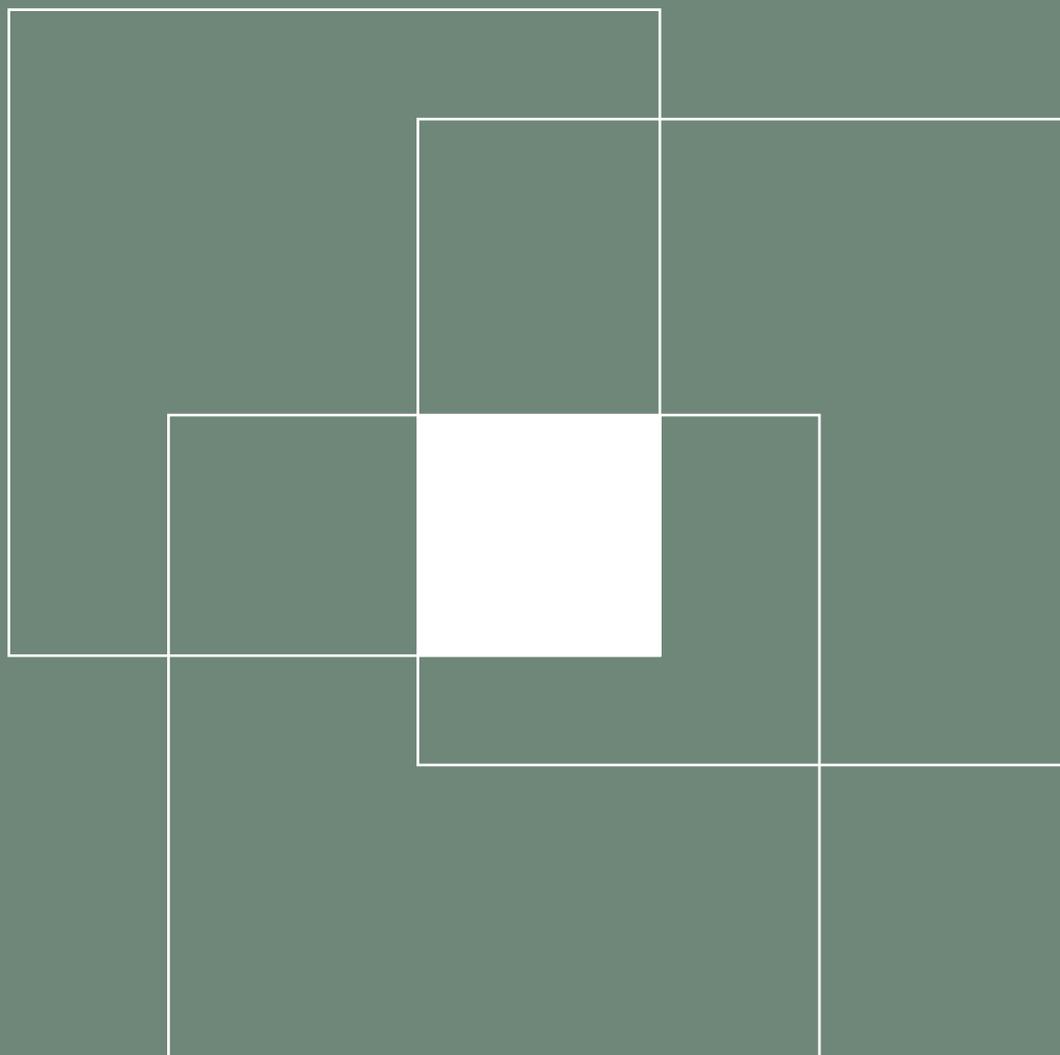




Organisation
internationale
du Travail

PROGRAMME ET BUDGET POUR LA PÉRIODE BIENNALE **2016-17**



Organisation internationale du Travail

**PROGRAMME ET BUDGET
POUR LA PÉRIODE BIENNALE
2016-17**

Bureau international du Travail Genève

ISBN 978-92-2-230412-7 (imprimé)
ISBN 978-92-2-230413-4 (pdf Web)

Première édition 2015

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

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

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

Préface

Préface originale

En octobre 2012, l'OIT s'est engagée dans un processus de réforme profonde avec la ferme intention d'améliorer l'efficacité et l'efficience de son action et, finalement, d'accroître son influence en vue de promouvoir la justice sociale, dans un monde qui en a grandement besoin.

Sous la direction du Conseil d'administration, le Bureau a considérablement avancé dans la mise en œuvre de son programme de réforme, mais beaucoup reste à faire. Ses efforts se sont déployés dans un contexte de dépression constante du marché du travail alors que l'économie mondiale peine à se relever de la crise survenue en 2007 et à créer du travail décent. Les progrès ont été limités, modestes et irréguliers et, dans beaucoup d'Etats Membres, la pression qui s'exerce sur les finances publiques reste considérable.

Parallèlement, l'OIT a dû faire face à une controverse sans précédent au sujet du fonctionnement de son système de contrôle des normes, qui est au cœur même de ses activités.

Dans ce contexte, mes propositions de programme et de budget pour la période 2016-17 visent non seulement à exploiter les acquis de la réforme, mais aussi à créer les conditions nécessaires pour les pérenniser et les consolider. Elles prévoient à la fois le maintien de l'engagement vis-à-vis des objectifs de réforme et l'adoption de méthodes de travail innovantes, selon que les circonstances et l'état d'avancement de la réforme l'exigent et le permettent. Le véritable intérêt pour nos mandants tripartites réside dans le fait qu'en plus d'être investie d'une mission qui revêt une importance évidente dans le monde d'aujourd'hui, l'OIT s'attache à accomplir cette mission de manière à répondre à leurs attentes concernant la qualité, l'objectivité, la transparence et le rapport coût-efficacité, sans jamais négliger l'impact réel de son action.

Il vaut la peine d'investir dans cette OIT.

L'un des éléments phares des propositions présentées au Conseil d'administration est l'important transfert de ressources des fonctions administratives et d'appui vers les activités techniques, lesquelles bénéficient directement aux mandants. Au total, 25 millions de dollars des Etats-Unis sont réaffectés au renforcement de nos capacités techniques. Ce montant s'ajoute aux

18 millions de dollars E.-U. qui auront été réaffectés pendant la période biennale en cours. Cela couvre la création de 17 postes techniques supplémentaires dans les régions et l'augmentation, au profit de ces dernières, des fonds du budget ordinaire alloués à la coopération technique par rapport au programme et au budget de 2014-15.

C'est là un aspect de l'optimisation des ressources. Un autre aspect consiste à concentrer les ressources dans un nombre restreint de domaines d'action essentiels afin de mettre en application les principes de masse critique et d'approche pluridisciplinaire, pour obtenir des résultats concrets, validés par des mécanismes renforcés d'audit et de contrôle. C'est pourquoi mes propositions s'articulent autour de dix résultats stratégiques, qui se rapportent aux principaux sujets de préoccupation des mandants et dont la réalisation est facilitée par des résultats en matière de sensibilisation, de gouvernance et d'appui. Ces modalités constituent également la base pour la poursuite des initiatives du centenaire.

Cette approche présente un double avantage, à savoir que, d'une part, elle supprime la superposition des huit domaines de première importance et des 19 résultats de programme définis pour la période 2014-15 et, d'autre part, elle met fin à la correspondance entre ces 19 résultats et la structure des départements à Genève. Cela éliminera la complexité inutile des modalités actuelles et facilitera encore le travail d'équipe au sein de l'Organisation. Fait important, les propositions continuent d'être étayées par un ferme attachement au système solide de gestion axée sur les résultats, et le cadre d'évaluation afferant a été renforcé.

Les propositions reflètent également l'engagement pris par l'OIT de travailler en étroite collaboration avec d'autres organisations internationales et avec le système des Nations Unies dans son ensemble. De toute évidence, la décision d'adopter un plan stratégique biennal de transition permettra à l'OIT d'aligner son cadre de planification stratégique à moyen terme sur celui du système des Nations Unies à compter de 2018. L'Organisation propose également de contribuer à hauteur de presque 4 millions de dollars E.-U. au financement du système des

coordonnateurs résidents des Nations Unies. Avec l'adoption par les Nations Unies, dans les mois à venir, du programme de développement pour l'après-2015, ces mesures – associées aux efforts déployés par l'OIT pour placer la question du travail décent au cœur de son programme de travail – contribueront à faire de l'Organisation un acteur influent du système multilatéral au cours de la période biennale à venir et au-delà.

Conformément à l'engagement pris par le Bureau d'assurer une transparence maximale, le projet de budget opérationnel fait fond sur une analyse préliminaire des données communiquées par les services compétents pour présenter un tableau plus complet des dépenses afférentes à la Conférence internationale du Travail et aux activités du Conseil d'administration en incluant le coût des services qui relevaient auparavant d'autres lignes budgétaires. En conséquence, et malgré les économies réelles découlant des

réformes réalisées ou en cours, les frais de fonctionnement de ces organes de gouvernance font l'objet de crédits budgétaires beaucoup plus élevés qu'auparavant.

Comme indiqué plus haut, je reste très conscient des contraintes qui pèsent sur les finances publiques dans un grand nombre d'Etats Membres de l'OIT, ce qui oblige le Bureau à surveiller les coûts en permanence et à fixer le montant du budget proposé en conséquence.

Dans cette optique, et en raison de la réduction des coûts globaux, j'ai le plaisir de présenter des propositions qui permettent de maintenir le niveau d'activité actuel de l'OIT tout en réduisant, en valeur nominale, le montant du budget exprimé en dollars E.-U.

Je sou mets les propositions de programme et de budget ci-après à l'examen du Conseil d'administration.

2 février 2015

Guy Ryder
Directeur général

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface	iii
Abréviations	vii
Adoption du budget pour 2016-17	ix
Note explicative	xi
Réponse du Directeur général et propositions ajustées	xiii
Vue d'ensemble	1
Un programme et budget de réforme	1
Résultats stratégiques	11
Résultats à atteindre en 2016-17	11
Résultat 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes ...	11
Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail	16
Résultat 3: Création et extension des socles de protection sociale	18
Résultat 4: Promouvoir les entreprises durables	22
Résultat 5: Le travail décent dans l'économie rurale	25
Résultat 6: La formalisation de l'économie informelle	28
Résultat 7: Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail	31
Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables	34
Résultat 9: Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre	38
Résultat 10: Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives	41
Éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques	47
Aperçu des contextes régionaux	48
Recherche, connaissances, statistiques du travail et renforcement des capacités	52
Résultats facilitateurs	55
Résultats à atteindre en 2016-17	55
Résultat A: Sensibilisation efficace à la question du travail décent	55
Résultat B: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation	58
Résultat C: Services d'appui efficaces et utilisation efficace des ressources de l'OIT	64
Annexes documentaires	69
1. Budget opérationnel	71
2. Détail des augmentations de coûts	79
3. Budget opérationnel, par rubrique et objet de dépense	87
4. Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire	91

Abréviations

CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CTBO	Coopération technique financée par le budget ordinaire
EVAL	Bureau de l'évaluation
FMI	Fonds monétaire international
ILOSTAT	Base de données du BIT sur les statistiques du travail
IPSAS	Normes comptables internationales pour le secteur public
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONU	Organisation des Nations Unies
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	Programme par pays de promotion du travail décent

Adoption du budget pour 2016-17

La Conférence internationale du Travail a adopté à sa 104^e session (1^{er}-13 juin 2015), par 481 voix, avec 7 abstentions, la résolution ci-après, soumise par la Commission des finances des représentants gouvernementaux:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

En application du Règlement financier, approuve pour le 75^e exercice, qui prendra fin le 31 décembre 2017, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail qui s'élève à 797 390 000 dollars des Etats-Unis, ainsi que le

budget des recettes, d'un montant de 797 390 000 dollars des Etats-Unis, qui, au taux de change budgétaire de 0,95 franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis, correspond à 757 520 500 francs suisses, et décide que le budget des recettes, exprimé en francs suisses, devra être réparti entre les Etats Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances des représentants gouvernementaux.

Le tableau ci-après expose le budget tel qu'il a été adopté par la Conférence.

Dépenses			Recettes				
	Budget 2014-15 (dollars E.-U.)	Prévisions 2016-17 (dollars E.-U.)		Budget 2014-15 (dollars E.-U.)	Prévisions 2016-17 (dollars E.-U.)	(francs suisses)	(francs suisses)
Partie I							
Budget courant	796 958 598	793 061 135	Contributions des Etats Membres	801 260 000	761 197 000	797 390 000	757 520 500
Partie II							
Dépenses imprévues	875 000	875 000					
Partie III							
Fonds de roulement	–	–					
Partie IV							
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	3 426 402	3 453 865					
Budget total	801 260 000	797 390 000		801 260 000	761 197 000	797 390 000	757 520 500

Note explicative

A sa 323^e session (mars 2015), le Conseil d'administration a examiné les Propositions de programme et de budget pour 2016-17 présentées par le Directeur général. A la suite des délibérations du Conseil d'administration, et compte tenu des orientations données à cette occasion, le Bureau a présenté des propositions révisées qui ont été adoptées par le Conseil d'administration.

Le présent document comporte des modifications spécifiques apportées à la formulation des indicateurs, les critères de réalisation et les chiffres fixés pour les cibles à la suite de l'examen des propositions par le Conseil d'administration en mars 2015. Ces modifications ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2015.

Réponse du Directeur général et propositions ajustées ¹

Je souhaiterais commencer mon intervention en réponse au débat de la semaine passée sur les Propositions de programme et de budget pour 2016-17 par deux observations d'ordre général. J'aborderai ensuite des questions plus spécifiques et suggérerai quelques modifications.

La première observation générale concerne la manière de procéder. La nécessité de tenir des consultations exhaustives tout au long du processus de formulation, de finalisation puis d'application du programme et budget a été soulignée par tous, et j'ai déjà dit – et je le répète à présent – que mes collègues et moi-même comprenons cette demande et sommes absolument déterminés à y répondre.

De nombreux membres du Conseil d'administration se sont félicités des consultations qui se sont tenues jusqu'à présent, mais certains ont fait part de leur préoccupation, les jugeant inadéquates. Le Bureau est pourtant un fervent adepte de «l'égalité des chances» dans les consultations – il nous incombe d'engager le dialogue avec chacun de vous sur un pied d'égalité, et c'est ce que nous faisons.

Peut-être cette situation s'explique-t-elle par des attentes différentes de la part de nos mandants tripartites. Je vois quant à moi les choses quelque peu différemment: la responsabilité du Bureau d'écouter attentivement le Conseil d'administration et de tenir compte de ses vues doit aller de pair avec la nécessité pour les différents groupes de s'écouter les uns les autres et de juger des bons résultats de nos travaux à la lumière de l'ensemble des idées exprimées. Telle est la voie à suivre pour parvenir à un consensus, et telle est la manière dont notre Organisation travaille – et la seule manière dont elle peut travailler –, et c'est dans cette optique que s'inscrit la présente réponse.

Voilà qui m'amène à ma deuxième observation générale, qui concerne le soutien large et sans réserve qu'ont reçu les principes fondamentaux, la structure et l'intention de mes propositions de programme et de budget.

Tous ceux qui se sont exprimés sur ces propositions – la grande majorité d'entre vous – ont accueilli favorablement la concentration des ressources sur dix résultats stratégiques étayés par trois résultats facilitateurs, ainsi que le recours

à des approches multidisciplinaires pour les atteindre. De même, vous avez salué l'important redéploiement des ressources des fonctions administratives et d'appui en faveur des activités techniques sur le terrain, lesquelles bénéficient directement aux mandants, et du siège vers les régions. Enfin, vous avez reconnu que l'engagement continu dans les travaux de recherche et d'analyse présente un intérêt stratégique pour l'objectif primordial consistant à asseoir le rôle prépondérant et l'influence de l'OIT.

Sur tous ces sujets, vous avez bien accueilli les propositions, considérant qu'elles allaient dans le sens de la réforme en cours dans l'Organisation et se nourrissaient de ses effets positifs évidents dans le respect du cadre d'orientation indéfectible fixé par l'Agenda du travail décent et la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008. Vous avez en même temps demandé au Bureau de ne pas relâcher ses efforts dans la mise en œuvre de la réforme et de ne pas être trop vite satisfait – nous y veillerons. Vous nous avez aussi mis en garde contre le risque que les changements que nous avons introduits au sein du Bureau, notamment dans le but de décloisonner nos structures et nos méthodes de travail, donnent involontairement lieu à de nouveaux cloisonnements. Je comprends vos craintes, et nous serons vigilants.

Ces deux réflexions d'ordre général sont un très bon point de départ à partir duquel examiner des sujets de préoccupation spécifiques. En effet, il existe un large accord non seulement sur le choix des dix résultats stratégiques qui forment le noyau des propositions de programme et l'esprit de réforme qui l'a inspiré, mais aussi sur l'enveloppe budgétaire proposée. Personne n'a demandé que le projet de budget soit abaissé au-dessous de la ligne de croissance zéro proposée, très certainement à cause de l'évolution positive (ou négative!) de nos coûts, mais aussi à la lumière des efforts considérables déployés par mes collègues pour utiliser au mieux l'argent des Etats Membres. Cela est exceptionnel et nous permet de concentrer nos débats non pas sur le montant de l'argent que vous nous confiez, mais sur l'utilisation que nous en faisons.

¹ Document GB.323/PV, annexe II.

J'en viens maintenant aux questions spécifiques.

Commençons par l'ensemble des questions qui se posent à propos des efforts que nous déployons pour renforcer le cadre de gestion axée sur les résultats qui sous-tend les Propositions de programme et de budget et améliorer la définition des bases de référence, des indicateurs, des cibles et des énoncés de résultat.

Cette partie du débat a suscité de nombreuses interventions de la part de tous les groupes. Vous nous avez encouragés dans notre volonté de renforcer nos systèmes, mais avez également mis en évidence les lacunes et difficultés existantes, dont certaines étaient liées à un indicateur ou à une cible spécifique et d'autres, de nature plus générale, concernaient, par exemple, la question de savoir comment nous étions parvenus à exprimer le contenu réel de nos résultats sous une forme mesurable.

Il ne m'est pas possible de revenir sur tous les points abordés, mais je tiens à mentionner particulièrement la nécessité de mettre davantage en évidence le rôle essentiel que jouent les normes internationales du travail et l'engagement tripartite dans l'action que nous menons, et de mieux adapter les cibles aux priorités régionales énoncées.

Permettez-moi de faire ici une proposition de nature procédurale. Nous devons continuer d'affiner nos indicateurs et nos cibles, et vous avez été nombreux à nous offrir directement et généreusement votre aide à cet effet. Nous l'acceptons volontiers. Je vous propose donc d'engager un processus de consultation avec tous les groupes en vue de redéfinir certains indicateurs et certaines cibles à la lumière des observations qui ont été formulées. Pour faciliter ce processus et en réponse aux demandes émanant de nombreux membres du Conseil d'administration, nous partagerons avec vous les informations – même indicatives et provisoires – sur les bases de référence, qui ne pourront être établies de manière définitive qu'à la fin de l'année.

Conformément à la pratique établie, les ajustements qui seront apportés aux cibles et aux indicateurs à l'issue des consultations feront l'objet d'un addendum aux propositions approuvées par le Conseil d'administration à sa présente session – addendum qui sera ensuite soumis à la Commission des finances de la Conférence en juin.

Ce processus ne peut, et ne saurait, constituer une remise à plat de notre cadre axé sur les résultats; il faut y voir une précieuse occasion d'apporter des améliorations, en tenant compte des conséquences d'un certain nombre

de propositions relatives à la modification des résultats attendus du programme, point sur lequel je reviendrai plus tard. Apportez nous votre concours pour que cet exercice porte tous ses fruits.

Cet exercice pourrait notamment garantir dans une plus grande mesure que les trois éléments transversaux déterminants, proposés à l'appui de la mise en œuvre de tous les résultats stratégiques, seront eux aussi pleinement intégrés dans cette mise en œuvre.

Je dis cela parce que certains d'entre vous ont insisté sur le fait que ces éléments déterminants – normes, dialogue social, égalité entre hommes et femmes et lutte contre la discrimination – doivent avoir une fonction bien réelle et non pas une valeur purement symbolique. Soyons clairs: ils doivent être les véritables moteurs de tout ce que nous entreprenons. Je dois reconnaître que, au stade actuel de nos processus de gestion des ressources, je ne suis pas en mesure de donner les montants exacts que nous affecterons à chacun d'eux. Je peux toutefois vous assurer que ces éléments seront intégrés dans nos stratégies de résultat et que les coordonnateurs des résultats devront rendre des comptes sur les progrès accomplis, lesquels seront ensuite présentés au Conseil d'administration.

Plusieurs intervenants ont évoqué la manière dont les sept initiatives du centenaire s'inséraient dans les propositions de programme et de budget, et j'ai moi-même abordé cette question dans ma déclaration liminaire la semaine dernière. En substance, j'ai expliqué que ces initiatives s'inscrivaient dans la structure même des propositions, plus qu'elles ne venaient s'y ajouter, et que cela prenait des formes variables selon les initiatives puisque, comme vous le savez, celles-ci sont toutes différentes.

Certaines d'entre elles sont fortement ancrées dans les processus en cours qui ont considérablement avancé à la présente session du Conseil d'administration. C'est notamment le cas de l'initiative sur la gouvernance et de l'initiative sur les normes et, pour l'une comme pour l'autre, nous savons où nous allons et ce qui nous attend. Nous avons également eu dans le passé des discussions approfondies sur la manière dont nous allions concrètement nous y prendre pour mettre en œuvre l'initiative sur les entreprises et suivre les progrès accomplis à cet égard. Pour ce qui est de l'initiative sur l'éradication de la pauvreté, elle est à mon sens très largement couverte par de nombreux résultats stratégiques – notamment ceux relatifs aux formes de travail inacceptables, à l'informalité et à l'économie rurale. Elle ne déploiera néanmoins tous ses effets que lorsque le

programme de développement des Nations Unies pour l'après-2015 aura été adopté, et nous sommes tous conscients de ce que l'OIT a déjà fait et de ce qui lui reste à faire pour assumer ses responsabilités dans ce domaine.

L'initiative sur les femmes au travail est essentiellement prise en compte dans l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination, mais aussi dans le programme de recherche de l'OIT, lequel nous impose l'importante tâche de faire le bilan des avancées réalisées, des inégalités persistantes et des obstacles à leur élimination. Tout cela est crucial pour l'élaboration d'initiatives novatrices, sans lesquelles, selon moi, on ne peut aller de l'avant.

L'initiative sur l'avenir du travail sera quant à elle le thème de mon rapport à la Conférence en 2015. Ce sera pour moi l'occasion de présenter plus en détail les propositions concernant la mise en œuvre de cette initiative envisagées à ce stade.

Enfin, l'initiative en faveur des emplois verts s'inscrit dans le résultat stratégique 4 et se retrouve aussi dans d'autres aspects du programme. Toutefois, après vous avoir écoutés et avoir revu mes propositions, et compte tenu des orientations issues des précédentes discussions menées à la Conférence ainsi que du rendez-vous crucial de la COP-21, à Paris en décembre, je dois admettre que nous devons redoubler d'efforts pour que nos propositions d'activités gagnent en envergure et en cohérence et que notre initiative mérite véritablement son nom. Je pense que nous devons revenir sur cette question à la lumière des décisions qui seront prises à Paris afin que cette initiative puisse prendre toute sa mesure d'ici à 2019.

Une grande part de la discussion initiale que nous avons eue la semaine dernière a été consacrée à la répartition des ressources entre les dix résultats stratégiques proposés. Des questions ont été posées quant aux raisons justifiant les importants écarts entre les différentes allocations budgétaires, et des modifications ont été suggérées.

Je vais tout d'abord vous exposer la logique sous-jacente à ces allocations budgétaires.

Nous sommes partis de l'idée que, si l'actuel Conseil d'administration considère que les dix questions sur lesquelles portent ces résultats revêtent une importance primordiale dans le monde du travail et que les activités de l'OIT devraient avoir une influence majeure dans ces domaines, nous n'avons d'autre choix que d'investir une masse critique minimale dans chacune d'elles. Nous avons fixé ce montant minimum à environ 34 millions de dollars E.-U.,

qu'il est proposé d'allouer aux résultats stratégiques 5 et 9 relatifs à l'économie rurale et à la migration équitable, respectivement. Si ces résultats ont des budgets relativement faibles, ce n'est pas parce qu'ils sont moins importants que les autres, mais parce qu'il s'agit de domaines prioritaires relativement nouveaux ou repris, dans lesquels, que cela nous plaise ou non, l'OIT doit renforcer ses capacités dans le cadre d'un processus interne progressif. Cependant, je ne crois pas que nous puissions investir moins dans ces résultats que ce qui a été proposé et en même temps revendiquer pour eux le statut de résultats stratégiques à part entière.

