions touchant au «monde du travail», le Bureau s'emploiera à:
- utiliser au mieux l'avantage comparatif de l'Organisation en améliorant l'accès des mandants, des décideurs et des leaders d'opinion à des informations pertinentes et actualisées sur l'emploi, les droits, la protection sociale et le dialogue social, notamment par le biais du portail de connaissances;
 - collaborer non seulement avec les ministères du Travail et de l'Emploi mais aussi avec d'autres ministères et départements d'Etat clés, y compris les ministères des Finances et de la Planification, afin de promouvoir la cohérence des politiques dans les domaines économique, social et du travail;
 - communiquer de façon convaincante aux publics cibles les points essentiels traités dans des rapports et notes de synthèse en s'appuyant sur des données probantes et en formulant des solutions;
 - utiliser une large gamme d'outils de communication et de ressources pour renforcer la pertinence et la visibilité de l'OIT ainsi que ses interactions avec les mandants et d'autres publics cibles aux niveaux mondial, régional et national;
 - continuer de renforcer les capacités de l'OIT en matière de recherche, de statistiques et d'analyse des politiques;
 - renforcer le lien fonctionnel entre le siège et les bureaux de l'OIT dans les régions afin de coordonner les activités avec les décideurs nationaux;
 - fournir des conseils stratégiques sur les moyens de communication qu'il convient d'utiliser pour diffuser efficacement aux publics cibles les constatations et les recommandations de l'OIT sur les politiques;

- appuyer les mandants tripartites dans les efforts de sensibilisation qu'ils déploient pour travailler directement avec les décideurs et les leaders d'opinion, en leur proposant des activités de renforcement des capacités en collaboration avec le Centre de Turin, en mettant à jour les orientations et les outils concernés et en organisant des forums pour les aider à renforcer leur influence sur les politiques.

Partenariats extérieurs

194. L'OIT nouera des partenariats pour élargir le débat sur l'élaboration des politiques et faire progresser l'Agenda du travail décent, notamment:

- en établissant des partenariats efficaces dans le cadre de l'initiative «Unité d'action des Nations Unies» pour promouvoir les résultats stratégiques de l'Organisation dans le contexte de l'après-2015, y compris au niveau des pays, grâce à un meilleur alignement des PPTD sur les PNUAD et les programmes de développement nationaux;
- en travaillant en coopération avec les commissions régionales de l'ONU, les banques régionales et les organisations régionales;
- en collaborant avec le G20 et d'autres instances mondiales ou régionales compétentes.

Résultat B: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

Question traitée

195. Ce résultat concerne la manière dont l'OIT est dirigée et orientée et dont les responsables sont rendus comptables de leurs actions. L'objectif visé est de garantir le fonctionnement optimal des organes de gouvernance de l'Organisation et d'améliorer la supervision et le contrôle du Bureau, qui a l'obligation d'assurer une utilisation efficace et efficiente des ressources qui lui sont confiées.

Changements attendus

196. Les activités et interventions clés qui seront mises en œuvre contribueront à:

- renforcer les mécanismes d'établissement des ordres du jour et favoriser une participation étendue et de haut niveau des mandants tripartites à l'établissement des priorités et à la prise de décisions;
- assurer un fonctionnement plus efficace de la Conférence internationale du Travail, du Conseil d'administration et des réunions régionales;
- améliorer le contrôle pour appuyer l'administration transparente et responsable de l'Organisation à l'aide d'une gestion des risques efficace;
- renforcer la qualité et l'utilisation des évaluations, qui sont sources d'informations utiles pour la gouvernance de l'Organisation et la mise en œuvre de son programme.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

197. Ces dernières années, l'OIT a pris des mesures pour renforcer ses processus de gouvernance et ses pratiques institutionnelles. La réforme du fonctionnement du Conseil d'administration a clairement démontré combien il importe de planifier et de gérer les sessions de manière adéquate pour permettre de concentrer les travaux sur les décisions de gouvernance, et réaliser ainsi d'importantes économies. Ces enseignements seront de nouveau mis à l'épreuve des faits dans le cadre de la réforme du fonctionnement de la Conférence internationale du Travail. Les progrès encourageants en ce qui concerne la gestion du nombre, de la longueur et du tirage des documents donnent à penser que de nouvelles améliorations sont encore possibles dans ce domaine. Compte tenu du nombre croissant de recommandations formulées par les organes de contrôle, il convient d'accorder une attention particulière à la question de la capacité en matière de suivi.