Il nous a été demandé – à raison je pense – d'indiquer quels seraient les domaines où nous mènerions moins d'activités, étant donné que nous cherchons à réunir une masse critique de ressources autour de certaines priorités dans un scénario de croissance zéro en termes réels. Il suffit de regarder quels résultats stratégiques sont touchés par la réduction des ressources par rapport à la période 2014-15 pour avoir la réponse à cette question. Ces résultats sont au nombre de cinq – en gros, ceux présentant les budgets les plus élevés. Au regard de la situation prise dans son ensemble, ces réductions sont inévitables. S'est néanmoins posée la question de savoir si chacune de ces réductions est justifiée, ou au contraire s'écarte des priorités stratégiques et rompt l'équilibre entre les quatre piliers de l'Agenda du travail décent.

Je suis sensible aux préoccupations exprimées quant à la nécessité de traiter, dans le programme et budget, chacun des quatre objectifs stratégiques de manière proportionnée, et suis certain que les modifications que je vais vous proposer permettront d'y répondre. Il nous faut toutefois éviter l'écueil consistant à considérer les résultats stratégiques comme des compartiments étanches, isolés les uns des autres. Ces résultats sont au contraire étroitement liés entre eux, de diverses manières; la plupart porte sur plus d'un objectif stratégique et certains, sans doute, sur tous les objectifs. Il nous est demandé à la fois d'exploiter des synergies entre ces résultats et d'éviter les chevauchements. Nous ferons de notre mieux pour différencier chaque résultat, tout en assurant le maximum de cohérence et de complémentarité.

En réponse aux remarques spécifiques formulées au cours du débat de la semaine dernière, je souhaite apporter les modifications suivantes à mes propositions initiales.

En ce qui concerne le résultat 4 (Promouvoir les entreprises durables), je propose d'allouer à ce résultat un montant supplémentaire de 7 millions de dollars E.-U., afin de maintenir l'engagement de l'Organisation dans ce domaine:

4 millions de dollars E.-U. seraient affectés à l'indicateur 4.1 relatif à l'environnement favorable aux entreprises durables et les 3 millions de dollars E.-U. restants seraient répartis à part égale entre les indicateurs 4.2 et 4.3.

Je propose en outre d'atténuer la réduction des ressources allouées au résultat 7 (Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail) qui a suscité de nombreux commentaires de votre part, en affectant à ce résultat 2 millions de dollars E.-U. supplémentaires.

Certains ont demandé que l'on supprime la réduction des ressources du résultat 1 (Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité), estimant que ce résultat est essentiel pour lutter contre la crise du chômage dans le monde. Je ne vois toutefois aucune raison de renoncer à cette réduction, étant donné que les ressources allouées à ce résultat, telles qu'elles sont actuellement proposées, restent de loin les plus élevées et que l'objectif de remettre le monde sur le chemin du travail dépend également d'autres résultats.

Cela étant dit, je pense qu'il est à la fois nécessaire et possible d'effectuer une réaffectation des ressources à l'intérieur de ce résultat, afin de renforcer le domaine des qualifications et de la jeunesse. On pourrait pour cela augmenter significativement ce qui est prévu au titre de l'indicateur 1.2 concernant l'emploi et la formation des jeunes et redéployer les montants correspondants de chacun des autres indicateurs relevant du résultat.

La question se pose alors de savoir où prendre les 9 millions de dollars nécessaires. Je suggérerais qu'ils soient prélevés sur les crédits alloués au résultat 6 sur la formalisation de l'économie formelle, lequel continuerait de connaître une augmentation très importante par rapport à l'actuel exercice biennal, comme il est de mise dans les années qui suivent immédiatement une importante discussion sur un sujet à la Conférence internationale du Travail.

N'y voyez là aucune remise en cause de l'importance que nous accordons à cette question, et nous ferons tout pour affecter, dans la mesure du possible, de nouvelles ressources aux activités associées à ce résultat qui ne pourraient être traitées dans le cadre d'autres résultats.

Permettez-moi à présent de faire quelques remarques sur le lien entre les propositions figurant dans le budget ordinaire et les activités à mener au moyen de ressources extrabudgétaires.

Comme cela vous a déjà été expliqué, notre estimation des ressources extrabudgétaires et du Compte supplémentaire du budget ordinaire

(CSBO) se fonde sur notre expérience passée et les informations dont nous disposons aujourd'hui; toutefois, ce n'est pas une science exacte. En outre, si nous faisons de notre mieux pour assurer la plus grande complémentarité entre nos activités, indépendamment de leur source de financement, force est de reconnaître que notre action résulte d'un compromis entre nos besoins et nos moyens, c'est-à-dire les moyens que nous offrons nos partenaires donateurs à certaines fins. Bien sûr, le CSBO nous laisse une certaine latitude pour attribuer des ressources à des activités et résultats ainsi qu'à la participation tripartite qui seraient sans cela insuffisamment financés, et nous comptons bien utiliser ces possibilités.

Je souhaiterais revenir, sans entrer dans le détail, sur le débat d'hier relatif aux programmes phares. Vous avez beaucoup insisté pour que nous poursuivions les consultations à leur sujet et, compte tenu de leur importance stratégique au regard de notre programme global à venir, j'attends beaucoup de ces échanges.

Le Bureau s'emploiera sans relâche à mobiliser des ressources, y compris par des moyens novateurs, notamment la coopération Sud-Sud et les partenariats public-privé. Étant donné le ratio entre nos ressources constantes du budget ordinaire et nos ressources extrabudgétaires, je crois que nous pouvons, et devons, augmenter ces dernières sans courir le moindre risque de trop dépendre de sources de financement extérieures.

Des discussions détaillées et très utiles ont eu lieu la semaine passée sur le résultat concernant les formes de travail inacceptables. Qu'elles aient eu lieu principalement dans la Section POL et non dans la Section PFA du Conseil d'administration est révélateur du fait qu'elles ont porté sur des questions de fond – comme celle de la définition – plus que sur des questions budgétaires.

Je suis persuadé que nos débats nous ont aidés à trouver un terrain d'entente sur la voie à suivre pour réaliser cet objectif et ont contribué à dissiper certaines craintes. Ils ont permis d'établir clairement que, si le terme de «formes de travail inacceptables» est récent, il renvoie à des situations qui sont au cœur du mandat assigné à l'OIT en matière de justice sociale par les textes constitutionnels de 1919 et 1944, ainsi que par les déclarations de 1998 et de 2008. Il nous appartient d'être fidèles à ces textes, de lutter contre ces situations qui, pour chacun d'entre nous dans cette salle – quel que soit le groupe auquel il appartient –, n'ont pas leur place dans le monde du travail et de chercher à les éliminer par notre action commune.

Il en résulte que nous devons nous en tenir à la définition qui a été proposée, qui concerne les conditions qui ne respectent pas les droits fondamentaux, qui menacent la vie, la santé, la dignité humaine et la sécurité des travailleurs, ou qui maintiennent les ménages dans la pauvreté. Comme quelqu'un l'a dit la semaine dernière, «on sait ce qui est inacceptable quand on le voit», et c'est bien à cela que ça ressemble. Cet objectif stratégique est donc une émanation de notre vocation historique et nous confronte à un enjeu moral fondamental pour lequel, j'en suis convaincu, nous sommes tous disposés à nous battre.

Le dernier point que je souhaite aborder concerne les ressources allouées au Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), que le groupe des employeurs souhaiterait voir augmentées. Permettez-moi de rappeler qu'une demande similaire m'avait été adressée il y a deux ans, et que j'y avais répondu favorablement. Aujourd'hui, je ne suis pas en mesure de faire de même. L'augmentation convenue il y a deux ans avait été accordée parce que l'on prévoyait un surcroît de travail lié à la mise en œuvre progressive de l'initiative sur les entreprises. Nous

allons suivre attentivement la situation et tout élément nouveau pertinent, et réexaminerons certainement cette question ultérieurement. Le travail accompli par ACT/EMP – et par ACTRAV – est crucial pour les activités de notre Organisation, et il faut qu'il en soit pleinement tenu compte, tant dans les procédures de gestion internes que dans les décisions relatives à l'allocation des ressources.

Les modifications concrètes que je viens de présenter figurent dans le document GB.323/PFA/1/1 qui, avec le texte de la présente déclaration, sera mis à votre disposition dans cette salle et sur le site Web. Elles n'entraînent aucune modification du budget opérationnel figurant dans l'annexe documentaire à mes propositions.

J'espère que, compte tenu de ce que j'ai dit et des modifications que j'ai proposées, le Conseil d'administration sera en mesure de recommander à la Conférence internationale du Travail d'adopter mes Propositions de programme et de budget pour la période 2016-17, telles que modifiées.

Je vous remercie de votre attention.

Vue d'ensemble

Un programme et budget de réforme

1. Le programme et budget pour 2016-17 est porté par un engagement constant de l'OIT en faveur de la réforme. Le principal objectif est de renforcer la capacité technique de l'Organisation en vue de fournir des services de qualité aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs dans les 185 Etats Membres et d'accroître, par des actions de sensibilisation, l'autorité et l'influence de l'Organisation.

2. Le programme et budget présente un nouveau plan stratégique et un nouveau cadre de résultats axés sur dix résultats stratégiques et trois résultats facilitateurs. Conjointement aux stratégies qui s'y rattachent, il offre un cadre pour mesurer les résultats que l'OIT compte atteindre en 2016-17.

3. Le plan stratégique est transitoire et s'applique à la période 2016-17. Dès 2018, l'OIT adoptera un cycle de planification quadriennal, qui sera aligné sur celui du système des Nations Unies, conformément à la recommandation de l'Assemblée générale des Nations Unies en 2012 et à la décision prise par le Conseil d'administration en mars 2014. L'engagement de l'OIT en faveur de l'initiative «Unité d'action des Nations Unies» s'en trouvera ainsi renforcé.

4. Le budget ordinaire prévoit une réaffectation importante des ressources en faveur des activités techniques de l'OIT dans les régions et au siège, grâce aux gains d'efficacité réalisés dans les services d'appui.

5. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) constitue un cadre de référence global à ce programme et budget pour 2016-17. Ce programme et budget repose sur un engagement continu en faveur du travail décent, objectif poursuivi avec rigueur à la fois dans les activités fondamentales et dans la volonté d'efficacité et de réforme.

Une OIT pertinente et réactive

6. A la suite de la crise financière, les Etats Membres sont confrontés à une reprise mondiale inégale et lente, ainsi qu'à de profonds changements – d'ordre technologique, démographique et géoéconomique – des modes de production et de consommation à l'œuvre dans

les pays et sur le plan international. Ces facteurs sont un frein à la création d'emplois productifs et au travail décent, à l'obtention de résultats sur le plan social et du travail ainsi qu'à l'action des institutions concernées. L'emploi, le travail et les questions sociales sont les grands défis auxquels sont confrontés l'ensemble des Etats Membres, partout dans le monde. L'approche tripartite de l'OIT offre ainsi une réponse fort adaptée et efficace à la demande de solutions.

7. Le taux de ratification des huit conventions fondamentales atteint des sommets – 91,7 pour cent du total potentiellement atteignable à la fin de 2014 – de sorte que les Etats Membres et, partant, l'OIT sont davantage sollicités pour traduire les principes et valeurs consacrés par ces instruments en avantages concrets pour les femmes et les hommes dans le monde du travail. La première de ces demandes est d'apporter à ces défis une réponse tripartite concrète combinant principes éprouvés et connaissance factuelle des politiques qui marchent.

8. Le programme et budget pour 2016-17 offrira à l'Organisation la capacité de collaborer avec les mandants pour donner suite aux objectifs de développement durable qui devraient être adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2015.

9. Ce programme et budget s'inscrit dans le droit fil de plusieurs des conclusions récemment adoptées par la Conférence internationale du Travail, notamment sur des thèmes comme la protection sociale, l'emploi des jeunes, les entreprises durables, les principes et droits fondamentaux au travail, l'inspection du travail, la transition vers la formalité et la migration de main-d'œuvre.

Un programme ciblé pour de meilleurs résultats

10. Comme l'indique la figure 1, le cadre de résultats défini dans le plan stratégique de transition et dans le programme et budget pour 2016-17 comprend:

- dix résultats stratégiques, centrés sur les principaux enjeux du monde du travail qui revêtent une importance pour les Etats Membres;
- trois résultats facilitateurs qui couvrent les fonctions de sensibilisation, de gouvernance et d'appui de l'Organisation et du Bureau.

11. Trois éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques s'appliquent aux dix résultats stratégiques et donnent une orientation aux résultats facilitateurs. Ces éléments obligent tous les services de l'OIT à:

- refléter les principes consacrés par les normes internationales du travail et les orientations qu'elles donnent pour en favoriser l'application la plus large possible;
- promouvoir le principe et la pratique de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination;
- appuyer les mandants et promouvoir le dialogue social.

12. A chaque résultat stratégique est associée une brève explication de la manière dont ces éléments transversaux seront pris en compte. Il est fait mention des instruments internationaux relatifs au travail qui sont particulièrement pertinents et importants pour le résultat stratégique en question.

13. Les dix résultats stratégiques abordent les grands enjeux du monde du travail qui revêtent une importance pour les Etats Membres, notamment ceux évoqués dans les discussions sur le développement durable pour l'après-2015. Ils relèvent strictement du mandat de l'OIT, correspondent aux domaines d'expertise de l'OIT et sont à même d'avoir de larges répercussions.

14. L'ensemble des résultats stratégiques s'appuieront sur une capacité de recherche renforcée, une solide base de connaissances, une base de données statistiques élargie et sur les services de développement des capacités offerts par le Centre international de formation de l'OIT à

Turin (Centre de Turin). Conjointement aux trois résultats facilitateurs, ils permettront à l'Organisation de servir efficacement ses mandants et d'accroître son autorité et son influence à l'échelle mondiale.

Un engagement constant en faveur des réformes

15. Les progrès accomplis depuis 2012 dans la mise en œuvre des réformes à l'OIT sont les suivants: restructuration de l'équipe de direction en 2012, réorganisation du secrétariat au siège en 2013, création du Département de la recherche en 2013, mise en œuvre de nouvelles initiatives en matière de ressources humaines, examen approfondi des activités de l'OIT sur le terrain et de l'organisation de la coopération technique débouchant sur des changements qui seront appliqués d'ici à la fin de 2015 et examen permanent des méthodes de travail et des structures en vue de permettre des gains d'efficacité et le transfert de certaines ressources consacrées à l'administration et à l'appui aux activités techniques. En outre, la réforme du fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail est en bonne voie.

16. Ces réformes sont transposées dans les modifications budgétaires introduites en 2014-15 et sont prises en compte dans celles approuvées pour 2016-17.

Un budget ordinaire de réforme

17. Le budget ordinaire pour 2016-17 s'élève à 801,26 millions de dollars E.-U., soit un budget identique à celui approuvé pour 2014-15 en dollars E.-U. constants.

Figure 1. Cadre de résultats pour 2016-17

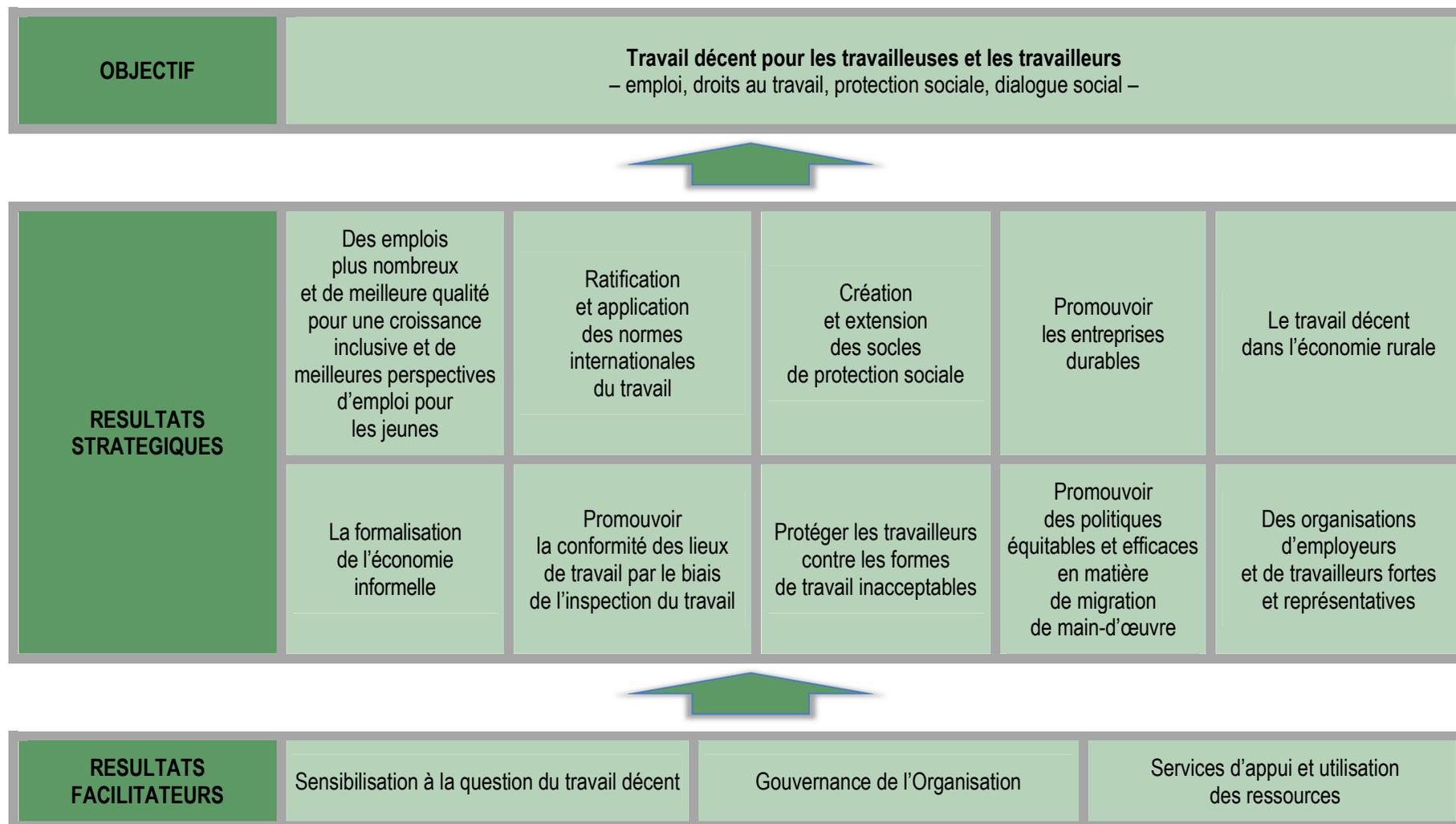


Tableau 1. Budget stratégique: Dépenses par ligne de crédit

	Budget stratégique révisé 2014-15 ¹	Budget stratégique 2016-17	Budget stratégique 2016-17
	(en dollars E.-U.)	(en dollars E.-U. constants 2014-15)	(recalculé (en dollars E.-U.))
Partie I. Budget ordinaire			
A. Organes directeurs	56 413 245	54 441 096	54 757 278
B. Résultats stratégiques	637 682 127	640 534 273	634 828 813
C. Services de management	63 864 594	62 984 597	63 431 211
D. Autres provisions budgétaires	45 594 077	45 594 077	46 566 959
Ajustement pour mouvement de personnel	-6 595 445	-6 595 445	-6 523 126
Total Partie I	796 958 598	796 958 598	793 061 135
Partie II. Dépenses imprévues			
Dépenses imprévues	875 000	875 000	875 000
Partie III. Fonds de roulement			
Fonds de roulement§	-	-	-
Total (Parties I-III)	797 833 598	797 833 598	793 936 135
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires			
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	3 426 402	3 426 402	3 453 865
TOTAL (Parties I-IV)	801 260 000	801 260 000	797 390 000

¹ Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2016-17, le budget pour 2014-15 a été révisé de façon à tenir compte, sous Organes directeurs et Résultats stratégiques, de la consolidation des ressources du Département des relations, des réunions et des documents officiels et du Département de l'administration et des services internes qui apportent un appui direct à ces éléments.

18. Le budget rend compte d'un certain nombre de changements importants qui découlent du processus de réforme. Plus de 60 postes ont été redéfinis pour mieux répondre aux besoins techniques dans les régions et au siège. Les changements sont les suivants:

- réduction du nombre de postes administratifs;
- conversion de postes de direction en postes techniques;
- réduction des dépenses non afférentes au personnel;
- création de postes techniques de niveau débutant et intermédiaire;
- renforcement des capacités techniques dans les régions;
- augmentation de 2,5 millions de dollars E.-U. des ressources allouées à la coopération technique financée par le budget ordinaire pour les régions;
- augmentation de 2,67 millions de dollars E.-U. de la contribution destinée au financement du

système des coordonnateurs résidents des Nations Unies;

- financement d'une seconde réunion régionale, de sorte qu'il y en ait une en 2016 (Asie-Pacifique) et une en 2017 (Europe-Asie centrale);
- augmentation des ressources affectées aux fins de contrôle, notamment pour le Comité consultatif de contrôle indépendant, le Bureau de l'audit interne et du contrôle et le Bureau de l'évaluation (EVAL).

19. Prises conjointement, ces mesures représentent un total de quelque 25 millions de dollars, soit 3,3 pour cent du budget ordinaire de l'OIT pour 2014-15, qui sont réaffectés sur la base d'un budget constant. Vingt-deux nouveaux postes techniques ont été accordés au Portefeuille des politiques, et les régions bénéficieront de 17 nouveaux postes, par rapport au programme et budget pour 2014-15. Cela marque un profond changement dans la répartition des ressources, caractérisé par la réaffectation de certaines ressources consacrées à l'administration et à l'appui au profit des activités

techniques (grades inférieurs et intermédiaires de la catégorie des services organiques) et par le transfert des ressources du siège vers les régions. Les économies réalisées grâce aux réformes introduites dans les organes de gouvernance font partie intégrante de ce programme et budget. L'augmentation des ressources allouées à la coopération technique financée par le budget ordinaire bénéficie directement à la coopération avec les mandants.

Augmentation des coûts

20. Le montant nominal du budget proposé pour 2016-17 est inférieur d'environ 0,5 pour cent au budget pour 2014-15. Cette baisse est possible grâce aux facteurs suivants:

- la mise en œuvre réussie des initiatives de réforme visant à rajeunir et restructurer le Bureau a pour conséquence des grades et échelons dotés d'un salaire moyen inférieur;
- les prévisions d'inflation pour la période 2013-2015 ne se sont pas confirmées ou ont été revues à la baisse;
- l'appréciation du dollar E.-U. par rapport aux monnaies locales réduit l'équivalent en dollars des frais de fonctionnement en dehors de Genève;
- les prévisions d'inflation faible pour la période allant de 2015 à fin 2017.

21. Le principe établi d'un budget à croissance réelle nulle est maintenu. Néanmoins, en raison de facteurs énumérés dans le paragraphe précédent et expliqués plus en détail à l'annexe documentaire 2, une réduction nominale du budget de 3,9 millions de dollars est possible – avant tout ajustement dû aux fluctuations du taux de change franc suisse/dollar – sans réduire la capacité du Bureau d'exécuter ses programmes.

Progression du travail décent grâce aux services fournis aux mandants

22. Le budget ordinaire est la principale source de financement du programme et budget pour 2016-17, mais elle n'est pas la seule. Les contributions volontaires des donateurs sous forme de ressources extrabudgétaires destinées à des projets spécifiques ainsi que le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) – mécanisme de fonds sans affectation spéciale – viennent compléter le budget ordinaire.

23. Le tableau 2 donne le montant estimatif total des ressources, y compris le budget ordinaire, qui contribuera à la réalisation de chacun des dix résultats stratégiques en 2016-17. Au total, l'OIT prévoit de mobiliser 410 millions de dollars E.-U. au titre des ressources extrabudgétaires et 35 millions de dollars E.-U. au titre des ressources relevant du CSBO.

24. Le budget stratégique indiqué pour chaque résultat comprend tous les coûts autres que ceux afférents aux organes directeurs et aux services de management. Il inclut donc pour chaque résultat les dépenses relatives au personnel travaillant dans le domaine correspondant et aux services d'appui, comme les services informatiques, tous les coûts afférents aux régions, y compris les dépenses relatives au personnel et aux contrats de location au niveau local, ainsi que les coûts afférents à d'autres programmes techniques, tels que le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin). Par conséquent, les ressources affectées à chaque résultat sont supérieures au montant du budget opérationnel des unités administratives correspondantes (présenté dans l'annexe documentaire 1).

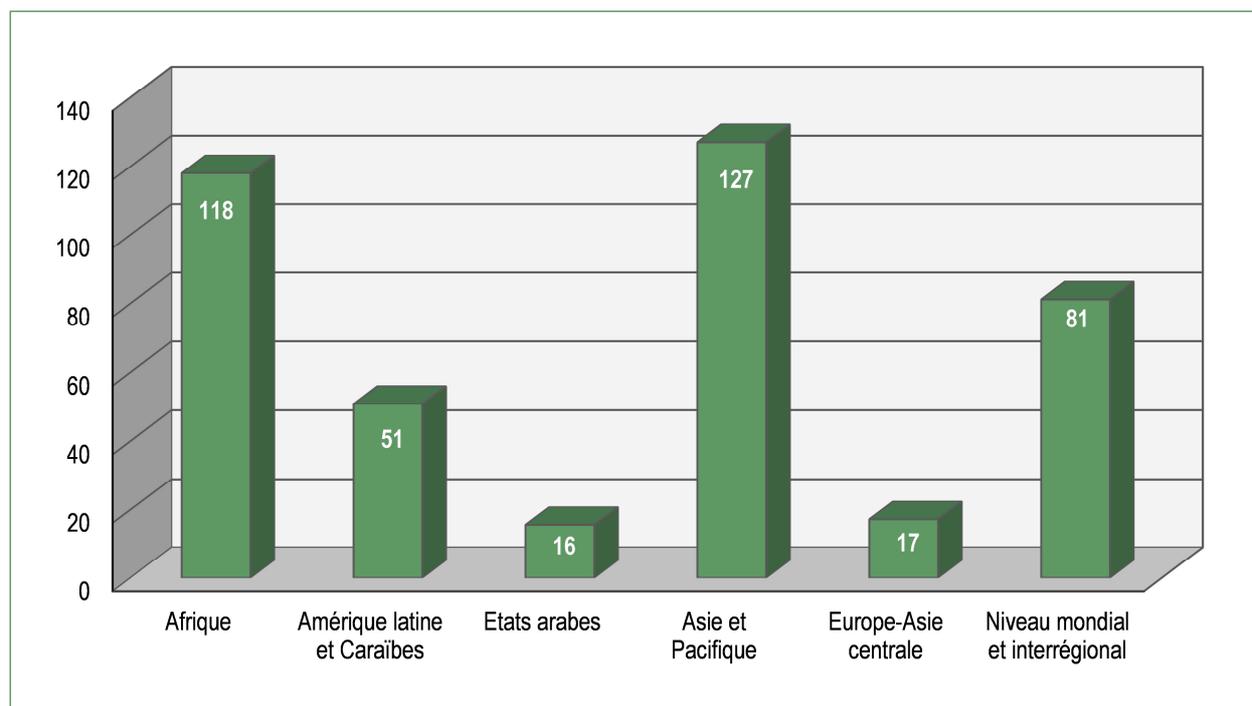
Tableau 2. Cadre stratégique, montant total des ressources pour 2014-15 et pour 2016-17 (en millions de dollars E.-U.), et nombre de cibles (pays)

Résultat	Budget ordinaire révisé 2014-15 ¹	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15	Montant estimatif du CSBO pour 2014-15	Budget ordinaire 2016-17	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2016-17	Montant estimatif du CSBO pour 2016-17	Cibles (pays) attendues pour 2016-17
Résultat 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	139,3	142,5		133,2	127,1		94
Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail	78,4	20,4		73,5	24,6		54
Résultat 3: Création et extension des socles de protection sociale	47,4	8,1		50,5	12,3		45
Résultat 4: Promouvoir les entreprises durables	59,8	48,8		58,7	53,3		55
Résultat 5: Le travail décent dans l'économie rurale	29,4	16,3		33,9	15,6		27
Résultat 6: La formalisation de l'économie informelle	27,8	8,1		42,5	8,2		36
Résultat 7: Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail	93,6	48,8		70,5	53,3		49
Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables	51,5	77,3		57,1	69,7		62
Résultat 9: Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre	15,8	28,5		34,4	29,9		33
Résultat 10: Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives	94,7	8,1		86,2	16,0		122
TOTAL	637,7	407,0	23,0	640,5	410,0	35,0	577

¹ Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2016-17, le budget pour 2014-15 a été révisé de façon à tenir compte de la correspondance entre le cadre de résultats pour 2010-2015 et le cadre de résultats pour 2016-17.

25. La répartition du montant estimatif total des dépenses extrabudgétaires par région est présentée à la figure 2.

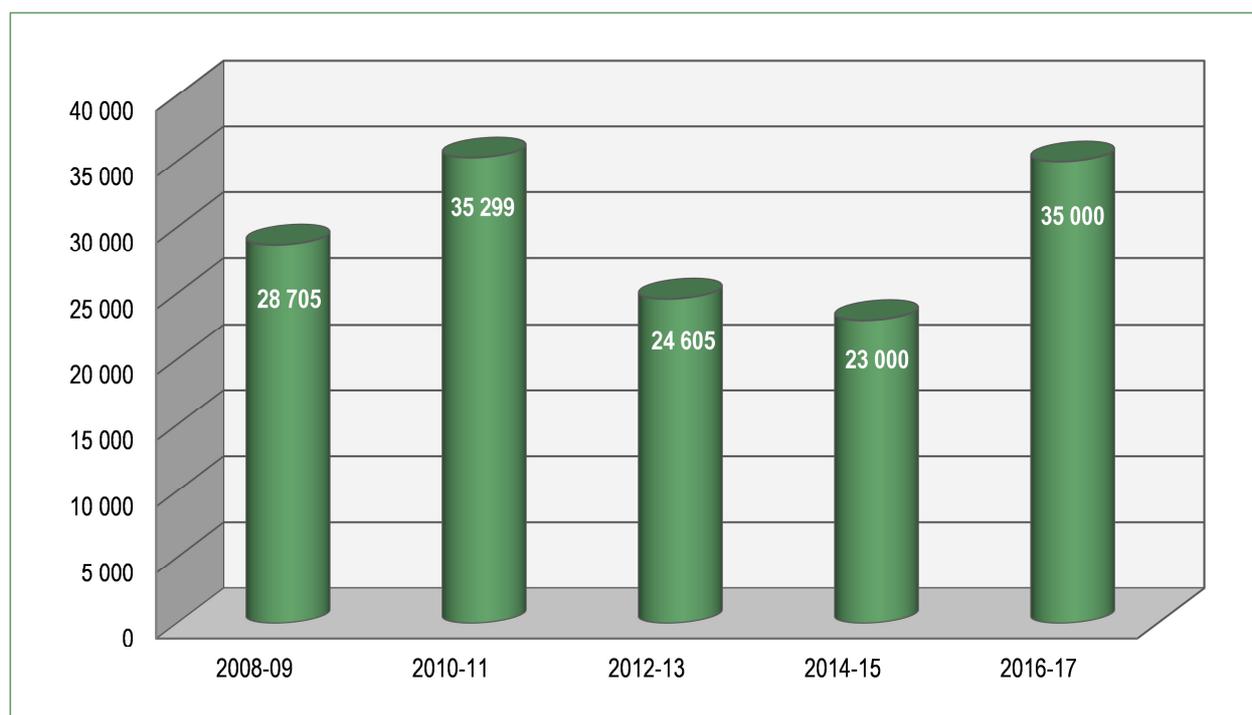
Figure 2. Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires par région en 2016-17 (en millions de dollars E.-U.)



26. Les ressources relevant du CSBO sont destinées à financer des actions stratégiques porteuses qui permettent de mobiliser d'autres ressources, au regard des dix résultats stratégiques, en visant particulièrement les pays à bas revenu et les pays à revenu intermédiaire

(tranche inférieure) ainsi que d'autres pays en situation de vulnérabilité. La figure 3 indique les ressources du CSBO à disposition de l'OIT sur les différentes périodes biennales depuis l'introduction du compte en 2008-09, ainsi que les estimations du CSBO pour 2016-17.

Figure 3. CSBO: Dépenses effectives et dépenses estimatives (en milliers de dollars E.-U.)



27. L'OIT sera de plus en plus amenée à développer de nouvelles formes de coopération, notamment les partenariats public-privé, la coopération Sud-Sud et le financement par des ressources nationales, dans le prolongement du débat actuel sur les moyens d'accroître l'efficacité en matière de coopération pour le développement au-delà de l'année 2015.

28. Ces trois catégories de ressources seront utilisées dans des combinaisons diverses pour financer la réalisation de 577 cibles (pays) prévues sur la période biennale au regard des dix résultats stratégiques (voir tableau 2), dont 175 en Afrique, 136 dans les Amériques, 150 dans la région Asie et Pacifique, 54 en Europe-Asie centrale et 62 dans les Etats arabes.

29. Les nouveaux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) élaborés au cours de la période biennale s'appuieront sur le cadre fourni par les dix résultats stratégiques.

30. La mise en œuvre de ces résultats suppose la collaboration et le recours à des méthodes de travail communes à l'échelle du Bureau. Afin d'assurer une bonne gestion du personnel et des autres ressources, un plan de travail sera élaboré pour chaque résultat au début de la période biennale par une équipe ad hoc chargée des résultats. Ce plan de travail orientera à son tour les plans de travail de chaque unité dans les régions et au siège. Les plans de travail feront l'objet d'un suivi régulier et l'état de réalisation des objectifs sera évalué deux fois par an.

Pleine participation à l'initiative «Unité d'action des Nations Unies»

31. Récemment, l'OIT a pris des mesures importantes pour renforcer son engagement auprès du système des Nations Unies, ce qui aura un effet déterminant sur l'exécution du programme de l'OIT en 2016-17. Ces mesures sont les suivantes:

- alignement, dès 2018, sur le cycle de planification quadriennal recommandé par les Nations Unies;
- affectation de ressources inscrites au budget pour soutenir le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies;
- coopération renforcée avec les équipes de pays des Nations Unies (en 2014, l'OIT a été membre de 133 équipes);
- recours accru au financement des Nations Unies qui représente une part importante des ressources extrabudgétaires (12,6 pour cent du montant total en 2013);

- coordination plus étroite avec le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination et ses organes subsidiaires, notamment le Comité de haut niveau chargé des programmes et le Comité de haut niveau sur la gestion, dans le cadre des efforts déployés pour que les Nations Unies soient adaptées aux besoins et «unies dans l'action».

Initiatives en vue du centenaire de l'OIT

32. Proposées en juin 2013 et ultérieurement approuvées par le Conseil d'administration en octobre 2013, les sept initiatives pour le centenaire s'échelonnent sur plusieurs périodes biennales jusqu'en 2019 et font appel à une série de contributions. En 2016-17, certains produits et services prévus dans le cadre tant des résultats stratégiques que des résultats facilitateurs feront avancer la mise en œuvre des initiatives. Il en est fait expressément mention dans le programme et budget.

Enseignements tirés et approches intégrées

33. Les enseignements tirés des activités antérieures, notamment ceux dont il est fait état dans les récents rapports sur l'exécution du programme de l'OIT et les rapports d'évaluation, ont orienté l'élaboration du programme et budget pour 2016-17. Parmi ces enseignements figurent notamment la conception de résultats moins nombreux, plus intégrés et de grande ampleur, la mise en place de partenariats produisant des effets, le fait de reconnaître que la réalisation de résultats probants exige la mise en place de délais réalistes, d'où la nécessité de bien planifier et coordonner les interventions, l'élaboration de connaissances et d'outils ainsi que la conception d'activités de renforcement des capacités et de partenariats qui permettent d'agir à plus grande échelle et d'élargir le champ d'action.

34. De par leur nature, les dix résultats stratégiques font appel à plusieurs domaines d'expertise technique afin de fournir les produits attendus et de parvenir aux résultats escomptés. Les politiques de l'emploi, en milieu tant urbain que rural, sont en lien avec la conjoncture économique, tout comme la situation sur le marché du travail a un effet sur les politiques salariales et le cadre institutionnel. Les régimes de protection sociale dépendent des politiques de l'emploi. L'inspection du travail est un moyen, parmi d'autres, de combattre les formes de travail inacceptables. L'informalité est abordée sous différents angles, de la réglementation des

entreprises à l'emploi en passant par la législation sur la protection sociale. Les plans de travail et les méthodes de coordination garantiront l'application optimale de cette interdisciplinarité et de ces modalités de coopération.

Mesurer et améliorer la performance

35. Le cadre de résultats fournit l'architecture permettant de mesurer les résultats à atteindre durant la période biennale. A chaque résultat stratégique sont associés une stratégie ainsi que les principaux changements attendus, un ensemble de produits importants que le Bureau devra fournir et des indicateurs de performance assortis de critères de réalisation et de cibles (pays) ventilées par région. En vertu du cadre de résultats révisé, la plupart des bases de référence seront élaborées vers la fin de la période biennale 2014-15 en fonction des résultats à atteindre dans les domaines de première importance.

36. Les résultats stratégiques contribueront, le cas échéant, aux nouveaux objectifs de développement durable à l'échelle du système des Nations Unies. Les résultats escomptés au titre de chaque résultat sont axés sur les changements à réaliser au sein des Etats Membres, grâce à une importante contribution de l'OIT, dans les trois domaines suivants:

- politiques, stratégies et cadres réglementaire ou juridique;

- renforcement des capacités et développement des institutions en matière de prestations de services;
- renforcement des capacités et développement des institutions en matière de connaissances, d'analyse, de statistique et de diffusion des informations.

37. Les trois résultats facilitateurs sont également exposés en termes de résultats assortis d'indicateurs de performance, de cibles et de bases de référence. Un registre des risques détaille dix risques jugés majeurs pour l'Organisation, parallèlement aux stratégies d'atténuation de ces risques.

38. L'impact et l'efficacité des réalisations de l'OIT seront évalués sur la base de la stratégie d'évaluation du Bureau axée sur les résultats. Le Bureau renforcera l'évaluation du niveau de gouvernance ainsi que le rôle du Comité consultatif d'évaluation et améliorera l'apprentissage organisationnel en diffusant les conclusions tirées des évaluations et en offrant des formations et des avis techniques. Le rôle de l'évaluation d'impact sera consolidé et de nouvelles orientations seront fournies à ce sujet. Une évaluation externe indépendante portant sur la fonction d'évaluation et sa stratégie d'évaluation axée sur les résultats pour 2011-2015 sera menée en 2016-17.

Résultats stratégiques

39. L'objectif fondamental de l'OIT est de promouvoir le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs. Aux termes de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), le travail décent comprend quatre piliers ou objectifs stratégiques, à savoir l'emploi, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social. La Déclaration souligne aussi que ces objectifs stratégiques sont «indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement».

40. Le plan stratégique de transition pour 2016-17 applique cette approche stratégique à dix défis liés au monde du travail auxquels sont actuellement confrontés les mandants tripartites.

41. Les résultats stratégiques sont à considérer comme des réponses intégrées aux grandes questions qui se posent en matière d'emploi, de politique sociale et de travail dans les cinq régions de l'OIT. La présentation des dix résultats stratégiques est suivie d'un bref aperçu de la

réponse qui est donnée aux grandes tendances conjoncturelles et aux besoins des mandants dans chacune des cinq régions.

42. Les résultats stratégiques s'inspirent de trois éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques qui définissent les conditions indispensables pour atteindre les objectifs constitutionnels de l'OIT. Ces éléments précisent comment les stratégies de résultat doivent être mises en œuvre au regard des normes internationales du travail, de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination, du dialogue social et du tripartisme.

43. Les moyens d'action dont usera le BIT en matière de recherche, de connaissances, de statistiques du travail et de renforcement des capacités sont exposés plus loin dans le document. Ces moyens d'action sont présents dans l'ensemble des dix résultats stratégiques.

Résultats à atteindre en 2016-17

44. Cette section présente successivement les dix résultats stratégiques selon une même structure. Chaque stratégie de résultat commence par un énoncé du résultat escompté et un résumé de la problématique et expose ensuite les principaux changements attendus; les enseignements tirés des activités antérieures; les moyens d'action et l'appui aux mandants, avec une sélection des produits importants qui devront être réalisés; les questions

transversales; et les partenariats extérieurs. On y trouvera aussi des indicateurs de performance assortis de critères de réalisation, d'une cible pour la période biennale, d'une base de référence et d'un budget stratégique.

45. La réalisation de chaque résultat stratégique nécessite une collaboration à l'échelle du Bureau et des méthodes de travail communes, définies dans un plan de travail qui sera finalisé au début de la période biennale.

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

Enoncé du résultat attendu: Les Etats Membres favorisent la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, améliorent les perspectives d'emploi pour les jeunes et rendent l'économie plus inclusive.

Problématique

46. 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, les salaires augmentant plus lentement que la productivité dans la plupart des cas. Les disparités se creusent, tandis que les inégalités entre les sexes persistent. Ces tendances touchent les jeunes de manière disproportionnée. Facteur décisif de la réduction durable de la pauvreté, la croissance de l'emploi constituera un élément fondamental du programme de développement pour l'après-2015.

47. Dans les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi adoptées à la 103^e session de la Conférence internationale du Travail (2014), 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 des cadres de politiques équilibrés, cohérents, bien articulés, tant au niveau mondial que national».

Changements attendus

48. 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 globaux pour les politiques de l'emploi, y compris des plans d'action pour les jeunes;
- une meilleure exploitation des connaissances concernant: a) les politiques macroéconomiques favorables à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et à une croissance inclusive; et b) les politiques (dans les domaines de la réglementation, des qualifications professionnelles, de l'industrie, du commerce, des secteurs d'activité, des investissements, des infrastructures et de l'environnement) de nature à encourager une transformation structurelle et le développement des entreprises et à améliorer l'emploi aux plans quantitatif et qualitatif;
- une meilleure exploitation des connaissances relatives aux politiques et aux 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 efficacement les compétences, afin que celles-ci répondent aux besoins du marché et contribuent à des conditions d'emploi décentes.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

49. Il ressort des conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail sur l'emploi en 2014 et sur l'emploi des jeunes en 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 agissant sur l'offre et la demande;
- des complémentarités entre les mécanismes du marché du travail (notamment 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

50. 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 globaux pour les politiques de l'emploi:* A la lumière de la convention (n^o 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 ces cadres, conformément aux conclusions sur l'emploi adoptées à la Conférence internationale du Travail (2014).
- *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 en étudiant comment celles-ci peuvent appuyer au mieux 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:* A la lumière des conclusions «La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action» adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 101^e session (2012), l'OIT fera mieux connaître les solutions qui ont déjà fait

leurs preuves en matière d'emploi pour les jeunes et améliorera ses activités de conseil et de renforcement des capacités dans ce domaine. Une attention renouvelée sera accordée aux stratégies d'activation, à la qualité des emplois, aux groupes défavorisés et à l'économie verte. L'efficacité des systèmes d'amélioration des compétences et des politiques actives du marché du travail qui ciblent les jeunes sera évaluée, et un appui sera apporté pour renforcer les services de l'emploi.

- *Les politiques industrielle et sectorielle ainsi que les politiques relatives au commerce et aux investissements, à l'amélioration des compétences, aux infrastructures et à l'environnement:* L'OIT développera ses travaux de recherche, ses services consultatifs et ses activités de coopération technique qui portent sur le rôle que jouent ces politiques en faveur de la création d'emplois de qualité et de conditions favorables aux entreprises, de la croissance de la productivité et de la diversification de l'économie, ainsi que sur leurs conséquences pour l'amélioration des compétences et la rémunération des travailleurs. A cet égard, il s'agira également d'étudier comment des politiques écologiques dans les domaines du bâtiment, de l'agriculture et des énergies renouvelables peuvent favoriser l'emploi des jeunes.
- *Des marchés du travail inclusifs:* Une meilleure connaissance des solutions qui permettent d'appréhender efficacement les complémentarités entre les différentes institutions du marché du travail, la qualité des emplois et une croissance inclusive servira de base pour formuler des avis et fournir une assistance technique en ce qui concerne ces institutions, la négociation collective, les politiques salariales, la durée du travail et les conditions de travail.

51. Un appui sera également fourni, notamment dans le domaine du renforcement des capacités, en vue de mettre en place un système d'information fiable sur le marché du travail qui puisse servir de base à des politiques de l'emploi exhaustives qui tiennent compte des nouvelles définitions des termes «travail», «emploi» et «sous-utilisation de la main-d'œuvre» adoptées par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (2013).

52. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- des outils, des notes d'information et des guides relatifs à la conception et à la mise en œuvre de politiques de l'emploi exhaustives; une évaluation de l'impact des politiques sur l'emploi; une base de données enrichie sur

l'emploi; un inventaire des conditions de travail et des institutions des relations professionnelles, et des indicateurs statistiques sur la qualité des emplois;

- une assistance technique concernant les méthodes qui seront utilisées pour évaluer l'impact sur l'emploi des échanges commerciaux, des investissements (y compris dans les infrastructures), du changement climatique, des stratégies sectorielles et des institutions du marché du travail;
- des rapports concernant les travaux de recherche axés sur les politiques, tels que le rapport *World Employment and Social Outlook* et le Rapport mondial sur les salaires; un rapport mondial sur les investissements d'infrastructure, l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes; et des recherches pour étayer les initiatives du centenaire consacrées à l'avenir du travail, aux femmes au travail et à l'économie verte;
- des outils et des activités de renforcement des capacités axés sur les politiques nationales de développement des compétences, les méthodes d'anticipation des besoins de compétences, l'assurance qualité dans l'enseignement, les conseils tripartites des compétences, la formation continue et les systèmes mondiaux et régionaux de reconnaissance des qualifications professionnelles, ainsi qu'une plate-forme mondiale pour des apprentissages de qualité;
- des études d'impact sur les solutions qui donnent de bons résultats pour l'emploi des jeunes en ce qui concerne les subventions salariales, les services de l'emploi et les garanties jeunes; des publications sur les tendances du marché du travail des jeunes aux niveaux mondial, régional et national, y compris des enquêtes sur le passage de la vie étudiante à la vie professionnelle; un état des lieux approfondi des politiques pour l'emploi des jeunes au niveau mondial, y compris des programmes d'emploi mis en place dans les pays en développement et axés sur les jeunes qui ont de faibles revenus et sont sous-employés, et un ensemble d'outils visant à promouvoir l'emploi des jeunes défavorisés au moyen de stratégies d'activation;
- un élargissement des activités de renforcement des capacités des mandants tripartites menées en coopération avec le Centre de Turin, y compris les cours de formation annuels sur les politiques de l'emploi, le forum d'apprentissage sur les innovations dans les investissements et les programmes publics pour l'emploi, l'Académie sur le développement des compétences et le programme en faveur du travail décent pour les jeunes.

Questions transversales

53. Les normes internationales du travail: La stratégie suivie dans ce domaine s'inspire de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et d'un certain nombre d'instruments relatifs aux droits fondamentaux au travail et d'autres normes pertinentes et à jour. La recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, sera révisée dans le cadre d'une action normative (procédure de double discussion) lors des sessions de 2016 et 2017 de la Conférence internationale du Travail.

54. 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 tripartites des compétences et des services de l'emploi et à la négociation collective.

55. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination: Des travaux de recherche axés sur

les politiques seront consacrés à la condition des femmes au travail et serviront de point de départ à l'initiative du centenaire sur ce thème. 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 lutter contre les inégalités et la discrimination fondées sur le sexe.