Moyens d'action

Organes de gouvernance

198. Le Bureau va continuer d'appuyer la réforme du fonctionnement de la Conférence internationale du Travail, du Conseil d'administration et des réunions régionales, en améliorant les gains d'efficacité et en tenant compte des retours d'information communiqués par les mandants et des délibérations du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail. Des efforts accrus seront déployés en vue de fournir dans les délais des documents concis et de qualité. On étudiera aussi la possibilité d'améliorer les méthodes de gestion du temps pour les réunions officielles et d'élaborer un modèle efficace et accessible de dématérialisation des documents. Le Bureau continuera de fournir en temps utile des services juridiques de qualité afin de faciliter le fonctionnement des organes de gouvernance, notamment en apportant les modifications requises au Règlement de la Conférence.

Mécanismes de contrôle

199. Les audits internes et externes, l'évaluation indépendante, le Comité consultatif de contrôle indépendant et le rôle de contrôle du Bureau du Trésorier et contrôleur des finances sont des fonctions de gouvernance essentielles, qui favorisent une culture de la transparence, de la responsabilité et de l'apprentissage institutionnel. Le Bureau va continuer d'accorder toute son attention aux recommandations formulées dans le cadre de ces processus afin de veiller à leur bonne application dans la limite des ressources disponibles. Après la pleine mise en œuvre des Normes comptables internationales pour le secteur public ces dernières années, il s'agira désormais de suivre l'évolution de la situation dans ce domaine et de s'adapter aux nouvelles normes qui seront publiées dans les années à venir. Le Bureau fera de la déclaration relative au contrôle interne une mesure essentielle en matière de responsabilisation.

200. Les capacités de gestion du risque institutionnel du BIT ont été renforcées avec la nomination d'un fonctionnaire chargé d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures, des lignes directrices et des formations relatives à la gestion du risque institutionnel. Des registres des risques seront créés pour les programmes, projets et activités fortement exposés et ils seront analysés par ce fonctionnaire. Un registre des risques de haut niveau sera également tenu.

201. La stratégie d'évaluation fondée sur les résultats pour 2011-2015 sera prolongée et assortie d'échéances et de cibles pour la période 2016-17. Le rôle et le fonctionnement du Comité consultatif d'évaluation sera renforcé, de même que l'analyse d'impact de certains

programmes de l'OIT. Une évaluation externe indépendante de la fonction d'évaluation sera réalisée.

202. Le Bureau examinera le fonctionnement des comités consultatifs internes pour veiller à ce qu'ils continuent de répondre aux objectifs.

Partenariats extérieurs

203. D'étroites relations et une bonne coordination seront établies avec les organes institutionnels des Nations Unies, notamment le Corps commun d'inspection, la Commission de la fonction publique internationale, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination et, plus particulièrement, son Comité de haut niveau sur la gestion, pour faire en sorte que le Bureau respecte les normes internationales les plus élevées et bénéficie de l'échange de bonnes pratiques en matière de gouvernance.

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

Question traitée

204. Pour permettre au Bureau d'exécuter son programme de façon efficace, efficiente et adaptée, il est nécessaire de renforcer et de rationaliser les services d'appui, au siège comme dans les régions.

Changements attendus

205. Les interventions programmées devraient aboutir aux changements suivants:
- un cadre de programmation solide fondé sur la méthode de la gestion axée sur les résultats;
 - une utilisation optimale des ressources allouées aux services d'appui grâce à une plus grande efficacité des systèmes de gestion et d'administration, des pratiques et du travail d'équipe dans l'ensemble du Bureau;
 - le renforcement des capacités et de l'aptitude à diriger;
 - une stratégie ciblée de mobilisation de ressources;
 - une gestion efficace des locaux.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

206. Le fait de repenser et de clairement définir les activités opérationnelles et les solutions informatiques devrait se traduire par des gains d'efficacité. Ces gains dépendront de la mise en place de nouvelles modalités de travail en équipe, tant au siège que dans les régions, de vastes consultations et travaux préparatoires et des investissements qui seront consentis pour la refonte des processus et les technologies de l'information. L'expérience acquise et les enseignements tirés dans le cadre des réformes, y compris celle de la structure extérieure et des opérations sur le terrain, des projets de gestion du changement

achevés ou en cours, et des domaines de première importance définis en 2014-15 amélioreront encore les services d'appui et de gestion.