Partenariats extérieurs

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

Indicateurs

Indicateur 1.1: Etats Membres qui, en consultation avec les partenaires sociaux, ont élaboré ou mis en œuvre des cadres globaux pour les politiques de l'emploi, révisé les cadres existants ou assuré un suivi dans ce domaine	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un cadre global pour les politiques de l'emploi est élaboré, révisé, mis en œuvre ou fait l'objet d'un suivi par le biais d'un dialogue tripartite et de consultations. 2. Le gouvernement établit ou renforce des mécanismes de coordination interministérielle, ou des entités tripartites, en vue de l'examen périodique des cadres en faveur de l'emploi et des résultats obtenus, en utilisant un système amélioré d'information sur le marché du travail. 	<p>Cible</p> <p>21 Etats Membres (10 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Publications officielles</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2014-15) 22 Etats Membres</p>
Indicateur 1.2: Etats Membres qui ont pris des mesures axées sur l'emploi décent et la formation des jeunes hommes et des jeunes femmes en élaborant et en mettant en œuvre des politiques et des programmes multidimensionnels	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Une stratégie ou un plan d'action multidimensionnel favorisant la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et les jeunes femmes est élaboré ou mis en œuvre. 2. Des programmes visant à faciliter le passage à la vie professionnelle des jeunes femmes et des jeunes hommes défavorisés en leur permettant d'accéder à la formation et à des emplois décents sont mis en place et régulièrement évalués. 3. Le gouvernement et les partenaires sociaux examinent et perfectionnent les systèmes de développement des compétences, y compris les systèmes d'apprentissage, pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. 	<p>Cible</p> <p>26 Etats Membres (10 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 4 en Europe-Asie centrale)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Publications et rapports nationaux; rapports du BIT; rapports d'analyse et d'évaluation des conseils tripartites des compétences; rapports sur les programmes d'apprentissage</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2014-15) 27 Etats Membres</p>

Indicateur 1.3: Etats Membres dans lesquels les mandants ont renforcé leur capacité d'élaborer des politiques macroéconomiques qui contribuent à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et à lutter contre les inégalités	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Les mandants et les organismes tripartites s'appuient sur une analyse factuelle et sur le renforcement des capacités pour évaluer et promouvoir des politiques en faveur d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité et pour combattre les inégalités fondées sur le sexe ou sur d'autres critères. 2. Les mandants, les banques centrales et les ministères des finances et de la planification passent en revue les politiques à la lumière de travaux de recherche fondés sur des données probantes ou mettent en œuvre des initiatives de renforcement des capacités dans le domaine des politiques budgétaires et monétaires afin de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. 	Cible 13 Etats Membres (3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Rapports des institutions mondiales et régionales; rapports mondiaux et rapports par pays du BIT; participation des mandants de l'OIT aux cours de formation annuels sur les politiques de l'emploi dispensés au Centre de Turin et dans les régions; rapports de réunions tripartites
	Base de référence (Période de référence 2014-15) 10 Etats Membres
Indicateur 1.4: Etats Membres dans lesquels les mandants ont mis en œuvre des programmes de développement institutionnel et de renforcement des capacités dans le cadre de leurs politiques industrielle et sectorielle et de leurs politiques relatives au commerce, au développement des compétences, aux infrastructures, aux investissements ou à l'environnement afin de créer des emplois plus productifs et de meilleure qualité	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Les mandants appliquent les méthodes du BIT pour évaluer, aux plans quantitatif et qualitatif, l'impact sur l'emploi et le marché du travail des politiques industrielle et sectorielle et des politiques relatives au commerce, au développement des compétences, aux infrastructures, aux investissements ou à l'environnement et pour renforcer la capacité des secteurs public et privé d'appliquer ces politiques. 2. Les mandants appliquent les méthodes prévisionnelles du BIT pour anticiper les besoins de compétences, évaluent et améliorent l'efficacité des politiques et stratégies nationales et sectorielles de développement des compétences ou soutiennent les conseils tripartites des compétences. 3. Les mandants dans les Etats fragiles ou exposés aux catastrophes naturelles tiennent compte de l'emploi productif et du travail décent lorsqu'ils adoptent des mesures de prévention des conflits, de réduction des risques liés aux catastrophes naturelles ou des mesures de remise en état. 	Cible 19 Etats Membres (8 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Rapports et publications officiels; études par pays; rapports d'évaluation
	Base de référence (Période de référence 2014-15) 24 Etats Membres
Indicateur 1.5: Etats Membres qui ont examiné, élaboré et mis en œuvre des politiques, des règlements et des services visant à créer des institutions du marché du travail inclusives et efficaces	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, examine, élabore et met en œuvre des politiques, des programmes, des règlements et d'autres mesures visant à rendre les institutions du marché du travail plus efficaces et plus inclusives, notamment pour leur permettre de répondre aux besoins des femmes et des groupes marginalisés et vulnérables. 2. Les mandants examinent ou élaborent, sur la base de données factuelles, des politiques et des mesures pour promouvoir le recours effectif à la négociation collective et la fixation de salaires minima. 3. Le gouvernement renforce la présence de services de l'emploi efficaces ainsi que leur portée et leur capacité de sensibilisation. 	Cible 15 Etats Membres (4 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Politiques et rapports publiés par le ministère du Travail; législation; rapports des services de l'emploi
	Base de référence (Période de référence 2014-15) 15 Etats Membres

Budget stratégique

Résultat 1. Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	Budget ordinaire pour 2016-17 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2016-17 (en dollars E.-U.)
	133 240 794	127 100 000

Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail

Enoncé du résultat attendu: Les Etats Membres sont mieux à même de ratifier les normes internationales du travail, de les appliquer et de leur donner effet afin de promouvoir le travail décent et de parvenir à la justice sociale.

Problématique

57. 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 d'un pays ou d'une convention à l'autre, et les organes de contrôle relèvent de nombreuses lacunes dans la mise en œuvre effective des normes. Il y a lieu de recenser, d'une part, les normes, ou leurs dispositions, qui ne répondent plus aux besoins des mandants ou qui ne sont pas adéquates pour traiter de réalités nouvelles et, d'autre part, les obstacles plus larges qui posent des problèmes notables au stade de la ratification. Le fonctionnement efficace de la Commission de l'application des normes de la Conférence est une condition essentielle à la concrétisation de ce résultat.

Changements attendus

58. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- une participation effective des mandants tripartites à l'élaboration, à l'adoption, à l'application et à l'examen des normes internationales du travail et l'appropriation de ce processus par les mandants tripartites;
- 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 parties prenantes essentielles à appliquer les normes internationales du travail et les orientations des organes de contrôle ainsi

qu'une plus grande sensibilisation de ces acteurs à ces questions.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

59. Ces enseignements sont résumés ci-après:

- la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), sont autant d'exemples 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, améliorer sensiblement les chances d'une large ratification et d'une application effective.

Moyens d'action et appui aux mandants

60. Le Bureau apportera son plein soutien au fonctionnement efficace du système de contrôle de l'OIT, et de ses différents organes, afin d'en maintenir et d'en renforcer la pertinence.

61. En fonction des évaluations nationales des besoins, des analyses des lacunes juridiques et des observations formulées par les organes de contrôle, le BIT fournira des conseils et une assistance techniques aux Etats Membres qui en font la demande pour combler les lacunes dans l'application des conventions ratifiées et promouvoir de nouvelles ratifications. Un accent particulier sera mis sur les normes en matière de sécurité et de santé au travail et d'inspection du travail au titre du suivi des plans d'action adoptés par le Conseil d'administration.

62. En collaboration avec le 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 de l'OIT. 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.

63. Sous réserve de toute décision du Conseil d'administration sur le sujet, la création d'un mécanisme d'examen des normes serait un moyen de mettre à jour, de réviser ou de renforcer les normes internationales du travail pour s'assurer que celles-ci répondent aux besoins d'un monde du travail en mutation.

64. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- des outils, des guides et d'autres ressources documentaires permettant aux mandants tripartites de participer au recensement des normes internationales du travail qu'il pourrait être nécessaire de mettre à jour, de réviser ou de regrouper;
- une assistance technique à la mise en œuvre des normes internationales du travail, y compris des documents préparatoires aux travaux des organes de contrôle;
- des conseils techniques et des observations sur la législation du travail, y compris des modèles de dispositions législatives nationales;
- des outils permettant d'analyser les lacunes juridiques en vue d'élaborer une législation qui soit conforme aux normes internationales du travail;
- un appui technique, y compris des rapports et des orientations, à l'intention de la Commission tripartite spéciale instituée au titre de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006);

- une académie des normes internationales du travail, dont les cours de formation seront dispensés en coopération avec le Centre de Turin.

65. Tous ces produits contribueront à l'initiative du centenaire consacrée aux normes.

Questions transversales

66. Le dialogue social: Des activités de renforcement des capacités seront organisées à l'intention des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs afin que ceux-ci soient en mesure de mieux participer à l'élaboration, à l'adoption, au processus de ratification et à la mise en œuvre des normes internationales du travail. L'appui fourni aux mandants tripartites au niveau national pour les aider à donner suite aux observations des organes de contrôle sera renforcé.

67. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination: Une attention particulière sera accordée à l'application des normes internationales du travail relatives à l'égalité de chances et de traitement. L'évaluation des besoins et l'analyse des lacunes juridiques au niveau national, ainsi que les activités de formation et de renforcement des capacités, seront abordées sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes.

Partenariats extérieurs

68. Les partenariats conclus avec l'ONU et d'autres organisations internationales et régionales ainsi que les partenariats public-privé portant en particulier sur les instruments relatifs aux droits de l'homme continueront d'être renforcés. Sur la base de l'expérience, les partenariats avec des instances judiciaires nationales et des parlementaires continueront d'être encouragés, y compris dans le cadre de l'assistance technique sur le droit du travail.

Indicateurs

Indicateur 2.1: Mandants ayant renforcé leur participation à l'élaboration et à l'adoption des normes internationales du travail	
<p>Critère de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire au critère suivant:</p> <p>1. Taux de réponse total des mandants tripartites aux questionnaires sur les projets de normes.</p>	<p>Cible 60 % pour chaque nouvelle norme</p>
	<p>Moyens de vérification Rapports de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration</p>
	<p>Base de référence (Période de référence 2010-2015) 50 % pour chaque nouvelle norme</p>

Indicateur 2.2: Etats Membres qui ont pris des mesures pour ratifier et appliquer les normes internationales du travail, en particulier pour répondre aux questions soulevées par les organes de contrôle	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Les normes internationales du travail sont ratifiées. 2. Le gouvernement présente des rapports sur les conventions ratifiées, qui contiennent une réponse quant au fond aux observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT. 3. Le gouvernement prend des mesures pour faire face aux lacunes dans la mise en œuvre relevées par les organes de contrôle de l'OIT. 	Cible 33 Etats Membres (10 en Afrique, 8 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 10 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Journaux officiels; rapports des organes de contrôle; registre des ratifications tenu par le BIT
	Base de référence (Période de référence 2014-15) 40 Etats Membres ont ratifié 52 conventions
Indicateur 2.3: Etats Membres dans lesquels les mandants et d'autres acteurs essentiels ont amélioré leur connaissance des normes internationales du travail et du système de contrôle ainsi que leur capacité à les utiliser	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Le gouvernement ou les instances parlementaires prennent des dispositions aux fins de l'élaboration d'une législation, ou de sa modification, conformément aux normes internationales du travail, y compris aux normes relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination. 2. Les tribunaux nationaux utilisent les normes internationales du travail pour rendre leurs décisions. 3. Les mandants revoient leurs politiques ou mettent en œuvre des initiatives de renforcement des capacités pour appliquer les normes internationales du travail, ou donnent suite aux commentaires des organes de contrôle. 	Cible 21 Etats Membres (6 en Afrique, 5 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Journal officiel; rapports des organes de contrôle, base de données sur les décisions de justice; rapports du Centre de Turin sur les activités de formation et d'apprentissage relatives aux normes internationales du travail
	Base de référence (Période de référence 2014-15) 20 Etats Membres

Budget stratégique

Résultat 2. Ratification et application des normes internationales du travail	Budget ordinaire pour 2016-17 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2016-17 (en dollars E.-U.)
	73 530 125	24 600 000

Résultat 3: Création et 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

69. Le droit à la sécurité sociale demeure théorique pour une large majorité de la population

mondiale. Seuls 27 pour cent des habitants de la planète ont accès à des systèmes complets de protection sociale, le reste ne disposant que d'une couverture partielle, voire d'aucune. Bon nombre de pays doivent donc relever un double défi: élargir leurs systèmes de protection sociale et les rendre plus pérennes. Cela est particulièrement important pour les pays dont la population est vieillissante.

Changements attendus

70. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- des stratégies nationales de protection sociale fondées sur les droits et inspirées par le dialogue social et les normes relatives à la sécurité sociale;
- une base de connaissances élargie et une meilleure utilisation des informations relatives aux régimes de sécurité sociale afin de définir des critères de référence pour évaluer les progrès accomplis en termes d'extension de la sécurité sociale;
- une plus grande capacité à étendre la couverture sociale ou à améliorer l'adéquation des prestations par l'élaboration de nouveaux programmes ou l'amélioration des programmes existants.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

71. Ces enseignements sont résumés ci-après:

- Des recherches récemment conduites par le BIT montrent que la protection sociale constitue un élément clé d'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, la précarité et les inégalités tout en étant un facteur d'adaptabilité au changement, 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, les ministères du travail 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 transferts monétaires conçu par le BIT et, en Thaïlande, tous les habitants ont accès aux soins de santé, après l'appui 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 nationale menés conjointement avec l'ONU sur la base d'évaluations ont permis de faciliter l'extension de la protection sociale, notamment aux personnes qui vivent dans l'économie informelle.

- Pour être efficace, l'extension de la protection sociale requiert: i) une sensibilisation à la question des socles nationaux de protection sociale et à leur nécessité; 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 les réformes des politiques.

Moyens d'action et appui aux mandants

72. Dans le cadre des PPTD, l'OIT fournira un appui aux mandants dans les cinq domaines d'action suivants: campagne de sensibilisation aux socles de protection sociale, produits de la connaissance concernant les politiques, services consultatifs et renforcement des capacités, dialogue social national, et création et renforcement de partenariats. Ses travaux viseront en particulier à:

- transposer à une plus grande échelle les régimes et programmes nationaux de protection sociale au moyen de services consultatifs techniques sur la conception de ces systèmes, l'estimation des coûts, les options envisageables en ce qui concerne la marge budgétaire requise et l'efficacité des systèmes de prestations;
- favoriser l'extension de la protection sociale à l'économie informelle et aux populations des zones rurales et la fourniture d'une couverture sociale aux travailleurs migrants et aux travailleurs domestiques;
- travailler avec des partenaires internationaux et les mandants nationaux à la conception de systèmes universels de protection sociale et d'assurance-santé, prévoyant notamment la prise en charge des soins de longue durée dans le contexte du vieillissement de la population;
- faciliter le dialogue social aux niveaux national et régional pour faire en sorte que les besoins de protection sociale soient dûment pris en compte dans l'élaboration des politiques économiques;

- assurer un suivi des réformes de la sécurité sociale, y compris de celles des régimes de retraite, et formuler des avis pour s'assurer du caractère adéquat des prestations et de la couverture;
- en tant qu'Organisation ayant toujours œuvré pour la protection sociale dans le monde, nouer des alliances et mobiliser des partenaires de premier plan afin que la protection sociale soit au cœur de la mise en œuvre du programme de développement pour l'après-2015.

73. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- une base de données pour le suivi des politiques mondiales de protection sociale, avec des produits de la connaissance améliorés, notamment le *Rapport mondial sur la protection sociale* qui paraîtra en 2017;
- des services consultatifs techniques sur l'extension des socles nationaux de protection sociale, la conception et l'administration des programmes et l'estimation des coûts des systèmes de protection sociale, y compris l'analyse de la marge budgétaire disponible;
- des mécanismes innovants mis à l'essai pour faciliter les transferts monétaires et les prestations en nature en lien avec des investissements dans les travaux publics et le capital humain, y compris ceux visant à encourager l'adaptation au changement climatique;
- un ensemble amélioré d'outils permettant d'évaluer l'impact des politiques d'aide sociale qui reconnaissent le rôle du dialogue social dans la promotion de la protection sociale;
- un renforcement de la capacité des mandants à concevoir des régimes de protection sociale, y compris à instaurer et mettre en œuvre des socles de protection sociale dans le cadre de systèmes complets de protection sociale;
- un rôle de premier plan dans les débats d'orientation sur la protection sociale et des partenariats, y compris dans le cadre des

travaux du Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale, présidé conjointement par l'OIT et la Banque mondiale, et des activités interinstitutions relatives aux évaluations par pays.

Questions transversales

74. Les normes internationales du travail: La stratégie suivie dans ce domaine s'inspire de plusieurs instruments qu'elle contribue aussi à promouvoir, notamment la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et d'autres conventions relatives à la protection sociale.

75. Le dialogue social: Une des priorités consistera à donner aux gouvernements, aux partenaires sociaux et aux autres parties prenantes les moyens d'élaborer des politiques d'extension de la couverture sociale qui soient socialement efficaces tout en étant rationnelles sur les plans financier et budgétaire.

76. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination: Il conviendra de veiller tout particulièrement à doter les mandants des moyens requis pour compléter les connaissances 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

77. En sa qualité de coprésidente – avec la Banque mondiale – du Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale, l'OIT influera sur les débats nationaux et mondiaux en la matière, y compris sur les évaluations interinstitutions effectuées au niveau des pays, et favorisera la coopération Sud-Sud. Un accent particulier sera mis sur le suivi du programme de développement pour l'après-2015 et sur la promotion et la mise en œuvre des socles de protection sociale dans le cadre de l'initiative «Unité d'action des Nations Unies».

Indicateurs

Indicateur 3.1: Etats Membres qui ont amélioré leur politique de protection sociale, leur stratégie de financement, la gestion de leur régime de protection sociale ou la coordination de la protection sociale	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Le gouvernement et les partenaires sociaux s'entendent sur une politique, ou une réforme nationale, en matière de protection sociale qui soit conforme aux normes internationales du travail et favorise l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. 2. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, élabore ou révisé la législation, la réglementation, des politiques ou des programmes en vue d'améliorer l'efficacité, la gestion et la gouvernance du régime de sécurité sociale. 3. Un mécanisme, ou un organisme national de coordination, destiné à promouvoir le dialogue national sur la protection sociale est renforcé ou rendu opérationnel. 	Cible 17 Etats Membres (5 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 6 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Rapports publiés par le gouvernement; journal officiel; politiques et rapports des ministères; rapports internes du BIT; instruments de ratification; déclarations tripartites; rapports interorganisations
	Base de référence (Période de référence 2012-2015) 26 Etats Membres
Indicateur 3.2: Etats Membres qui ont élargi leur base de connaissances, renforcé leur capacité d'analyse et amélioré leur gestion financière, leurs statistiques ou leurs outils de diffusion de l'information aux fins de la protection sociale	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Le gouvernement approuve ou lance un produit de la connaissance (diagnostic national, évaluation actuarielle ou rapport, guide ou outil technique) qui améliore la capacité à assurer une protection sociale, ou à étendre la couverture sociale existante, et à adapter cette protection aux besoins respectifs des hommes et des femmes. 2. Le gouvernement élabore ou met à jour un mécanisme d'application, une base de données statistiques ou un système de suivi et d'évaluation pour améliorer la gestion de la protection sociale. 3. Des experts en protection sociale, formés dans le cadre de programmes de renforcement des capacités dispensés avec le concours de l'OIT, sont employés dans des organismes publics de sécurité sociale, des organisations d'employeurs ou des organisations de travailleurs en vue de mettre en place des politiques ou des programmes de sécurité sociale. 	Cible 18 Etats Membres (5 en Afrique, 4 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Rapports publiés par le gouvernement; journal officiel; politiques et rapports des ministères; rapports internes du BIT; rapports sur le suivi et l'évaluation des programmes de protection sociale
	Base de référence (Période de référence 2012-2015) 35 Etats Membres
Indicateur 3.3: Etats Membres qui ont mis en place de nouveaux programmes, ou perfectionné les programmes existants, destinés à étendre la couverture sociale ou à améliorer l'adéquation des prestations	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, élabore de nouveaux programmes de protection sociale, ou révisé les programmes existants, contributifs ou non, qui permettent d'étendre la couverture sociale. 2. Le gouvernement élabore, révisé ou met en œuvre des réglementations visant à améliorer l'adéquation des prestations sociales assurées par des programmes de protection sociale, contributifs ou non. 	Cible 10 Etats Membres (1 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 2 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Rapports publiés par le gouvernement; journal officiel; politiques et rapports des ministères; rapports internes du BIT; rapports sur le suivi et l'évaluation des programmes de protection sociale; base de données constituée à partir de l'Enquête sur la sécurité sociale
	Base de référence (Période de référence 2012-2015) 18 Etats Membres

Budget stratégique

Résultat 3. Création et extension des socles de protection sociale	Budget ordinaire pour 2016-17 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2016-17 (en dollars E.-U.)
	50 530 493	12 300 000

Résultat 4: Promouvoir les entreprises durables

Enoncé du résultat attendu: Les Etats Membres sont mieux à même de promouvoir un environnement propice à la croissance d'entreprises durables, conformément aux objectifs du développement durable, et à la création d'emplois productifs et décents.

Problématique

78. Un environnement favorable est essentiel à la création d'entreprises durables et à leur développement. L'instauration d'un tel environnement dépend d'un ensemble cohérent et bien défini de politiques, qui portent notamment sur l'enseignement, la finance, le marché du travail, les droits légaux et les droits de propriété, la technologie et les infrastructures. Dans de nombreux pays, les conditions favorables aux entreprises ne sont pas toutes réunies, ce qui se traduit par un accès insuffisant à l'entrepreneuriat et aux services d'aide aux entreprises, par un accès limité aux chaînes de valeur à forte valeur ajoutée et par des pratiques inadéquates sur les lieux de travail. Cette situation constitue un frein à la productivité, entraîne des taux de chômage élevés, une économie informelle étendue et un nombre important de travailleurs pauvres, et elle a des conséquences néfastes pour l'environnement naturel.

Changements attendus

79. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- des réformes efficaces des cadres réglementaire et institutionnel qui favorisent la création et le développement d'entreprises durables en améliorant les résultats de ces entreprises sur les plans économique, social et environnemental, en renforçant l'investissement, en créant des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et en facilitant la formalisation de l'économie;
- des pratiques de gestion et des relations professionnelles améliorées, en particulier dans les petites et microentreprises,

débouchant sur de meilleures conditions de travail, une productivité accrue et une production moins polluante dans l'ensemble de la chaîne de valeur;

- l'élargissement de l'éventail des services d'aide aux entreprises pour les entrepreneurs actuels ou potentiels, notamment les femmes et les jeunes, l'accent étant mis sur les services financiers et non financiers intégrés ainsi que sur les débouchés pour les écoentreprises.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

80. Ces enseignements sont résumés ci-après:

- Les interventions ayant un effet durable à grande échelle doivent tenir compte du fait que les entreprises évoluent dans un cadre institutionnel et sont intégrées dans des chaînes de valeur. Les mesures ciblant les politiques et les institutions, en plus des entreprises elles-mêmes, sont les plus efficaces pour opérer les transformations souhaitées.
- Il est possible de faire progresser la formalisation des petites et microentreprises en adaptant l'environnement dans lequel elles opèrent, de manière à réduire les coûts de la formalisation et à en accroître les avantages, tout en veillant au respect des droits des travailleurs.
- Les interventions gagnent en efficacité lorsqu'elles prévoient des ensembles intégrés d'aides adaptées 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

81. Les services aux mandants porteront sur:

- le renforcement de la capacité des mandants à infléchir leurs politiques – à la lumière des évaluations nationales effectuées pour déterminer les conditions favorables aux entreprises – et à évaluer l'incidence de ces réformes sur le développement des entreprises et la création d'emplois décents;
- la fourniture d'une assistance pour aider les jeunes entreprises ainsi que les petites et microentreprises à devenir pérennes en revalorisant et en développant les chaînes de valeur locales et mondiales, afin de tirer pleinement profit de la contribution qu'elles peuvent apporter à la croissance et au développement social;
- le renforcement des programmes pour le développement de l'entrepreneuriat, notamment à l'intention des femmes et des jeunes, grâce à une coopération plus étroite avec les établissements d'enseignement et de formation et à la création de débouchés pour les entreprises dans le cadre de la transition vers une économie plus respectueuse de l'environnement;
- l'élargissement des données empiriques concernant la contribution du développement des entreprises à la création d'emplois et à la qualité des emplois, et une meilleure compréhension des contraintes et des risques liés à la croissance des entreprises ainsi que des solutions permettant d'y parer durablement.

82. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- des orientations et un soutien lorsqu'il s'agit de déterminer les conditions d'un environnement favorable aux entreprises durables, et un renforcement des capacités en matière de collecte de données, d'analyse, de sensibilisation et de réforme des politiques;
- des notes de synthèse objectives sur: a) l'incidence des réformes de l'environnement entrepreneurial; b) les politiques publiques et privées qui contribuent à des pratiques commerciales durables et responsables; et c) des études d'impact rigoureuses relatives au développement de l'entrepreneuriat et aux pratiques sur les lieux de travail;
- des analyses détaillées et une assistance afin d'identifier, de développer et de revaloriser les filières ou les secteurs dans lesquels il est possible de créer des entreprises durables et des conditions de travail décentes; cela inclut la mise en œuvre, dans certains pays et à titre

expérimental, d'un cadre d'action pour une transition juste (cadre adopté par la Conférence internationale du Travail en 2013);

- une aide à l'amélioration de la productivité et des conditions de travail par le biais du programme «Des entreprises durables, compétitives et responsables» (SCORE) et du Système de mesure et d'amélioration de la productivité (SIMAPRO);
- un renforcement des capacités et une aide au développement de l'entrepreneuriat et des coopératives, notamment avec le concours de l'Académie sur le développement de l'entreprise durable au Centre de Turin.

83. Ces produits contribueront également à promouvoir l'initiative du centenaire relative aux entreprises.

Questions transversales

84. *Les normes internationales du travail:* La stratégie suivie dans ce domaine est guidée par les conventions et recommandations désignées comme étant particulièrement pertinentes dans les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 96^e session (2007). Elle s'inspirera aussi de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et tiendra compte des conclusions concernant les petites et moyennes entreprises (PME) qui pourraient être adoptées à la 104^e session (2015) de la Conférence internationale du Travail.

85. *Le dialogue social:* La réalisation de ce résultat repose essentiellement sur le renforcement de la capacité des mandants à participer activement au dialogue social consacré aux réformes des politiques, aux mesures visant à améliorer le fonctionnement des chaînes d'approvisionnement et aux pratiques sur les lieux de travail.

86. *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 établie encouragera l'entrepreneuriat féminin au moyen d'approches et d'outils spécifiques, ainsi que des mesures en faveur de l'égalité des sexes destinées à améliorer les pratiques dans les chaînes d'approvisionnement et sur les lieux de travail.

Partenariats extérieurs

87. L'OIT renforcera ses partenariats avec les organisations intergouvernementales et les autres organisations internationales œuvrant pour des pratiques commerciales responsables, y compris ceux établis avec les banques de développement, l'Organisation de coopération et de développement

économiques (OCDE), le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et le Conseil des droits de l'homme, ainsi qu'avec l'Alliance coopérative internationale. La collaboration avec la Société financière internationale – à travers son programme de partenariat mondial «Let's Work» – et avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés – à travers ses projets axés sur les moyens de subsistance – consistera essentiellement à expérimenter des approches

novatrices en vue de soutenir la création d'emplois par le biais du développement des entreprises. Le Partenariat des Nations Unies pour l'action en faveur d'une économie verte et d'autres partenariats novateurs visant à promouvoir des pratiques sur les lieux de travail et des modèles d'entreprise plus respectueux de l'environnement donneront une nouvelle dimension aux activités menées en faveur de la viabilité environnementale des entreprises.

Indicateurs

Indicateur 4.1: Etats Membres dans lesquels l'environnement favorable aux entreprises durables a été amélioré au moyen de réformes des politiques ou de réformes législatives, institutionnelles ou réglementaires	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les mandants effectuent une évaluation de l'environnement favorable aux entreprises, conformément à la résolution concernant la promotion d'entreprises durables adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2007. 2. Les mandants élaborent un plan d'action priorisé, ainsi qu'un cadre de suivi et d'évaluation, permettant de mesurer l'impact des changements envisagés sur l'environnement nécessaire aux entreprises. 3. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, élabore de nouvelles politiques et lois ou apporte des changements sur les plans réglementaire et administratif qui contribuent à créer un environnement favorable aux entreprises. 	<p>Cible</p> <p>15 Etats Membres (3 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p>Moyens de vérification</p> <p>Documents et rapports officiels; rapports du BIT</p>
	<p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2010-2015) 33 Etats Membres</p>
Indicateur 4.2: Etats Membres dans lesquels des programmes d'aide aux entreprises ont été élaborés et mis en œuvre en vue de promouvoir des pratiques d'entreprises durables et responsables dans les PME, les coopératives ou les entreprises multinationales	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Des programmes spécifiques visant à améliorer la productivité et les conditions de travail dans les PME ou les coopératives sont élaborés et mis en œuvre dans l'Etat Membre, conformément aux normes internationales du travail applicables et à l'aide des outils du BIT. 2. Dans l'Etat Membre, des ressources additionnelles sont allouées à des programmes qui visent à promouvoir des pratiques d'entreprises durables et responsables dans les PME, les coopératives ou les entreprises multinationales conformément aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2007 et qui sont fondés sur l'utilisation des produits du BIT. 3. Les PME, les coopératives ou les entreprises multinationales mettent en place des pratiques d'entreprises durables et responsables qui sont compatibles avec les principes énoncés dans la Déclaration sur les entreprises multinationales et les normes internationales du travail applicables. 	<p>Cible</p> <p>16 Etats Membres (5 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p>Moyens de vérification</p> <p>Documents et rapports officiels, y compris des rapports d'audit concernant la mesure des résultats</p>
	<p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2010-2015) 19 Etats Membres</p>
Indicateur 4.3: Etats Membres dans lesquels les organismes intermédiaires des secteurs public et privé ont élaboré et mis en œuvre des programmes évolutifs pour l'entrepreneuriat qui visent à générer des revenus et créer des emplois, un accent particulier étant mis sur les jeunes et les femmes	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les mesures prises en faveur de l'entrepreneuriat dans l'Etat Membre, y compris celles ciblant les jeunes ou les femmes, sont conçues et étendues à l'aide des outils du BIT destinés à promouvoir l'esprit d'entreprise. 2. Dans l'Etat Membre, des ressources additionnelles sont allouées à l'extension des programmes qui favorisent l'entrepreneuriat et qui sont fondés sur l'utilisation des outils du BIT destinés à développer l'esprit d'entreprise, un accent particulier étant mis sur les jeunes ou les femmes. 	<p>Cible</p> <p>24 Etats Membres (10 en Afrique, 5 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p>Moyens de vérification</p> <p>Rapports du BIT et portail «Gérez mieux votre entreprise»</p>
	<p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2010-2015) 92 Etats Membres</p>

Budget stratégique

Résultat 4. Promouvoir les entreprises durables	Budget ordinaire pour 2016-17 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2016-17 (en dollars E.-U.)
	58 700 000	53 300 000

Résultat 5: Le travail décent dans l'économie rurale

Enoncé 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

88. A l'échelle mondiale, huit travailleurs pauvres sur dix vivent en milieu rural, où l'absence de possibilités d'emploi décent est généralisée. Aussi, relever le défi de la pauvreté signifie surtout en finir avec la pauvreté rurale. Comme cela est souligné dans les conclusions sur la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 97^e session (2008), les déficits de travail décent dans les zones rurales sont habituellement nombreux, variés et interdépendants. Les obstacles les plus courants à la libération du potentiel des économies rurales sont notamment: le manque d'emplois décents et de revenus fiables; la faible productivité; l'informalité; la fragilité de l'état de droit; le manque d'organisation des populations rurales et leur absence de participation aux processus décisionnels; l'insuffisance d'investissement dont souffrent l'agriculture, l'emploi rural non agricole – voire inexistant – à la protection sociale et aux services. 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

89. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- intégration effective des principes et pratiques du travail décent dans les politiques et stratégies de développement rural durable;

- renforcement des capacités et de la participation des mandants en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de programmes axés sur le travail décent dans les zones rurales, notamment en améliorant l'organisation et la représentation des travailleurs et des employeurs en milieu rural;
- élargissement de la base de connaissances et utilisation accrue des informations relatives au travail décent et à l'emploi productif dans les zones rurales.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

90. Les actions de l'OIT en faveur des femmes et des hommes en milieu rural doivent porter sur la promotion des droits – notamment ceux des peuples autochtones et tribaux –, la lutte contre les discriminations, le travail des enfants et le travail forcé et la mise en œuvre de programmes sur le développement des compétences et les investissements dans les infrastructures à fort coefficient de main-d'œuvre. Compte tenu de l'interdépendance des problèmes et difficultés rencontrés par les populations rurales, une stratégie intégrée, coordonnée et ciblée devrait se révéler plus efficace et aboutir à des résultats plus durables, en particulier si elle repose sur des données empiriques et thématiques, sur l'élaboration de politiques et la collaboration avec d'autres organisations internationales, ainsi que sur un appui coordonné par l'intermédiaire des acteurs nationaux et locaux.

Moyens d'action et appui aux mandants

91. Selon les besoins des pays, l'OIT accompagnera les mandants aux échelons national, sectoriel ou local dans leurs efforts pour intégrer les principes et les pratiques du travail décent dans les politiques, stratégies et programmes de développement rural, plus particulièrement en s'attachant à:

- promouvoir le travail décent dans l'agriculture et les secteurs connexes afin d'améliorer les moyens de subsistance et la sécurité alimentaire, dans le but d'étendre la protection sociale et les droits au travail, de faire entendre la voix des travailleurs salariés – en particulier ceux des plantations –, des petits exploitants, des petites entreprises et des coopératives, d'améliorer l'exercice de leur droit d'organisation, leurs conditions de travail, leur productivité et leurs revenus;
- appuyer la diversification de l'économie et la transformation de la production là où le potentiel de productivité et de création d'emplois est élevé, par le biais d'investissements dans le renforcement des infrastructures, des chaînes de valeur et des compétences et dans le développement d'entreprises non agricoles;
- influencer sur les investissements publics et privés dans le cadre d'un dialogue efficace entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs sur les politiques, les programmes et les décisions concernant les économies rurales et les moyens de subsistance en milieu rural, notamment l'accès aux services publics et privés.

92. A cet effet, il sera fait un usage stratégique des principales initiatives de l'OIT visant l'économie rurale, y compris les investissements à forte intensité d'emploi dans les infrastructures rurales; le développement des coopératives et des entreprises agricoles et non agricoles; la promotion de l'entrepreneuriat féminin; le développement de l'économie et des chaînes de valeur locales; autres initiatives visant à réaliser les droits des travailleurs en milieu rural et à améliorer leurs conditions de travail.

93. Un important volet des travaux consistera à élargir la base de connaissances sur le travail décent et l'emploi productif en milieu rural, plus particulièrement en ce qui concerne les travailleurs vulnérables, leur famille et les communautés. Une assistance ciblée sera fournie aux bureaux nationaux de statistique pour produire des statistiques fiables sur le travail, notamment par l'examen des systèmes et outils existants de collecte de données.

94. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- notes d'orientation, avis techniques et directives pour faciliter l'intégration des principes et pratiques du travail décent dans les politiques et stratégies relatives au développement rural durable;

- renforcement des capacités des mandants en matière de promotion du travail décent et d'emploi productif dans les zones rurales, notamment aux fins de développement et de mise en œuvre de programmes ciblés pour les travailleurs des plantations et autres salariés, les petits exploitants agricoles, les petites entreprises et les coopératives, en mettant l'accent sur les femmes, les jeunes et les peuples autochtones;
- travaux de recherche empirique sur les liens qui existent entre la croissance économique, le travail décent, l'emploi productif et la réduction de la pauvreté, et analyses de la couverture des zones rurales par les instruments de l'OIT et des obstacles à la ratification et à la mise en œuvre effective de ces instruments en milieu rural;
- un ensemble de données statistiques et d'indicateurs clés en matière de travail décent, ventilés par zones rurales et zones urbaines et, dans la mesure du possible, par sexe et par âge.

Questions transversales

95. Les normes internationales du travail: La stratégie s'inspire des conventions et recommandations qui ont été considérées comme revêtant un intérêt particulier dans les conclusions sur la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 97^e session (2008), en particulier les huit conventions fondamentales, la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, la convention (n° 110) sur les plantations, 1958, et la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.

96. Le dialogue social: Le principal objectif est de renforcer la capacité des mandants à participer au dialogue social portant sur les politiques et 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.

97. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination: L'objectif est de mettre un terme à la discrimination dont sont l'objet les groupes défavorisés, marginalisés et vulnérables, y compris les peuples autochtones et tribaux, au sein des communautés rurales. Il s'agira tout particulièrement de faire tomber les obstacles que rencontrent les femmes dans les zones rurales pour accéder à des terres, à des financements et à d'autres services.

Partenariats extérieurs

98. Vu l'ampleur des défis à relever pour faire du travail décent une réalité dans l'économie rurale, il est essentiel de mobiliser les ressources de l'OIT et d'assurer l'alignement des politiques grâce à des partenariats avec les organisations internationales clés, en misant sur l'avantage comparatif de l'OIT. Celle-ci renforcera son

partenariat avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, le Fonds international de développement agricole et le Groupe de la Banque mondiale, et étudiera les possibilités de nouer de nouveaux partenariats avec des banques régionales pour favoriser les stratégies communes, en vue d'intégrer la dimension du travail décent dans les stratégies de développement rural.

Indicateurs

Indicateur 5.1: Etats Membres qui ont pris des mesures concrètes en vue d'intégrer le travail décent dans leurs politiques et stratégies de développement rural	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, intègre le travail décent dans les politiques et les stratégies de développement rural aux échelons national, régional ou sectoriel, une attention particulière étant accordée aux femmes et aux peuples autochtones et tribaux. 2. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, élabore des lois ou révisé la législation existante pour favoriser le travail décent et l'emploi productif dans les zones rurales, conformément aux normes internationales du travail pertinentes. 	<p>Cible</p> <p>5 Etats Membres (3 en Afrique et 2 en Asie-Pacifique)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Politiques et rapports ministériels; journal officiel; instruments de ratification; rapports du BIT et rapports interinstitutions</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2014-15) 0 Etat Membre</p>
Indicateur 5.2: Etats Membres dans lesquels les mandants ont établi des programmes ciblés qui contribuent au travail décent et à l'emploi productif dans les zones rurales	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les institutions gouvernementales aux échelons central ou local élaborent ou mettent en œuvre des programmes pour offrir des possibilités d'emploi décent et d'emploi productif à des groupes cibles dans les zones rurales. 2. Les organisations d'employeurs ou de travailleurs aux échelons central ou local élaborent ou mettent en œuvre des programmes pour offrir des possibilités d'emploi décent et d'emploi productif à des groupes cibles dans les zones rurales. 3. Les organisations d'employeurs ou de travailleurs améliorent leurs activités de sensibilisation et de représentation ainsi que leurs services aux employeurs et aux travailleurs des zones rurales. 	<p>Cible</p> <p>10 Etats Membres (3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 3 en Asie-Pacifique)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Documents gouvernementaux; documents et rapports officiels des partenaires sociaux; rapports du BIT</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2014-15) 5 Etats Membres</p>
Indicateur 5.3: Etats Membres qui ont amélioré leur base de connaissances, leurs capacités d'analyse et leurs statistiques sur le travail décent dans l'économie rurale	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les institutions nationales prennent des mesures pour améliorer la collecte et la diffusion des données ou des statistiques sur le travail décent dans les zones rurales. 2. Les institutions nationales développent et exploitent des connaissances sur le travail décent et l'emploi productif pour élaborer des politiques, stratégies ou programmes ciblant les zones rurales. 3. Les organisations d'employeurs ou les organisations de travailleurs réalisent des travaux de recherche empirique pertinents pour les économies rurales afin d'orienter les politiques et les pratiques. 	<p>Cible</p> <p>12 Etats Membres (4 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 4 en Asie-Pacifique)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Documents et rapports officiels; enquêtes sur la population active; base de données statistiques du BIT</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2014-15) 10 Etats Membres</p>

Budget stratégique

Résultat 5. Le travail décent dans l'économie rurale	Budget ordinaire pour 2016-17 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2016-17 (en dollars E.-U.)
	33 852 230	15 580 000

Résultat 6: La formalisation de l'économie informelle

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

Problématique

99. 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, la réalisation du travail décent, les recettes publiques et la concurrence loyale sur les marchés nationaux et internationaux.

Changements attendus

100. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- des cadres juridiques et politiques globaux améliorés à l'échelle nationale pour faciliter la transition vers la formalité, sur la base de l'instrument concernant la transition vers l'économie formelle, qui sera examiné par la Conférence internationale du Travail à sa 104^e session (2015);
- 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;
- la prise en compte, dans la transition vers la formalité, des questions relatives à l'égalité hommes-femmes et aux besoins des groupes vulnérables dans l'économie informelle.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

101. 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 quand elles sont adaptées aux caractéristiques propres de l'informalité, qui varient selon les pays en fonction du contexte institutionnel et du niveau de développement, et quand elles s'inscrivent dans un cadre d'action intégré propice à la formalisation.
- D'un point de vue opérationnel, les mesures de formalisation doivent viser des composantes spécifiques de l'économie informelle et des catégories 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

102. Ancrée dans une approche fondée sur des droits, l'OIT encouragera ses Membres à formuler des stratégies et plans intégrés ou à réviser leurs stratégies et plans existants en vue de faciliter la transition vers la formalité dans l'ensemble de l'économie. Elle 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, dans les cadres réglementaires, des lacunes qui sont source d'informalité.

103. 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.

104. En fonction des besoins des pays, un appui sera apporté afin:

- d'élargir le champ d'application de la législation et d'améliorer le respect de ses dispositions, notamment par le biais de mesures telles que la simplification de la procédure d'enregistrement et la mise en place d'incitations;
- 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 le cadre 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.

105. Des activités de conseil technique, de formation et de partage des connaissances cibleront les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs pour renforcer leur capacité de soutenir les initiatives de formalisation, notamment par une meilleure représentation des travailleurs de l'économie informelle, et de participer à des consultations avec les gouvernements sur l'élaboration et la mise en œuvre de règlements et de politiques en faveur de la formalisation.

106. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- des matériels de sensibilisation sur les avantages de la formalisation et les moyens de faciliter la transition vers l'économie formelle, sur la base du résultat de la discussion concernant la formalisation à la 104^e session de la Conférence internationale du Travail (2015);
- des services consultatifs, des formations et des activités de développement des connaissances en matière de collecte et d'analyse des statistiques sur l'informalité et de conception et mise en œuvre de règlements et politiques visant à répondre aux besoins spécifiques des hommes et des femmes pour faciliter la transition vers l'économie formelle;
- une académie sur la formalisation de l'économie informelle dans le cadre du Centre de Turin;
- des orientations et un appui en ce qui concerne la détermination des conditions d'un environnement favorable à la transition des entreprises vers l'économie formelle (en lien

avec la méthodologie du BIT relative à un environnement favorable aux entreprises durables);

- des dossiers d'information sur: la promotion de l'emploi formel; les stratégies d'application de la loi et la formalisation; l'extension de la sécurité sociale; les approches sectorielles en matière de formalisation; l'amélioration de la sécurité et de la santé dans l'économie informelle; les problèmes spécifiques auxquels se heurtent les peuples autochtones;
- de nouveaux travaux de recherche sur les questions suivantes: les politiques qui améliorent le rapport coûts/avantages de la formalisation; les méthodes de négociation collective visant à protéger et à faire progresser les droits et les intérêts des travailleurs du secteur informel; les différentes formes d'emploi indépendant; les systèmes d'apprentissage informel et la méthodologie destinée à déterminer les moteurs et les caractéristiques de l'informalité au niveau national.

Questions transversales

107. Les normes internationales du travail: Beaucoup de normes internationales du travail s'appliquent à la formalisation – notamment la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 – et donnent des orientations dans des domaines d'action spécifiques.

108. 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.

109. 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.

Partenariats extérieurs

110. 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 Programme des Nations Unies pour le développement (sur l'appui aux actions menées par les pays).

Indicateurs

Indicateur 6.1: Etats Membres qui ont actualisé leurs cadres juridique, stratégique ou de politique pour faciliter la transition vers l'économie formelle	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, élabore ou révisé ses politiques et programmes dans les domaines de l'emploi, des entreprises, de la protection sociale ou du respect des normes du travail pour faciliter la transition vers l'économie formelle. 2. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, élabore ou révisé la législation pour étendre la couverture et la protection aux catégories de travailleurs et aux unités économiques qui n'en bénéficiaient pas auparavant. 3. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, élabore ou révisé les stratégies ou plans d'action nationaux pour faciliter la transition vers la formalité dans l'ensemble de l'économie. 	<p>Cible</p> <p>9 Etats Membres (2 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 1 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p>Moyens de vérification</p> <p>Journal officiel; rapports annuels des organes gouvernementaux; documents intergouvernementaux officiels; accords tripartites</p>
	<p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2014-15) 6 Etats Membres</p>
Indicateur 6.2: Etats Membres dans lesquels les mandants ont renforcé la sensibilisation à l'informalité et la base de connaissances sur la question pour promouvoir et faciliter la transition vers l'économie formelle	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les mandants réalisent des campagnes de sensibilisation et d'information pour soutenir la formalisation. 2. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, réalise un diagnostic de l'informalité à l'échelle nationale en vue de définir des domaines d'action prioritaires, notamment pour répondre aux besoins des femmes et des hommes et des groupes vulnérables. 	<p>Cible</p> <p>15 Etats Membres (2 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 4 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p>Moyens de vérification</p> <p>Journal officiel; rapports annuels des organes gouvernementaux; documents intergouvernementaux officiels; accords tripartites; autres documents publiés</p>
	<p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2014-15) 6 Etats Membres</p>
Indicateur 6.3: Etats Membres dans lesquels un des mandants au moins a pris des mesures en vue de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et de répondre aux besoins des groupes vulnérables au moment de faciliter la transition vers l'économie formelle	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les organisations d'employeurs ou de travailleurs fournissent aux unités économiques et aux travailleurs de l'économie informelle des services qui répondent aux besoins spécifiques des hommes et des femmes. 2. Le gouvernement prend des mesures pour promouvoir l'égalité entre les sexes et la non-discrimination dans le cadre des actions visant à faciliter la transition vers l'économie formelle. 	<p>Cible</p> <p>12 Etats Membres (2 en Afrique, 5 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p>Moyens de vérification</p> <p>Journal officiel; rapports annuels des organes gouvernementaux; rapports des organes de contrôle; autres documents publiés</p>
	<p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2014-15) 5 Etats Membres</p>

Budget stratégique

Résultat 6. La formalisation de l'économie informelle	Budget ordinaire pour 2016-17 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2016-17 (en dollars E.-U.)
	42 506 367	8 200 000

Résultat 7: Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail

Énoncé du résultat attendu: Les systèmes d'inspection du travail ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont mieux à même d'assurer l'application, aux lieux de travail, de la législation nationale du travail, de la réglementation en vigueur et des conventions collectives ainsi que des normes internationales du travail ratifiées.

Problématique

111. L'application insuffisante de la législation 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

112. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- renforcement des capacités des services d'inspection du travail, des autres autorités nationales et des organisations d'employeurs et de travailleurs débouchant sur une application notablement améliorée de la législation nationale du travail, de la réglementation en vigueur, des conventions collectives et des normes internationales du travail aux lieux de travail;
- amélioration des cadres institutionnels, juridiques et de politique de mise en conformité des lieux de travail, particulièrement dans les secteurs à haut risque, conformément aux normes internationales du travail applicables;
- instauration d'une collaboration et de partenariats effectifs entre l'administration du travail, d'autres administrations publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de prendre une action

globale en faveur de la conformité des lieux de travail.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

113. 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 créer des incitations à appliquer la législation et à éliminer les obstacles qui s'y opposent. Leur influence est plus marquée lorsqu'ils mettent en place des collaborations stratégiques avec d'autres entités gouvernementales, des organisations d'employeurs et de travailleurs et le grand public.