Moyens d'action

Gestion et programmation axées sur les résultats

- 207.** Le Bureau va poursuivre l'intégration de la gestion axée sur les résultats dans ses outils et procédures de programmation. La conception et la mise en œuvre des PPTD seront améliorées, plus particulièrement en ce qui concerne les indicateurs de mesure. Le nombre réduit de résultats stratégiques, assortis d'un nouvel ensemble d'indicateurs de performance, sera de nature à renforcer la programmation et le suivi des réalisations et des résultats attendus. Les fonds de la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires, provenant notamment du compte supplémentaire du budget ordinaire, seront mieux pris en compte dans le cadre des processus de programmation et de mise en œuvre des activités de l'OIT.
- 208.** L'OIT continuera de développer sa collaboration avec les équipes de pays des Nations Unies, ce qui l'amènera à participer plus activement aux PNUAD et à exercer une plus grande influence sur les politiques en la matière.

Procédures administratives

- 209.** Les procédures administratives seront passées en revue afin de recenser les possibilités d'améliorer la qualité des services, d'accélérer la prise de décisions et de renforcer les gains d'efficacité, sans déroger aux principes d'une gestion des risques efficace. Lorsqu'il y aura lieu et, dans la mesure du possible, des analyses comparatives seront réalisées et des indicateurs de performance clés seront définis.
- 210.** De nouveaux examens des processus opérationnels seront réalisés, à la lumière d'initiatives antérieures, afin de déterminer les méthodes les plus adaptées pour fournir les services essentiels. Il s'agira notamment d'analyser la faisabilité, le coût, les avantages et les autres aspects liés à:
- la décentralisation d'autres fonctions vers les bureaux régionaux ou de pays afin que le travail soit effectué plus près du lieu de la prestation de services;
 - la centralisation de certaines fonctions pour permettre des économies d'échelle et accroître l'efficacité des processus grâce au Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) et à d'autres applications informatiques;
 - une collaboration plus étroite avec les organes des Nations Unies en matière de prestation de services;
 - une meilleure exploitation des avantages offerts par les technologies de l'information.
- 211.** Ces changements permettront à l'OIT de réaffecter davantage de ressources allouées à l'appui administratif au profit des activités stratégiques, techniques et analytiques, ce qui permettra d'améliorer la qualité des services fournis aux mandants. Un cadre de résultats simplifié, dans lequel les rôles et les responsabilités seront définis plus clairement, permettra à l'OIT de renforcer le travail d'équipe dans le cadre de programmes moins nombreux mais de plus grande envergure et par conséquent d'optimiser l'utilisation des ressources.

Renforcement des compétences et de l'aptitude à diriger

212. Le Bureau encouragera un meilleur suivi du comportement professionnel ainsi que la mobilité géographique et fonctionnelle du personnel. Le plan d'action pour la réforme dans le domaine de la gestion des ressources humaines, approuvé par le Conseil d'administration en mars 2014, portera pleinement ses fruits au cours de la période 2016-17. Les activités de formation contribueront à renforcer encore les capacités de gestion, de même que les compétences nécessaires à un travail d'équipe efficace. Les équipes mondiales d'appui technique amélioreront la diffusion des connaissances techniques et la coopération entre les spécialistes du BIT pour appuyer des programmes de plus grande envergure. Un programme d'orientation très complet sera mis en place à l'intention de tous les nouveaux fonctionnaires.

Mobilisation efficace des ressources en faveur de la coopération pour le développement

213. Le Bureau s'efforcera de parvenir à une augmentation du niveau des contributions volontaires qui financent directement et appuient la réalisation des résultats stratégiques. L'un des principaux objectifs est de diversifier les donateurs qui soutiennent le programme de l'OIT, en se tournant notamment vers de nouveaux partenaires et le secteur privé. A cet égard, la discussion au Conseil d'administration, à sa session de novembre 2014, sur la stratégie en matière de coopération technique du BIT sera un élément d'orientation utile pour le Bureau.

Amélioration de l'entretien et de l'utilisation des locaux de l'OIT

214. Le Bureau fera procéder à la rénovation du bâtiment du siège dans le respect du calendrier fixé et dans la limite des ressources disponibles à cette fin. Les plans relatifs à l'entretien de l'ensemble des bâtiments dont l'OIT est propriétaire seront actualisés, de manière à réduire l'empreinte carbone du Bureau. Le Bureau veillera au respect des normes minimales de sécurité opérationnelle dans tous les locaux.

Partenariats extérieurs

215. Le Bureau recherchera des moyens de collaborer avec les institutions du système des Nations Unies pour ce qui est de la fourniture de services communs, dans les régions et au siège. La contribution de l'OIT au financement des coordonnateurs résidents des Nations Unies lui assurera une participation et une influence accrues au sein des équipes de pays des Nations Unies.