114. Les cadres juridiques sont essentiels pour assurer le respect de la législation sur le lieu de travail, mais ne suffisent pas. Il faut aussi que les institutions chargées de faire appliquer la loi disposent des capacités et ressources nécessaires, ce qui ne va pas de soi dans les pays où l'économie informelle tient une place prépondérante. Des mesures effectives de sensibilisation et de prévention, en particulier dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, y contribuent également.

115. L'expérience de l'OIT avec le programme Better Work, le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et le programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables), par exemple, montre que les programmes sectoriels bien conçus qui associent les partenaires sociaux, coordonnent les efforts des acteurs privés et facilitent leur collaboration avec les autorités publiques peuvent offrir des solutions efficaces aux problèmes de conformité à la loi, 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

116. Les Etats Membres recevront une assistance et des conseils techniques sur l'élaboration de cadres juridiques et de politique appropriés. Il s'agira en particulier de veiller à ce que les institutions gouvernementales puissent concevoir et mettre en œuvre des stratégies d'inspection du travail ciblées et coordonnées ainsi que des mesures de développement des capacités adaptées aux besoins, priorités et ressources des Etats Membres.

117. Les partenariats avec les organes administratif, judiciaire et avec les organisations d'employeurs et de travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement seront renforcés en vue d'élaborer des stratégies novatrices pour la conformité des 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 aux petites, moyennes et grandes entreprises, ainsi qu'à l'économie formelle et informelle.

118. Les activités visant à renforcer la capacité des pays à recueillir et diffuser des données sur la conformité des lieux de travail seront poursuivies. Le BIT fournira également un appui en ce qui concerne l'analyse de données et l'élaboration de politiques fondées sur des informations factuelles.

119. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- des plans ou stratégies (nationaux ou sectoriels) visant à améliorer le respect de la législation sur les lieux de travail, y compris la création d'incitations à respecter la législation ou à faire tomber les obstacles à son application et d'outils pour mesurer les effets de telles initiatives;
- des orientations pour évaluer la conformité et des outils pour l'améliorer dans les secteurs prioritaires;
- des statistiques et des connaissances sur les politiques et meilleures pratiques en la matière, et la diffusion de celles-ci au moyen de rapports, de notes d'orientation et d'échanges entre les services nationaux d'inspection du travail, en particulier en ce qui concerne les PME et l'économie informelle;

- des analyses spécifiques par pays ou région des branches d'activité ou des secteurs où la conformité est problématique ainsi que des facteurs susceptibles de favoriser un plus grand respect de la législation sur les lieux de travail;
- le renforcement des données factuelles et des activités de sensibilisation pour promouvoir la conformité des lieux de travail comme base du développement social et économique auprès des gouvernements, des partenaires sociaux, des institutions internationales, des donateurs et d'autres acteurs;
- des partenariats entre administrations du travail, partenaires sociaux et autres parties prenantes en vue de promouvoir les connaissances et de renforcer les capacités, les ressources et la coopération pour améliorer la conformité des lieux de travail;
- des réseaux d'inspecteurs du travail créés entre les Etats Membres pour échanger des connaissances et élaborer des stratégies efficaces destinées à surmonter les obstacles classiques au respect de la législation sur les lieux de travail.

Questions transversales

120. Les normes internationales du travail: La stratégie est guidée par les conclusions sur l'administration du travail et l'inspection du travail adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 100^e session (2011). Elle contribuera à promouvoir les conventions fondamentales de l'OIT, la convention (n^o 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n^o 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, la convention (n^o 150) sur l'administration du travail, 1978, et les conventions de l'OIT relatives à la sécurité et la santé au travail.

121. Le dialogue social: Il s'agira avant tout de mieux préparer les partenaires sociaux à assurer la mise en conformité et de renforcer les mécanismes de dialogue social à même de soutenir efficacement le respect de la législation sur le lieu de travail.

122. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination: La question de la discrimination sur le lieu de travail ainsi que les mesures à prendre pour y remédier occuperont une place particulière dans les analyses juridiques et politiques, dans l'élaboration des politiques et le renforcement des capacités des services d'inspection du travail et d'autres acteurs.

Partenariats extérieurs

123. 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 la Banque mondiale –, avec des organisations

régionales et des entreprises multinationales pour assurer une meilleure application 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.

Indicateurs

Indicateur 7.1: Etats Membres qui ont amélioré leur cadre juridique et leurs plans, politiques ou stratégies en vue de renforcer la conformité des lieux de travail conformément aux normes internationales du travail, à la législation nationale du travail et aux conventions collectives	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, élabore ou révisé ses lois et règlements nationaux en vue d'améliorer les conditions de travail et la sécurité et la santé au travail conformément aux normes internationales du travail. 2. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, élabore une politique, un plan ou une stratégie à l'échelon national ou sectoriel, qui tienne compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, pour renforcer l'application de la législation, les interventions préventives et la conformité des lieux de travail. 3. Le gouvernement prend des mesures spécifiques en vue de la ratification et de l'application des conventions pertinentes. 	<p>Cible</p> <p>19 Etats Membres (5 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p>Moyens de vérification</p> <p>Journal officiel; rapports ministériels, rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR); rapports sur la mise en œuvre effective du plan d'action pour la ratification et l'application des conventions relatives à la gouvernance (2010-2016) et sur le plan d'action pour parvenir à une large ratification et à une mise en œuvre effective des instruments relatifs à la sécurité et la santé au travail (convention n° 155, son protocole de 2002 et convention n° 187, 2010-2016)</p>
	<p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2010-2015) 67 Etats Membres</p>
Indicateur 7.2: Etats Membres qui ont renforcé leur capacité institutionnelle ou leur collaboration avec les partenaires sociaux et d'autres institutions et partenaires en vue d'améliorer la conformité des lieux de travail	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Des institutions de l'administration du travail ont été établies ou prennent de nouvelles mesures pour améliorer la conformité des lieux de travail. 2. Les mécanismes nationaux de dialogue social bipartites ou tripartites prennent des mesures pour améliorer la conformité des lieux de travail. 3. Le gouvernement applique des mécanismes de coordination interne ou interinstitutions à l'échelon national ou sectoriel pour améliorer la conformité des lieux de travail, notamment en collaborant avec des initiatives privées ou à but non lucratif. 	<p>Cible</p> <p>20 Etats Membres (6 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p>Moyens de vérification</p> <p>Rapports de l'inspection du travail, rapports du ministère du Travail; rapports de projet; rapports d'évaluation d'impact; rapports d'organisations d'employeurs et de travailleurs; rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations</p>
	<p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2010-2015) 79 Etats Membres</p>

Indicateur 7.3: Etats Membres, partenaires sociaux et autres parties prenantes qui améliorent leurs systèmes de gestion des connaissances et d'information pour promouvoir la conformité des lieux de travail	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les services d'inspection du travail et les partenaires sociaux prennent des mesures pour améliorer la conformité des lieux de travail dans les secteurs prioritaires sur la base des produits de la connaissance ou des outils élaborés avec l'assistance de l'OIT. 2. L'administration du travail et les services connexes créent ou développent des bases de données et des statistiques ventilées par sexe pour mieux planifier, mettre en œuvre et suivre les stratégies de mise en conformité. 	<p>Cible</p> <p>10 Etats Membres (2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Rapports de l'administration du travail et de l'inspection du travail; enquêtes sur la population active; rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; rapports sur l'application du plan d'action (2010-2016) pour parvenir à une large ratification et à une mise en œuvre effective des instruments relatifs à la sécurité et la santé au travail (convention n° 155, son protocole de 2002 et convention n° 187, 2010-2016)</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2010-2015) 43 Etats Membres</p>

Budget stratégique

Résultat 7. Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail	Budget ordinaire pour 2016-17 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2016-17 (en dollars E.-U.)
	70 457 021	53 300 000

Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables

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

Problématique

124. 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 piégées dans des formes de travail inacceptables.

Changements attendus

125. 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 réaliser les droits fondamentaux au travail, à promouvoir la santé et la sécurité au travail et à garantir un salaire minimum vital.
- Les mandants parviennent plus efficacement à susciter des actions et à influencer 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

126. L'action visant à protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables est plus efficace lorsqu'elle:

- intègre une stratégie globale qui tient compte des différences entre les hommes et les femmes et qui: i) est centrée sur des catégories déterminées de travailleurs; ii) comporte quatre niveaux complémentaires d'intervention: sur le lieu de travail et aux échelons sectoriel, national et international; et iii) encourage la coordination entre les différentes parties prenantes à tous ces niveaux;
- est complétée par des initiatives qui s'attaquent aux causes profondes de la vulnérabilité, comme la discrimination, 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 claire 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;
- complète les actions visant à éviter que les travailleurs ne soient acculés dans des formes de travail inacceptables.

Moyens d'action et appui aux mandants

127. Les activités viseront des catégories de travailleurs qui ont particulièrement besoin d'être protégés, notamment les migrants, les travailleurs du bâtiment, de l'agriculture et les travailleurs domestiques.

128. Le BIT appliquera un plan d'action quadriennal, comme l'a demandé le Conseil d'administration en novembre 2014, pour soutenir la ratification et la mise en œuvre du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

129. 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 sectoriel, national et régional. Le BIT produira et diffusera, sous des formes adaptées aux besoins

des mandants, des données et des outils actualisés – guides pratiques, manuels de formation – et basés sur des preuves empiriques et des bonnes pratiques.

130. 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, en particulier le travail des enfants et le travail forcé, la discrimination fondée sur le sexe ou d'autres motifs, l'absence de liberté syndicale et le déni des droits de négociation collective en matière de salaires et de sécurité et santé au travail, surtout dans les secteurs où les risques relatifs à la sécurité et à la santé au travail sont majeurs.

131. La stratégie contribue à la mise en œuvre de 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 risques professionnels graves, qui sont à la fois une conséquence et une cause de la pauvreté intergénérationnelle.

132. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- des statistiques actualisées sur le travail des enfants et le travail forcé, conformes aux normes et aux résolutions adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail;
- une stratégie globale pour la protection des travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, contre les risques en matière de sécurité et de santé et les autres risques sur le lieu de travail – salaires excessivement bas, arriérés de salaire, durée de travail excessive, dans un secteur au moins;
- des conseils et un soutien fournis à l'échelon national pour protéger certaines catégories de travailleurs particulièrement vulnérables contre les formes de travail inacceptables, par le biais de stratégies intégrées visant à la fois à concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail et à améliorer la sécurité et la santé au travail, ainsi que les autres conditions de travail;
- une méthodologie de diagnostic pour déterminer l'ampleur et les caractéristiques des formes de travail inacceptables dans certains

secteurs particuliers de l'économie, en identifier les causes et définir les mesures pouvant être prises sur la base des bonnes pratiques;

- des modèles de démonstration des bonnes pratiques pour l'élimination du travail des enfants et du travail forcé et la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi que pour les peuples autochtones, mettant l'accent sur les secteurs où sont employés de nombreux travailleurs informels: migrants, travailleurs du bâtiment, de l'agriculture, travailleurs domestiques;
- des activités de formation et de développement des connaissances sur les stratégies innovantes des employeurs et des travailleurs pour protéger les travailleurs les plus vulnérables dans certains secteurs à haut risque; les stratégies d'un bon rapport coût-efficacité visant à soustraire les victimes au travail des enfants et au travail forcé et à les réinsérer; et l'extension des salaires minima aux groupes vulnérables.

Questions transversales

133. Les normes internationales du travail: La stratégie est guidée par les conventions fondamentales et les conventions relatives à la gouvernance, la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et les autres instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail qui concernent les secteurs dangereux.

134. 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.

135. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination: La stratégie globale, la méthodologie de diagnostic et des modèles de démonstration seront élaborés en vue de lutter contre la discrimination dont sont l'objet les groupes les plus exposés aux formes de travail inacceptables, en particulier les femmes ayant un faible revenu, les travailleurs migrants, les travailleurs handicapés et les travailleurs victimes de discrimination fondée sur la race, l'appartenance ethnique ou le VIH/sida.

Partenariats extérieurs

136. 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. Une coopération et des partenariats élargis seront mis en place concernant les droits et principes fondamentaux au travail avec des organisations actives dans les domaines de l'éducation et de l'agriculture, ainsi qu'avec des organisations s'intéressant à la traite et à la migration.

Indicateurs

Indicateur 8.1: Etats Membres qui ont révisé leurs lois, politiques ou stratégies pour protéger les travailleurs, en particulier les plus vulnérables, contre les formes de travail inacceptables, conformément aux normes internationales du travail et par le biais du dialogue tripartite	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, élabore ou révisé des stratégies, des politiques ou une législation respectueuses de l'égalité entre hommes et femmes pour protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables par la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et par l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que des conditions de travail, y compris les salaires. 2. Le gouvernement crée de nouveaux mécanismes tripartites nationaux ou exploite les mécanismes tripartites nationaux existants pour mettre en œuvre des mesures destinées à protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables, conformément aux normes internationales du travail. 3. Le gouvernement prend des mesures spécifiques en vue de la ratification des normes internationales du travail pertinentes, en particulier les conventions fondamentales du travail. 	<p>Cible</p> <p>36 Etats Membres (12 en Afrique, 10 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 8 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Journal officiel; rapports gouvernementaux; rapports des organes tripartites; rapports de la Conférence internationale du Travail et des organes de contrôle; rapports internes du BIT</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2014-15) 20 Etats Membres</p>

Indicateur 8.2: Etats Membres dans lesquels l'un des mandants au moins a renforcé sa capacité institutionnelle de protéger les travailleurs, en particulier les plus vulnérables, contre les formes de travail inacceptables	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Les organisations d'employeurs ou de travailleurs fournissent des services améliorés à leurs membres pour éradiquer et prévenir les formes de travail inacceptables. 2. Les organes nationaux ou sectoriels prennent des mesures pour améliorer la coordination et suivre les actions visant à protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables. 3. Les institutions nationales pertinentes rassemblent et diffusent des données statistiques, ventilées par sexe ou d'autres variables, selon le cas, sur une ou plusieurs dimensions des formes de travail inacceptables. 	Cible 12 Etats Membres (4 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Rapports et documents officiels, y compris rapports des organes de contrôle et rapports d'évaluation, et base de données statistiques du BIT
	Base de référence (Période de référence 2014-15) 10 Etats Membres
Indicateur 8.3: Etats Membres dans lesquels les mandants tripartites ont mis en place des partenariats, notamment avec d'autres parties prenantes, pour protéger efficacement les travailleurs, en particulier les plus vulnérables, contre les formes de travail inacceptables	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Les mandants, en coopération avec la société civile, des organisations non gouvernementales et les médias, font la promotion d'initiatives de sensibilisation visant à lutter contre les formes de travail inacceptables dans des secteurs particuliers. 2. Des discussions stratégiques et la collaboration entre les mandants et des organisations multilatérales aboutissent à des mesures encourageant la ratification ou l'application des normes internationales du travail pertinentes pour protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables. 	Cible 14 Etats Membres (5 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Rapports du BIT; rapports d'organisations multilatérales et autres rapports publiés
	Base de référence (Période de référence 2014-15) 12 Etats Membres

Budget stratégique

Résultat 8. Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables	Budget ordinaire pour 2016-17 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2016-17 (en dollars E.-U.)
	57 119 881	69 700 000

Résultat 9: Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre

Énoncé 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

137. 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 peut faire de la migration une nécessité plutôt qu'un choix. La gestion de la migration aux niveaux national, régional et multilatéral ne parvient pas encore à protéger efficacement les droits des travailleurs migrants ni à répondre aux besoins du marché du travail, et ne fait pas intervenir suffisamment les mandants de l'OIT.

Changements attendus

138. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- renforcement de la capacité des mandants de l'OIT à participer à un processus d'élaboration des politiques fondé sur des données probantes qui se traduisent par la mise en œuvre de politiques migratoires équitables fondées sur les droits en faveur de tous les travailleurs;
- une gestion efficace et équitable de la mobilité de la main-d'œuvre dans le cadre des processus d'intégration régionale et des grands axes migratoires sur la base du dialogue social et de la collaboration avec toute une série de partenaires.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

139. Ces enseignements sont résumés ci-après:

- L'intensification des flux migratoires de main-d'œuvre intrarégionaux appelle à une plus grande cohérence des politiques entre les cadres globaux, régionaux et nationaux. Les données issues des activités de l'OIT en Afrique et en Amérique latine révèlent la

nécessité d'élargir l'approche de l'OIT axée sur les droits et reposant sur le dialogue social, et les possibilités à cet égard. De bonnes pratiques émergent de la collaboration avec des institutions d'intégration régionale ou sous-régionale.

- Le manque de données demeure un important obstacle à la pleine compréhension des caractéristiques de la migration de main-d'œuvre et de l'impact des politiques sur les travailleurs migrants, et ne facilite pas la conception de politiques fondées sur des éléments probants.
- Il est nécessaire de déterminer les difficultés et les possibilités en matière de ratification et de mise en œuvre des normes internationales du travail visant spécifiquement les travailleurs migrants pour favoriser des services consultatifs plus ciblés et des activités de sensibilisation plus stratégiques concernant les normes de l'OIT, ainsi que de renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de participer efficacement à ces questions.

Moyens d'action et appui aux mandants

140. Le BIT fournira les services suivants aux mandants:

- des conseils spécifiques à chaque pays sur la conception et la promotion de politiques migratoires équitables et efficaces, articulées autour de la ratification et de l'application des normes relatives à la migration;
- une assistance technique sur les politiques, institutions et mécanismes visant à protéger les droits des travailleurs migrants, en particulier dans les secteurs où les travailleurs migrants sont très nombreux, en vue de faire du travail décent une réalité pour ces travailleurs;
- un appui à l'élaboration de normes et de concepts internationaux sur les statistiques des migrations de main-d'œuvre pour faciliter la collecte harmonisée de données;
- 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 et mondial, notamment par l'intermédiaire de l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre du Centre de Turin, concernant le programme stratégique de l'OIT pour une migration équitable, ainsi qu'une stratégie élargie de mobilisation de ressources.

141. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- des stratégies aux échelons national et régional pour la ratification et l'application des normes internationales du travail spécifiques aux migrations de main-d'œuvre;
- des estimations mondiales et régionales du nombre de travailleurs migrants et des caractéristiques de cette population;
- des notes d'orientation, des bonnes pratiques et des services consultatifs nationaux et régionaux fondés sur des données probantes en ce qui concerne: les accords nationaux, bilatéraux et multilatéraux en matière de recrutement équitable; les axes migratoires; le dialogue stratégique sur les migrations de main-d'œuvre; les mécanismes de contrôle; l'accès des travailleurs migrants à la justice, à la protection sociale et à la reconnaissance de leurs compétences; les conditions d'un environnement favorable aux investissements de la diaspora et des migrants qui rentrent dans leur pays, l'inclusion financière, la création d'emplois, les entreprises durables et les coopératives;
- des orientations pratiques sur la cohérence des politiques relatives à l'emploi, à l'éducation et à la formation, et à la migration, notamment sur le rôle des services publics et privés de l'emploi et des services d'inspection du travail;
- des outils pour mesurer la contribution des travailleurs migrants au développement économique et social des pays d'origine et de destination;
- des partenariats pour promouvoir des cadres relatifs à la migration qui soient équitables et respectueux de l'égalité hommes-femmes, conformément aux objectifs en matière de migration de main-d'œuvre définis dans le

programme de développement pour l'après-2015.

Questions transversales

142. Les normes internationales du travail: La stratégie sera 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, et le programme de l'OIT pour une migration équitable (2014), ainsi que les résultats de l'étude d'ensemble de 2016 (instruments concernant les travailleurs migrants).

143. 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.

144. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination: Conformément aux valeurs universelles d'égalité et de non-discrimination que défend l'OIT, notamment en ce qui concerne le sexe, la nationalité et le statut VIH/sida, 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.

Partenariats extérieurs

145. L'OIT s'emploiera à promouvoir les aspects de la migration relatifs au travail et le rôle des mandants tripartites dans les forums mondiaux, régionaux et nationaux, notamment par le biais du Groupe mondial sur la migration et de ses 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.

Indicateurs

Indicateur 9.1: Etats Membres ou institutions régionales ou sous-régionales qui ont élaboré ou mis en œuvre des politiques, des dispositions législatives, des accords bilatéraux ou multilatéraux ou d'autres cadres de gouvernance conformément aux normes internationales du travail pertinentes et au Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre et par le biais du dialogue tripartite	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le gouvernement ou l'institution régionale ou sous-régionale élabore ou révisé des politiques, des dispositions législatives ou des accords sur les migrations de main-d'œuvre, conformément aux normes internationales du travail et compte tenu des besoins du marché du travail. 2. Les mandants des Etats Membres concernés participent à la conception ou à la mise en œuvre des politiques, lois ou accords sur les migrations de main-d'œuvre. 3. Le gouvernement crée les mécanismes du marché du travail ou renforce ceux qui existent pour soutenir des cadres respectueux de l'égalité entre hommes et femmes et équitables en matière de migration de main-d'œuvre. 	<p>Cible</p> <p>10 Etats Membres (4 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 4 en Asie-Pacifique) et 2 institutions régionales ou sous-régionales (en Afrique)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Documents officiels, y compris registres administratifs et accords bilatéraux ou multilatéraux</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2014-15) 15 Etats Membres et 1 institution sous-régionale</p>
Indicateur 9.2: Etats Membres ou institutions régionales ou sous-régionales qui ont créé ou renforcé des mécanismes institutionnels et des services ou pratiques inclusifs pour la protection des travailleurs migrants ou pour la promotion de l'emploi productif et du travail décent en faveur des travailleurs migrants	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le gouvernement ou l'institution régionale ou sous-régionale crée ou renforce des mécanismes institutionnels et des pratiques ou services non discriminatoires en matière de migration de main-d'œuvre. 2. Les mandants créent ou renforcent des mécanismes consultatifs tripartites nationaux ou sous-régionaux dans le cadre de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de la gestion des migrations de main-d'œuvre. 3. Les organisations d'employeurs ou de travailleurs fournissent de nouveaux services à leurs membres en vue d'assurer la protection et la promotion du travail décent en faveur des travailleurs migrants ou fournissent des services d'appui aux travailleurs migrants. 	<p>Cible</p> <p>16 Etats Membres (4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes et 7 en Asie-Pacifique) et 3 institutions régionales ou sous-régionales (2 en Afrique et 1 en Asie-Pacifique)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Rapports des organes consultatifs tripartites et rapports du BIT</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2014-15) 5 Etats Membres et 2 institutions régionales ou sous-régionales</p>
Indicateur 9.3: Etats Membres ou institutions régionales ou sous-régionales qui ont constitué une base de connaissances et des statistiques sur les migrations de main-d'œuvre pour élaborer des politiques plus pertinentes et renforcer les synergies entre les politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre, à l'emploi, à la formation et au développement	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le gouvernement ou l'institution régionale ou sous-régionale élabore des méthodologies de collecte de données ou rassemble des statistiques ventilées par sexe sur les migrations de main-d'œuvre conformément aux normes de l'OIT pertinentes. 2. Les mandants, ou des institutions régionales ou sous-régionales, prennent des mesures pour promouvoir des migrations de main-d'œuvre équitables par le biais d'une coopération internationale accrue facilitant des meilleures connaissances et un meilleur processus d'élaboration des politiques fondé sur des données probantes, y compris dans le cadre de partenariats avec le Groupe mondial sur la migration ou d'autres organismes internationaux. 	<p>Cible</p> <p>7 Etats Membres (3 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 2 en Asie-Pacifique) et 3 institutions régionales ou sous-régionales (2 en Afrique et 1 en Asie-Pacifique)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Rapports et base de données statistiques du BIT sur les migrations de main-d'œuvre</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2014-15) 5 Etats Membres et 1 institution sous-régionale</p>

Budget stratégique

Résultat 9. Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre	Budget ordinaire pour 2016-17 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2016-17 (en dollars E.-U.)
	34 428 384	29 920 000

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

146. Les activités menées en vue de la concrétisation de ce résultat englobent différents produits qui ne se limitent pas au renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces produits concernent les connaissances et les travaux de recherche ayant trait aux mandants employeurs et travailleurs de l'OIT et aux principaux changements qui touchent leurs organisations respectives; ils portent aussi sur le rôle du Bureau des activités pour les employeurs et du Bureau des activités pour les travailleurs, qui donnent des

conseils techniques aux représentants respectifs de ces organisations au sein des organes de gouvernance et des réunions de l'OIT et apportent des contributions techniques à tous les résultats stratégiques reflétant les points de vue des entreprises et des travailleurs. Bien qu'elles n'apparaissent pas toutes dans les indicateurs exposés plus bas, ces activités font partie intégrante de la réalisation non seulement du résultat 10, mais aussi des autres résultats stratégiques et des résultats facilitateurs de l'OIT.

Organisations d'employeurs

Énoncé 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

147. Certaines organisations d'employeurs sont confrontées à de graves problèmes sur le plan de leur représentativité, de leur gouvernance et de leur gestion, ainsi que sur celui de leur capacité à mener un travail de sensibilisation sur les politiques. Dans un contexte caractérisé par un environnement extérieur en pleine mutation, le rôle de nombreuses organisations d'employeurs tend à évoluer depuis le rôle traditionnel d'acteurs des relations professionnelles à celui, plus large, de porte-parole des entreprises et du secteur privé en vue de recommander les politiques à mener dans plusieurs domaines et auprès d'un grand nombre de partenaires très divers. Il est essentiel que les organisations s'adaptent et innovent en permanence afin de rester en phase avec un environnement en constante évolution. Conformément à l'initiative sur les entreprises, un engagement accru auprès des entreprises nécessite une gestion et un suivi efficaces et

cohérents afin de resserrer les liens des mandants employeurs et de leurs membres avec l'OIT.

Changements attendus

148. Les principaux changements attendus en ce qui concerne les organisations d'employeurs et les associations professionnelles représentatives sont les suivants:

- l'amélioration de la capacité des organes de gouvernance, des structures de gestion de l'affiliation des membres et des dirigeants de ces organisations à s'adapter à un environnement en évolution et à s'acquitter de leurs fonctions de représentation;
- un éventail de services élargis et novateurs afin de conserver les membres existants, d'en recruter de nouveaux et d'améliorer les résultats des entreprises;
- le renforcement de la capacité analytique à participer, sur la base de données factuelles, à des activités de sensibilisation concernant l'élaboration des politiques dans de nombreux domaines intéressant les entreprises.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

149. 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. Elles fusionnent avec d'autres associations professionnelles, étendent le champ de leurs compétences à des questions de politique commerciale plus vastes et réévaluent leur avantage comparatif par rapport à d'autres prestataires de services aux entreprises.

150. 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 – à cet égard, l'outil d'évaluation de l'environnement favorable aux entreprises durables (EESE) contribue notablement à améliorer la sensibilisation aux besoins des entreprises et le dialogue entre secteur public et secteur privé;
- 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, un taux d'affiliation important, une forte représentativité et une base financière solide sont des facteurs essentiels pour que les effets des activités de renforcement des capacités puissent s'inscrire dans la durée, au-delà de l'appui apporté par le BIT.

Moyens d'action et appui aux mandants

151. 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.

152. 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 (EESE). L'attention se portera également sur l'évaluation de l'impact de ces interventions. L'instrument d'audit organisationnel contenu dans l'EESE 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.

153. 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.

154. L'outil de gestion des bases de données répertoriant les membres, 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, le but étant de parvenir à des taux de syndicalisation plus élevés et plus stables.

155. Le BIT s'appuiera sur des procédures simplifiées de collaboration avec les entreprises privées pour élargir et gérer efficacement ses accords de coopération avec les entreprises.

156. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- réalisation, avec le réseau de partenaires universitaires, de nouvelles recherches destinées à améliorer le renforcement des capacités et consacrées à la nature évolutive de la représentation des entreprises et des stratégies entrepreneuriales, compte tenu des profonds changements qui touchent les entreprises et les organisations les représentant;
- renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et des associations professionnelles afin de leur permettre de répondre aux besoins des fédérations et des entreprises membres et d'influer sur l'élaboration des politiques aux niveaux national, régional et international;
- appui technique aux mandants employeurs au sein des divers organes de gouvernance et de décision de l'Organisation, ainsi que dans le cadre des réunions techniques de l'OIT;

- orientations et conseils stratégiques qui tiennent compte des priorités des entreprises et des mandants employeurs dans tous les domaines d'activité de l'OIT;
- appui technique aux entreprises et contribution à leurs interactions avec l'OIT par l'intermédiaire de la fonction d'administration des points d'entrée et des relations avec les entreprises pour garantir une collaboration cohérente et efficace.

Questions transversales

157. Les normes internationales du travail: De nouveaux travaux seront menés pour élargir 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 d'employeurs et les associations professionnelles à mieux comprendre les conventions fondamentales de l'OIT et à participer au dialogue mené au niveau national au sujet de leur application.

158. 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 à des concertations bipartites et tripartites.

159. 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 en faisant évoluer le monde de l'entreprise à cet effet.

Partenariats extérieurs

160. 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.

Indicateurs

Indicateur 10.1: Organisations qui ont réussi à adapter leurs structures organisationnelles ou leurs pratiques de gouvernance ou de gestion, de manière à renforcer leur capacité à jouer un rôle de premier plan ainsi que leur efficacité, leur utilité et leur représentativité	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Un plan stratégique pour l'organisation est adopté et mis en œuvre. 2. Le nombre de membres augmente, y compris du fait d'un élargissement du champ géographique ou sectoriel couvert ou d'une augmentation de la taille des entreprises. 3. Les structures de gestion et de gouvernance sont adaptées et améliorées, ou des structures organisationnelles, nouvelles ou modifiées, sont mises en place pour améliorer la gouvernance. 	Cible 15 organisations (4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique, 2 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Comptes rendus des travaux du comité directeur ou d'un organe équivalent; autres documents officiels
	Base de référence (Période de référence 2010-2015) 37 organisations
Indicateur 10.2: Organisations qui ont réussi à créer, renforcer et assurer des services durables destinés à répondre aux besoins de leurs membres et des membres potentiels	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. L'organisation fournit de nouveaux services et adopte un plan visant à les pérenniser. 2. L'organisation fournit des services de meilleure qualité et adopte un plan visant à les pérenniser. 	Cible 27 organisations (7 en Afrique, 9 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 8 en Asie Pacifique, 2 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Rapports d'activité; plan d'action documenté concernant la pérennisation des services; autres documents officiels
	Base de référence (Période de référence 2010-2015) 64 organisations

Indicateur 10.3: Organisations qui ont réussi à renforcer leur capacité à analyser l'environnement dans lequel évoluent les entreprises et à influencer sur l'élaboration des politiques	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'organisation élabore des stratégies de sensibilisation, expose sa position sur les politiques en s'appuyant sur des recherches approfondies ou met au point des matériels de sensibilisation axés sur les besoins de ses membres. 2. L'organisation établit un dialogue ou prend part à des consultations avec le gouvernement et d'autres acteurs clés, s'engage dans des partenariats avec d'autres institutions ou lance des campagnes de sensibilisation pour diffuser plus largement ses positions sur les politiques. 	<p>Cible</p> <p>25 organisations (7 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 7 en Asie-Pacifique, 3 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p>Moyens de vérification</p> <p>Rapports et documents officiels, notamment accords de partenariat stratégique et exemples du traitement de ces questions dans les médias</p>
	<p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2010-2015) 63 organisations</p>

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

161. Dans un monde du travail qui change rapidement, les organisations de travailleurs sont indispensables pour faire respecter les droits des travailleurs et promouvoir la justice sociale, des lieux de travail décentes et des sociétés plus inclusives. Dans de nombreux pays, d'importants obstacles entravent l'action menée par les organisations de travailleurs pour exercer la liberté syndicale et la négociation collective et conduire des opérations de sensibilisation sur les politiques, notamment dans les zones franches d'exportation et dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. La capacité de ces organisations à représenter efficacement leurs membres, à défendre leurs droits et à répondre à leurs besoins doit être renforcée.

Résultats attendus

162. Les principaux résultats attendus sont les suivants:

- renforcement de la capacité des organisations de travailleurs à syndiquer de nouveaux membres et à créer des organisations qui fonctionnent bien et qui répondent aux besoins de leurs membres à tous les niveaux;
- amélioration de la capacité de représentation et de négociation des organisations de travailleurs leur permettant d'influer sur les

politiques intéressant les droits des travailleurs et leurs conditions de travail aux niveaux national, régional et international (y compris au niveau sectoriel);

- utilisation efficace, par les organisations de travailleurs, des normes internationales du travail aux niveaux national, régional et international pour assurer à tous des conditions de vie et de travail décentes.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

163. Ces enseignements sont résumés ci-après:

- Le rapprochement des organisations de travailleurs aux niveaux régional, sous-régional et national permet à celles-ci d'échanger plus facilement leurs connaissances et expériences, d'élaborer des programmes d'action nationaux communs, de renforcer l'efficacité de la coopération avec les gouvernements et les employeurs et de promouvoir le changement. 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 contribue sensiblement à la protection et à la promotion des droits des travailleurs, à la réduction des inégalités et à l'amélioration de l'emploi et 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

164. 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 suivre 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, notamment en ce qui concerne les campagnes de sensibilisation et les activités d'organisation;
- fournir des conseils et un appui technique pour améliorer la collaboration et la capacité à influencer sur les politiques par l'intermédiaire de plates-formes syndicales nationales, sous-régionales et régionales consacrées à des questions intéressant directement les travailleurs, notamment les migrations de main-d'œuvre, les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et dans les zones franches d'exportation, et une transition efficace vers l'économie formelle;
- promouvoir des structures de dialogue social fortes, en particulier l'adoption d'accords-cadres internationaux, de cadres réglementaires et d'arrangements contractuels fondés sur des conventions collectives et étayés par des travaux de recherche interrégionaux, des initiatives de partage des connaissances et de formation et des ressources documentaires appropriées;
- favoriser l'utilisation des médias sociaux, des technologies de l'information et de l'apprentissage en ligne pour aider les organisations de travailleurs dans leurs efforts d'organisation et leurs activités de renforcement des capacités institutionnelles, en accordant une attention renouvelée à l'amélioration des conditions de travail et de vie grâce aux coopératives et aux organisations de l'économie sociale.

165. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- programme de recherche mondial destiné à améliorer les connaissances et les capacités analytiques des organisations de travailleurs;
- plate-forme mondiale régulièrement mise à jour en vue de la diffusion des résultats de travaux de recherche récents sur les politiques sociales et du travail (y compris le *Journal international de recherche syndicale* et le *Global Labour Column*);

- services de conseil et renforcement des capacités en vue d'accroître les capacités d'organisation des syndicats;
- appui au renforcement des plates-formes et réseaux consacrés aux politiques syndicales dans le cadre d'une coopération nationale, régionale et internationale;
- programme mondial et régional sur les normes internationales du travail mettant plus particulièrement l'accent sur la liberté syndicale et la négociation collective (notamment l'utilisation de ces normes dans le cadre de la réforme de la législation du travail et devant les tribunaux nationaux) et sur le système de contrôle de l'application des normes de l'OIT;
- programme mondial visant à soutenir les syndicats dans leurs efforts d'organisation et dans le renforcement de leur représentativité.

Questions transversales

166. 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 autres instruments consacrés à la sécurité sociale, aux salaires minima, à la sécurité et la santé au travail, aux migrations de main-d'œuvre, à la relation de travail et au licenciement seront au cœur des questions liées à l'élaboration des politiques.

167. Le dialogue social: Une des priorités sera de mettre en place des structures de dialogue social et de les renforcer, aux niveaux bipartite et tripartite, afin d'influencer sur l'élaboration des politiques à tous les niveaux. L'échange d'expériences en matière de dialogue social au niveau régional sera encouragé.

168. 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

169. 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, en particulier en ce qui concerne le programme de développement pour l'après-2015 et une transition juste vers une économie verte. La coopération avec les institutions d'intégration régionale sera renforcée

afin que les opinions et préoccupations des travailleurs soient davantage prises en considération dans les processus d'intégration régionale. Les partenariats dans le domaine de la recherche avec les milieux universitaires et les réseaux spécialisés se poursuivront.

Indicateurs

Indicateur 10.4: Organisations nationales de travailleurs qui renforcent leur capacité d'organisation aux niveaux national et régional	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un plan stratégique visant à organiser les groupes de travailleurs vulnérables, en particulier les femmes, et à étendre la couverture de la négociation collective est adopté. 2. Trois organisations de travailleurs ou plus adoptent un plan stratégique respectueux de l'égalité entre hommes et femmes pour renforcer les organisations syndicales régionales et sous-régionales. 	<p>Cible</p> <p>20 organisations de travailleurs (6 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique, 2 en Europe-Asie centrale)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Rapports annuels des organisations de travailleurs</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2010-2015) 23 organisations</p>
Indicateur 10.5: Organisations nationales de travailleurs qui renforcent leur représentativité de manière à influencer sur l'élaboration des politiques aux niveaux national, régional et international	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Au niveau national, des propositions concernant la politique sociale et économique sont présentées et adoptées, y compris dans le contexte de réformes de la législation du travail. 2. Au niveau régional, des positions communes sur des questions intéressant les travailleurs sont adoptées. 3. Au niveau international, les organisations de travailleurs présentent des propositions de politique en vue d'avoir une influence sur les institutions et cadres multilatéraux. 	<p>Cible</p> <p>15 organisations de travailleurs (5 en Afrique, 3 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique, 1 en Europe-Asie centrale)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Rapports annuels des organisations de travailleurs</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2010-2015) 24 organisations</p>
Indicateur 10.6: Organisations nationales de travailleurs qui utilisent les normes internationales du travail pour promouvoir la liberté syndicale, la négociation collective et la justice sociale aux niveaux national, régional et international	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Au niveau national, des observations sont formulées au sujet des conventions ratifiées, ou du dépôt de plaintes et de représentations, ou des mesures sont prises pour donner suite aux observations et recommandations des organes de contrôle de l'OIT. 2. Au niveau régional, les syndicats soumettent des positions et des observations communes concernant les clauses relatives au travail contenues dans des accords commerciaux ou faisant l'objet de négociations commerciales. 3. Au niveau international, une campagne mondiale en faveur de la ratification et de la mise en œuvre des normes internationales du travail reçoit un appui à l'échelon national. 	<p>Cible</p> <p>20 organisations de travailleurs (5 en Afrique, 7 dans les Amériques, 4 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique)</p> <p>Moyens de vérification</p> <p>Rapports annuels des organisations de travailleurs; commentaires et rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; rapports établis par les institutions et mécanismes multilatéraux</p> <p>Base de référence</p> <p>(Période de référence 2010-2015) 25 organisations</p>

Budget stratégique

Résultat 10. Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives	Budget ordinaire pour 2016-17 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2016-17 (en dollars E.-U.)
	86 156 017	16 000 000

Éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques

170. Trois éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques et qui se rapportent à l'ensemble des résultats stratégiques constituent des principes fondamentaux et sont des moyens pour atteindre les objectifs fixés par la Constitution de l'OIT. Il s'agit des normes internationales du travail, du dialogue social ainsi que de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination dans le monde du travail, qui sont par conséquent promus et utilisés dans le cadre des activités menées au titre de l'ensemble des résultats stratégiques. Les normes et les femmes au travail font en outre 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. Ces éléments transversaux et la manière dont ils seront mis en œuvre pour l'ensemble des résultats sont brièvement examinés ci-dessous.

Les normes internationales du travail

171. Les normes internationales du travail sont à la fois un résultat en soi et un moyen d'action pour atteindre l'ensemble des résultats stratégiques. Les travaux relatifs à ces résultats sont fondés sur les normes internationales du travail, mais ils contribuent en même temps à la ratification et à la mise en œuvre effective de ces dernières. Les normes internationales du travail fixent les principes de base qui encadrent l'action de l'OIT en matière d'élaboration des politiques et de conseil. Cette action est complétée par celle du mécanisme de contrôle de l'Organisation. La ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail 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. L'appui apporté par le BIT aux États Membres pour leur permettre d'appliquer effectivement les normes internationales du travail

suscite à son tour de nouvelles questions de fond qui alimentent le débat sur la politique normative et sur la manière de répondre aux besoins d'un monde du travail en pleine évolution et des mandants tripartites.

172. 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 faisant autorité et bénéficiant d'un soutien tripartite sans réserve. Les débats qui ont déjà commencé au sein du Conseil d'administration et ceux qui seront menés lors de la Conférence internationale du Travail revêtiront à cet égard une importance cruciale.

173. 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 concerné; iii) améliorer l'application, au niveau national, des conventions et recommandations ratifiées.

Le dialogue social

174. 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.

175. Le rôle des partenaires sociaux dans le développement économique et social durable est fréquemment sous-estimé. La reconnaissance et l'exercice effectifs des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective restent un problème. Pour y remédier, il convient d'intégrer le dialogue social et le tripartisme à tous les résultats stratégiques. 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.

176. 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.

177. Afin de fournir aux mandants tripartites 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

178. 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 cet élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques. Les travaux menés par le BIT au cours de la 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.

179. L'initiative du centenaire sur les femmes au travail comprendra une série de produits spécifiques recoupant l'ensemble des résultats stratégiques, 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 dans le monde du 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.

180. Des travaux seront entrepris pour évaluer et traiter les effets discriminatoires que des institutions, processus, lois et 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 (les femmes, les handicapés, les membres de communautés autochtones ou de minorités ethniques, les personnes vivant avec le VIH ou le sida, les travailleurs migrants) de surmonter les obstacles sociaux, politiques, juridiques et institutionnels auxquels ils sont confrontés; ii) traiter les problèmes liés à la sous-représentation des groupes exclus et marginalisés; 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 s'adressant à tous en matière de maternité, de paternité et de garde d'enfants et en favorisant l'insertion et la diversité.

Aperçu des contextes régionaux

181. Les travaux du BIT dans les régions seront structurés en fonction des dix résultats stratégiques énoncés dans le présent programme et budget; le degré de priorité qui est accordé à chacun de ces résultats et la façon dont ils sont mis en œuvre dans chaque région seront déterminés sur la base des demandes exprimées au niveau des pays par le biais des PPTD, des programmes nationaux pour le développement et des PNUAD, ainsi que des conclusions des réunions régionales.

182. Chacune des cinq régions présente une grande diversité, sur les plans tant de la situation socio-économique et politique des Etats Membres

qui la composent que de la nature des problèmes auxquels ils sont confrontés.

183. Des mesures seront prises dans toutes les régions pour promouvoir des organisations d'employeurs et de travailleurs et des administrations du travail nationales fortes et efficaces et encourager la ratification et l'application des normes internationales du travail. Les paragraphes ci-après donnent un bref aperçu des autres résultats stratégiques qui sont prioritaires dans chaque région. On trouvera dans les tableaux figurant sous chaque résultat des cibles (pays) spécifiques pour chaque région. Le tableau 3 présente un aperçu régional de certaines variables liées au travail décent.

Tableau 3. Exemples d'indicateurs sur le travail décent, par région

	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie-Pacifique	Europe-Asie centrale
Travailleurs pauvres (2 dollars/jour), en pourcentage de l'emploi total (projections 2013) ¹	55,4	6,6	8,4	33,2	3,6
Taux de chômage des jeunes, en pourcentage (estimations 2013)	13,7	13,9	27,6	10,9	20,4
Taux d'emploi des femmes (adultes), en pourcentage du taux masculin (estimations 2013)	68,4	70,9	23,9	60,3	74,6
Emploi informel, en pourcentage de l'emploi non agricole (dernière année disponible) ²	49,6	47,7	–	72,9	20,2
Pensions de vieillesse (proportion de femmes et d'hommes ayant dépassé l'âge légal de départ à la retraite qui perçoivent une pension de vieillesse, pondérée en fonction de la population, dernière année disponible)	21,5	29,5	56,1	47	93,3
Ratification des huit conventions fondamentales, en pourcentage du nombre total de ratifications potentielles, par région ³	97,7	94,3	79,5	71,3	99,8
Ratification des quatre conventions relatives à la gouvernance, en pourcentage du nombre total de ratifications potentielles, par région ³	53,7	63,6	45,5	35,3	83,3

¹ Hors Amérique du Nord et Europe occidentale.

² Les données concernent une moyenne de 19 pays pour l'Afrique, 20 pour les Amériques, 9 pour l'Asie-Pacifique et 13 pour l'Europe-Asie centrale.

³ Situation à la fin de 2014.

Sources: Calculs établis à partir des indicateurs clés du marché du travail et des données d'ILOSTAT; *Rapport mondial sur la protection sociale 2014-15*; NORMLEX.

Afrique

184. Depuis dix ans, l'Afrique connaît des taux de croissance économique impressionnants et généralement durables. Toutefois, cette croissance ne s'est pas traduite par des créations d'emplois suffisamment nombreuses pour changer la donne, en particulier pour les jeunes des deux sexes. Compte tenu des possibilités insuffisantes en matière d'emploi productif et de travail décent, conjuguées au creusement des inégalités économiques et à l'aggravation de la précarité ainsi qu'à l'intensification des flux migratoires au sein de la région et vers l'extérieur, 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, création et extension des socles de protection sociale et promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre.

185. Pour les pays d'Afrique à faible revenu, l'appui à l'élaboration des politiques sera

complété par des projets de coopération technique financés par des ressources extrabudgétaires et destinés 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. L'entrepreneuriat des jeunes sera un domaine d'activité important.

186. Dans les pays à revenu intermédiaire, l'accent sera mis en particulier sur la fourniture de conseils pour l'élaboration des politiques fondés 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 faisant appel aux financements, à l'appui technique et 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. Des orientations complémentaires sur les travaux

menés par le BIT en Afrique au cours de la période biennale seront fournies par la treizième Réunion régionale africaine, qui est prévue pour la fin de 2015.

187. Au cours de la période biennale, près de 16 pays devraient élaborer de nouveaux PPTD.

Amérique latine et Caraïbes

188. Après une décennie ou plus pendant laquelle la croissance économique était soutenue et les créations d'emplois nombreuses dans beaucoup de pays d'Amérique latine et des Caraïbes, la croissance a marqué le pas ces dernières années. La région connaît des niveaux d'informalité élevés et de fortes inégalités, en particulier chez les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables. Conformément à la Déclaration de Lima adoptée à la dix-huitième Réunion régionale des Amériques (2014), 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 liberté syndicale et la négociation collective, sur la promotion des entreprises durables et sur la formalisation de l'économie informelle.

189. L'objectif général dans la région sera de favoriser l'insertion sociale et le développement en encourageant la formalisation de l'économie informelle. Dans ce but, l'OIT mettra en œuvre une approche intégrée englobant l'ensemble des résultats stratégiques, car la création d'emplois formels plus nombreux et de meilleure qualité passe par la promotion d'entreprises durables, de la protection sociale et d'une inspection du travail efficace. Une attention toute particulière doit être 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.

190. L'accent sera mis sur la gestion des connaissances et le renforcement des capacités en collaboration avec le 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 PME), 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

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» et de projets sur le travail forcé, le travail des enfants, les migrations et les emplois verts.

191. Au cours de la période biennale, dix pays au plus devraient renouveler leurs PPTD.

Asie et Pacifique

192. Bien que la croissance économique soit restée globalement forte dans la région, elle a marqué le pas dans plusieurs pays qui connaissaient précédemment des taux de croissance élevés. Les inégalités fortes ou croissantes, des populations très jeunes, une protection sociale insuffisante (en particulier dans les pays fréquemment touchés par des catastrophes naturelles) et un fort taux de migration restent des problèmes majeurs pour le développement. Le faible taux de ratification des normes internationales du travail, en particulier des conventions fondamentales, reste une source de préoccupation.

193. 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 d'emploi pour les jeunes, la création et l'extension des socles de protection sociale, la promotion d'entreprises durables, la mise en conformité des lieux de travail par le biais de 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 migration de main-d'œuvre.

194. Le BIT s'emploiera en particulier à fournir des services consultatifs de haut niveau aux pays, toujours plus nombreux, à revenu intermédiaire et à poursuivre ses activités de coopération technique dans les pays les moins avancés, les Etats fragiles et les petits Etats insulaires en développement. Des interventions ciblées seront menées à l'intention des pays touchés par des catastrophes naturelles afin de promouvoir des moyens de subsistance durables. Des activités seront déployées pour améliorer le taux de ratification, assez faible, des normes internationales du travail dans la région. Une collaboration étroite sera maintenue avec les organismes régionaux et sous-régionaux, notamment l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est. Des orientations complémentaires sur les travaux du BIT dans la région devraient être fournies par la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique, qui est prévue pour 2016.

195. Au cours de la période biennale, dix pays devraient élaborer de nouveaux PPTD.

Etats arabes

196. Dans les Etats arabes, 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 la plupart des pays. Ces problèmes sont aggravés par une instabilité globale et l'existence de crises durables dans certains pays. Créer des emplois décents, améliorer le dialogue social, promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et réduire la pauvreté sont des priorités absolues. 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 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.

197. Dans cette région, le BIT s'emploiera à mettre en place des services spécialisés réactifs faisant appel à des 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. Le Bureau redoublera d'efforts pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail.

198. 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.

199. Jusqu'à cinq pays devraient élaborer un nouveau PPTD au cours de la période biennale.

Europe-Asie centrale

200. Les pays de la région Europe-Asie centrale sont caractérisés par des contextes socio-économiques et politiques très divers et sont confrontés à des problèmes tantôt communs,

tantôt différents. Certains pays sont en train de sortir de la crise avec un marché du travail stable ou en voie d'amélioration. D'autres sont aux prises avec l'informalité et ont des difficultés à appliquer les principes et droits fondamentaux au travail et à mettre en place un environnement propice aux entreprises durables. Dans d'importantes parties de la région, la crise s'est aggravée, et certains pays restent confrontés à des taux de chômage atteignant des niveaux préoccupants – en particulier pour les jeunes des deux sexes –, à la précarité de l'emploi, à l'affaiblissement des systèmes de protection sociale et à la détérioration de l'investissement. Plusieurs pays mettent en place des programmes de réforme douloureux et sont aux prises avec des problèmes d'endettement et des turbulences monétaires. L'atonie de la croissance, voire la récession, ont aggravé ces problèmes, qui touchent souvent les couches les plus vulnérables de la société.

201. Un enjeu particulier consiste, comme indiqué dans la Déclaration d'Oslo adoptée à la neuvième Réunion régionale européenne (2013), à concevoir des approches durables afin de promouvoir l'emploi, la croissance et la justice sociale, afin de s'assurer que les mesures d'assainissement budgétaire, les réformes structurelles et la compétitivité, d'une part, et les mesures de relance, l'investissement dans l'économie réelle, l'emploi de qualité et le crédit aux entreprises, d'autre part, ne soient pas en concurrence.

202. Conformément à la Déclaration d'Oslo, et sous réserve des résultats de la dixième Réunion régionale européenne qui doit avoir lieu en 2017, les travaux porteront en particulier sur les résultats stratégiques suivants: 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 mise en conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail et la promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre.

203. 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 de la législation, conformément aux politiques nationales, et d'une assistance technique destinée à régler des problèmes spécifiques en matière de travail et à renforcer les capacités des partenaires sociaux. Le BIT travaillera en étroite collaboration avec les institutions européennes compétentes et les partenaires sociaux européens sur les questions

de politique générale et facilitera le partage de connaissances et de données d'expérience dans la région en menant des études et analyses comparatives, en développant des réseaux et des communautés de pratique entre les mandants et

en menant des processus d'examen par les pairs au niveau sous-régional.

204. Au cours de la période biennale, 14 pays renouvelleront ou réviseront leurs PPTD.

Recherche, connaissances, statistiques du travail et renforcement des capacités

Principaux axes pour la recherche et les connaissances

□ Les grands objectifs

205. La recherche au BIT vise à développer des connaissances sur les évolutions 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.

206. Le BIT doit être en mesure de générer, obtenir et diffuser 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 tirer un parti considérable 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.

207. A cette fin, et pour que l'OIT soit reconnue comme 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 est 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 de connaissances du BIT.

208. La création du Département de la recherche et le lancement du programme global de recherche du BIT – offrant 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 mandants puissent être conseillés, à la lumière de données probantes, sur les politiques qui permettent de relever efficacement les défis sociaux et de l'emploi, notamment au niveau national;

- qu'il y ait une meilleure compréhension des tendances qui façonnent le monde du travail, qu'un ensemble de mesures soient prises pour accompagner ces tendances et 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.

209. La présente section passe rapidement en revue les principales orientations et composantes du programme de recherche de l'OIT dans son ensemble. On trouvera sous chacun des dix résultats stratégiques de plus amples détails sur ces composantes, notamment sur la manière dont elles contribuent à la réalisation globale des résultats et complètent d'autres produits et services.

□ Moyens d'action

210. Les objectifs du programme pour la recherche seront atteints grâce à deux grands programmes de recherche. Tout d'abord, dans le cadre des travaux consacrés aux sept initiatives du centenaire, les grandes tendances – nouvelles technologies, évolution démographique, changements dans la répartition des professions selon le sexe et l'ampleur et la portée des inégalités entre hommes et femmes, évolution du contexte dans lequel opèrent les entreprises, raréfaction des ressources naturelles, écologisation des économies, évolution du rôle de la finance et 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.

211. Un réseau de recherche consacré spécialement à l'examen des diverses dimensions de l'initiative sur l'avenir du travail sera créé, selon les orientations données par le groupe chargé de l'examen de la recherche (voir paragr. 214 ci-après).

212. Dans le cadre de l'initiative verte, les travaux de recherche permettront de renforcer la base de connaissances mondiale et les capacités des mandants à assurer une «transition juste» vers des économies, des entreprises et des emplois verts. Il s'agira également d'évaluer l'impact, sur le marché du travail, des investissements et stratégies dans le domaine de l'économie verte.

213. Deuxièmement, un programme de recherche consacré à «ce qui marche» sera lancé à l'échelle du Bureau en relation avec les dix résultats stratégiques et sur la base d'une coopération bien planifiée entre les départements portant sur les thèmes suivants:

- 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 destinés à faciliter la création d'entreprises et à favoriser leur pérennité et à maximiser leur capacité à créer du travail décent, l'accent étant mis en particulier sur 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 des deux sexes;
- la combinaison efficace des politiques de 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.

214. Le lancement d'une publication phare (le rapport *World Employment and Social Outlook*, qui regroupera 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. Il est prévu que des thèmes prioritaires pour cette publication au cours des années à venir seront sélectionnés de manière à renforcer et améliorer la mise en œuvre des initiatives du centenaire et d'autres priorités du programme. Les deux rapports phares que sont le *Rapport mondial sur la protection sociale* et le *Rapport mondial sur les salaires* continueront de paraître une année sur deux en alternance.

215. La création d'un groupe chargé de l'examen de la recherche composé d'universitaires internationalement reconnus et d'horizons divers et complémentaires permettra d'assurer un suivi et de faire en sorte que tous les travaux de recherche reposent sur des éléments objectifs et soient menés conformément à des méthodologies qui ne préjugent en rien des conclusions de ces travaux.

216. 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 dans le domaine du renforcement des capacités des mandants. Le Bureau renforcera sa participation aux réseaux de recherche, aux groupes d'étude et de réflexion et aux organisations comme 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* restera un lien essentiel avec le monde universitaire.

Statistiques du travail

217. 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.

218. 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 BIT dans ce domaine.

219. Les services fournis aux mandants continueront d'être axés sur l'assistance

technique et le renforcement des capacités pour permettre aux intéressés 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 internationales sur les statistiques du travail.

220. 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.

Développement des capacités: collaboration renforcée entre le BIT et le Centre de Turin

221. Le partenariat stratégique entre le BIT et le Centre de Turin sera renforcé de trois manières, comme décrit ci-après.

222. 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 au Centre.

223. 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.

224. 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.

Résultats facilitateurs

225. Cette section présente chacun des trois résultats facilitateurs, ainsi que les cibles et indicateurs de performance correspondants pour la période biennale.

226. Ces résultats sont d'une importance fondamentale pour assurer le fonctionnement efficace de l'OIT, conformément à sa Constitution, à ses règles et à ses procédures. Ils sous-tendent la réalisation des dix résultats stratégiques grâce à la fourniture de services essentiels (ressources humaines, finances, technologies de l'information, programmation et gestion des locaux). Un des principaux objectifs de la réforme a été, et restera, d'accroître l'efficacité de ces services afin d'en

optimiser la valeur et de réduire les coûts globaux. La réforme du fonctionnement des organes de gouvernance de l'OIT et de la durée de leurs sessions a permis de réaffecter des ressources limitées au profit du renforcement des capacités techniques. C'est dans cette dynamique visant à transférer des ressources depuis les services d'appui et de gestion vers les capacités techniques que s'inscrit le présent programme et budget. Un nouvel examen approfondi des modalités de fonctionnement de ces services pourrait ouvrir la voie à d'autres solutions et à de nouveaux gains concrets d'efficacité et d'efficience.

Résultats à atteindre en 2016-17

Résultat A: Sensibilisation efficace à la question du travail décent

Énoncé du résultat attendu: Les mandants et les institutions partenaires encouragent et appliquent des politiques de promotion du travail décent.

Question traitée

227. L'OIT est invitée par ses organes de gouvernance à promouvoir des politiques du travail et de l'emploi et des politiques sociales rationnelles, qui œuvrent en faveur du travail décent pour les travailleuses et les travailleurs. Il lui appartient de rassembler des données et des éléments de preuve attestant de la faisabilité de ces politiques dans différents contextes socio-économiques. Pour remplir du mieux possible ce rôle de sensibilisation, il faut associer les principes solidement établis dans les normes internationales du travail à des données empiriques tout aussi solides et à une analyse comparative des bonnes pratiques. Un élément fondamental est la bonne coordination et la complémentarité des politiques économiques, sociales et de l'emploi. Afin d'exposer clairement les avantages d'une approche coordonnée, l'OIT noue des contacts étroits avec les fonctionnaires des ministères du Travail, des Finances et de la Planification, entre autres, au niveau national, ainsi qu'avec des partenaires très divers aux niveaux mondial et régional, y compris dans

l'ensemble du système des Nations Unies et du système multilatéral.

Changements attendus

228. Les principaux changements attendus sont les suivants:

- les États Membres accordent une place de plus en plus importante au travail décent dans leurs politiques, y compris dans le cadre des programmes par pays des Nations Unies (PNUAD et autres cadres de programmation des Nations Unies) qui encouragent l'élaboration de politiques de promotion du travail décent, en coopération avec l'OIT et ses mandants tripartites;
- l'établissement de partenariats stratégiques et opérationnels efficaces avec l'ONU et ses organismes, les institutions multilatérales et régionales, les donateurs et les entreprises privées pour promouvoir et mettre en œuvre des politiques axées sur le travail décent, en particulier sous l'angle des dix résultats stratégiques;
- le travail décent devient une composante clé des travaux des instances décisionnelles régionales et internationales (notamment l'ONU et le G20);

- les Etats Membres améliorent la collecte de données et la communication d'informations sur les indicateurs du travail décent et utilisent plus largement des données déterminantes concernant le marché du travail aux fins de l'élaboration des politiques, ce qui contribue à faire de l'OIT l'organisation mondiale de référence en matière de statistiques du travail.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

229. Les activités de sensibilisation menées par l'OIT ont plus d'impact lorsqu'elles combinent une action soutenue auprès des décideurs et des leaders d'opinion avec des analyses stratégiques convaincantes fondées sur des observations et des données empiriques. Le degré de sensibilisation est encore plus élevé lorsque l'Organisation exerce une influence sur les questions débattues au plus haut niveau et travaille en partenariat avec les mandants aux échelons national, régional et mondial de façon à orienter les politiques vers des approches axées sur le travail décent. L'expérience acquise à ce jour dans le cadre des débats mondiaux sur les politiques publiques menés au sein des Nations Unies et de la collaboration avec diverses instances, comme le G20, les institutions financières internationales, les institutions régionales et les banques de développement, montre qu'il est fondamental d'aborder avec réalisme les objectifs des activités de sensibilisation, d'identifier et de cibler les parties prenantes clés et d'exposer clairement les changements visés pour garantir l'efficacité des interventions. L'initiative «Unité d'action des Nations Unies» a encouragé l'élaboration de programmes communs entre l'OIT et d'autres organismes des Nations Unies et a favorisé ainsi l'intégration de la question du travail décent.

Moyens d'action

230. Les travaux de l'OIT viseront à:

- mettre en place une collaboration stratégique avec des structures et des instances décisionnelles de premier plan, telles que l'ONU, le système des Nations Unies dans son ensemble, les institutions financières internationales, le G20, les institutions régionales et d'autres forums et organismes de haut niveau;
- formuler des messages clés sur les politiques publiques (de portée mondiale, mais aussi régionale et nationale) dans le contexte des dix résultats stratégiques, à la lumière des travaux d'analyse probants de l'OIT, de données

statistiques à jour et de l'étude de l'évolution récente du monde du travail;

- faire de l'OIT l'organisation de référence pour toutes les questions touchant au monde du travail et utiliser au mieux son avantage comparatif en améliorant l'accès des mandants, des décideurs et des leaders d'opinion à des données et à des informations pertinentes et à jour sur les activités de l'Organisation;
- diffuser des messages sur des thématiques du monde du travail, qui soient convaincants, objectifs et porteurs de solutions;
- renforcer les liens fonctionnels entre les bureaux régionaux et le siège de l'OIT afin d'améliorer la qualité, la rapidité et la pertinence du soutien fourni aux mandants;
- tirer les enseignements des évaluations (y compris de l'examen de la mise en œuvre dans l'ensemble du système des principes du plein emploi productif et du travail décent pour tous effectué par le Corps commun d'inspection en 2014) et en tenir compte pour améliorer l'efficacité des activités de sensibilisation;
- soutenir l'action des mandants tripartites auprès des décideurs et des leaders d'opinion en renforçant leurs capacités à mener un travail de sensibilisation efficace (en collaboration avec le Centre de Turin) et en mettant à leur disposition des orientations et des outils à jour ainsi que des cadres de discussion pour leur permettre d'infléchir plus concrètement les débats sur les politiques.

Principaux produits

231. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- un travail de collaboration et de sensibilisation mené en amont avec les principales instances décisionnelles et institutions aux niveaux mondial, régional et national;
- un renforcement de la capacité technique à établir, à partir de données statistiques exhaustives et à jour, des rapports analytiques faisant autorité à l'échelle mondiale sur des questions d'actualité liées à l'emploi et l'élaboration des politiques;
- des directives et d'autres ressources documentaires destinées à faciliter l'intégration des stratégies axées sur le travail décent dans les PNUAD et dans les autres cadres de programmation des Nations Unies;

- des produits d'information et de communication de qualité et disponibles en temps voulu, qui contribuent à faire connaître les rapports et messages importants du BIT à l'appui des activités de sensibilisation de l'Organisation et qui soient facilement accessibles sur le site Web de l'OIT;
- des outils de collecte de données statistiques sur le travail, l'emploi et la sous-utilisation de la main-d'œuvre, et des manuels sur ce sujet;
- le regroupement des bases de données statistiques existantes dans ILOSTAT, base de données de l'OIT sur les statistiques du travail.
- d'établir des partenariats efficaces dans le cadre des objectifs de développement durable pour l'après-2015 afin de promouvoir des politiques et des programmes en faveur du travail décent;
- de travailler avec les commissions régionales de l'ONU, les mécanismes de coordination régionale et d'autres organes et institutions financières aux niveaux régional et multilatéral pour promouvoir les politiques en faveur du travail décent;
- d'interagir avec le G20 et d'autres institutions mondiales et régionales en vue d'intégrer les politiques de promotion du travail décent dans les travaux de ces acteurs influents;
- en consultation avec les mandants tripartites, associer, de manière sélective, des entreprises privées et des acteurs non étatiques aux activités de sensibilisation et de coopération.

Partenariats extérieurs

232. L'OIT renforcera ses partenariats avec les institutions et organismes ayant un intérêt stratégique dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques afin de progresser dans la concrétisation de l'Agenda du travail décent, le but étant:

Indicateurs

Indicateur A.1: Etats Membres qui ont accordé une place centrale à la question du travail décent dans l'élaboration de leurs politiques ou qui rendent leurs politiques compatibles avec les principes du travail décent	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Des politiques de promotion du travail décent sont adoptées en tant qu'objectif primordial de la stratégie ou du plan national de développement, nouveau ou révisé, de l'Etat Membre. 2. Les PNUAD (ou un programme équivalent) intègrent les quatre piliers de l'Agenda du travail décent. 	Cible 15 Etats Membres (4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 4 en Asie-Pacifique, 1 dans les Etats arabes et 2 en Europe-Asie centrale)
	Moyens de vérification Journal officiel; rapports annuels du ministère du Travail; documents intergouvernementaux; rapports de l'ONU au Conseil économique et social et/ou à l'Assemblée générale des Nations Unies
	Base de référence 19 Etats Membres (sur la base des données 2010-2013)
Indicateur A.2: Organismes internationaux, institutions multilatérales et institutions régionales qui ont collaboré activement avec l'OIT pour promouvoir les politiques axées sur le travail décent	
Critères de réalisation Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: <ol style="list-style-type: none"> 1. Des institutions internationales, multilatérales ou régionales mettent en œuvre des politiques de promotion du travail décent en coopération avec l'OIT. 2. L'appui de l'OIT à la réalisation des objectifs de développement durable pour l'après-2015 est dûment reconnu dans les rapports d'activité annuels. 	Cible 5 institutions internationales, multilatérales ou régionales
	Moyens de vérification Rapports de l'ONU au Conseil économique et social et/ou à l'Assemblée générale des Nations Unies
	Base de référence 7 institutions (sur la base des données 2010-2013)

Indicateur A.3: Etats Membres qui ont renforcé leurs systèmes d'information sur le marché du travail et diffusé des informations sur l'évolution du marché du travail national, conformément aux normes internationales relatives aux statistiques du travail	
<p>Critères de réalisation</p> <p>Pour pouvoir être pris en compte, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les mandants collectent et diffusent de nouvelles données au niveau des pays, conformément à la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail. 2. Des données sur le marché du travail national sont communiquées au BIT et peuvent être consultées dans ILOSTAT. 3. L'Etat Membre établit des rapports sur les indicateurs des objectifs de développement durable qui correspondent au plein emploi productif et au travail décent. 	<p>Cible</p> <p>17 Etats Membres (6 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale)</p>
	<p>Moyens de vérification</p> <p>ILOSTAT; objectifs de développement durable et rapports connexes de l'ONU</p>
	<p>Base de référence</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 10 Etats Membres 2. 60 Etats Membres 3. 0 Etat Membre

Résultat B: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

Enoncé du résultat attendu: La gouvernance efficace et efficiente de l'OIT est assurée, conformément à sa Constitution, à ses règles et à ses règlements et en application des décisions de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration.

Question traitée

233. L'objectif est ici d'assurer le fonctionnement optimal des organes directeurs et des processus de gouvernance de l'OIT, ainsi que le suivi et le contrôle efficaces de l'utilisation des ressources allouées au Bureau, lequel doit être pleinement comptable de l'exécution du programme et budget.

Changements attendus

234. Les principales activités et interventions qui seront mises en œuvre contribueront à:

- favoriser une participation étendue et de haut niveau des mandants tripartites aux processus de gouvernance et de prise de décisions de l'Organisation;
- assurer un fonctionnement plus efficace de la Conférence internationale du Travail, du Conseil d'administration et des réunions régionales;
- améliorer encore le contrôle pour favoriser une administration transparente et responsable de l'Organisation à l'aide d'un cadre de gestion des risques efficace;

- renforcer la qualité et l'utilisation des évaluations, qui sont des sources d'information utiles pour la gouvernance de l'Organisation et la mise en œuvre de son programme.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

235. 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 montré combien il importait de préparer et de gérer les sessions de manière adéquate pour pouvoir mettre l'accent sur les fonctions 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 et des réunions régionales. 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 possibles dans ce domaine. Compte tenu du nombre croissant de recommandations formulées par les organes de contrôle, la capacité de suivi devient une considération importante.

Moyens d'action

□ Organes de gouvernance

236. Le Bureau continuera 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 données d'expérience et des retours d'information communiqués par les mandants, ainsi que 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.

□ Contrôle

237. Les audits internes, la vérification externe des comptes, l'évaluation indépendante, les travaux du 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 continuera 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 mise en œuvre de l'intégralité des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) 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.

238. 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 de ce type de risque. Les risques jugés les plus critiques pour l'Organisation en 2016-17 et les stratégies d'atténuation prévues sont résumés dans le tableau 4. Des registres des risques seront créés pour tous les lieux où l'OIT est présente, en particulier pour les programmes, projets et activités fortement exposés. Ceux-ci seront examinés, si nécessaire, par un comité chargé de la gestion des risques et par l'équipe de direction, compte tenu des mesures d'atténuation, des objectifs stratégiques de l'Organisation et des évaluations des risques effectuées par d'autres organismes des Nations Unies.

Tableau 4. Registre des risques pour 2016-17

Risque	Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Action corrective	Gestionnaire de risque
1 Les mandants et les donateurs réduisent leur niveau d'engagement vis-à-vis de l'Agenda du travail décent et du financement des programmes et des projets.	L'OIT ne parvient pas à adapter sa culture, ses compétences, ses processus et ses technologies à ses priorités stratégiques. Les activités de sensibilisation ne sont pas structurées de manière à mieux faire comprendre la pertinence de l'Agenda du travail décent de l'OIT. Les progrès accomplis dans l'exécution des programmes et des projets ne sont pas correctement mesurés, communiqués et pris en compte, et leurs effets ne sont pas suffisamment démontrés.	Les ressources sont concentrées sur des projets clés et des programmes solides et pertinents, qui privilégient les politiques et disposent de la masse critique requise pour produire un impact réel. Les activités de sensibilisation et de communication mettent en évidence les résultats stratégiques et l'exécution des principaux programmes et projets. Des procédures et directives relatives à la sensibilisation et à la communication externe permettent l'établissement de rapports cohérents selon une périodicité déterminée.	Directeurs généraux adjoints
2 L'interruption de l'exécution des principaux programmes et projets met en péril la réputation de l'OIT et compromet le financement des activités futures.	La coordination entre le siège et les bureaux extérieurs de l'OIT est inefficace au moment de l'évaluation préalable des programmes ou des projets. Les risques critiques ne sont pas correctement identifiés ni pris en compte dans le processus de conception. Le programme, ou sa mise en œuvre, est inadapté.	L'évaluation préalable des programmes et projets garantit l'établissement de registres des risques détaillés. Des procédures de suivi de la mise en œuvre sont en place et les obstacles à la mise en œuvre sont identifiés et supprimés.	Directeurs de département et directeurs des bureaux extérieurs

Risque	Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Action corrective	Gestionnaire de risque	
3	Une situation de crise a des répercussions négatives sur la conduite des activités essentielles ou, plus généralement, sur la continuité des activités.	Les conséquences de catastrophes naturelles, de troubles civils ou politiques, d'attaques terroristes ou de graves problèmes sanitaires ou de sécurité ne sont pas prises en compte dans les plans de continuité des activités au siège ou dans les bureaux extérieurs de l'OIT. La gestion des crises est inefficace.	Le siège et les bureaux extérieurs de l'OIT élaborent et tiennent à jour des plans de continuité des activités. Des équipes chargées de gérer les situations de crise sont créées au siège et dans les bureaux régionaux de l'OIT, et des simulations de crise garantissent la mise à jour régulière des manuels de gestion de crises.	Directeurs régionaux et responsable principal de la gestion des risques
4	Un ou plusieurs Etats Membres ne s'acquittent pas de leurs obligations financières, ce qui entraîne un déficit de ressources pour l'OIT.	Les contraintes budgétaires qui pèsent sur les Etats Membres occasionnent des retards dans le versement des contributions fixées. L'engagement des Etats Membres à l'égard de l'Agenda du travail décent faiblit.	L'OIT effectue à titre provisoire des prélèvements sur le Fonds de roulement. Les programmes, projets et activités non prioritaires sont identifiés et reportés ou annulés.	Trésorier et contrôleur des finances et équipe de direction
5	Un important partenaire bancaire de l'OIT est mis en liquidation judiciaire, ce qui entraîne des pertes financières pour l'OIT, perturbe le déroulement de ses activités et nuit à sa réputation.	Le système de contrôle interne de l'OIT, qui permet d'évaluer le degré de solvabilité des partenaires bancaires ou leur vulnérabilité à la fraude, ne permet pas de faire face à l'ensemble des risques auxquels les banques sont exposées.	Des protocoles rigoureux de sélection des partenaires bancaires sont en place et tiennent compte des cotes de crédit, des accords de crédit réciproque à court terme, de la diversification des entités partenaires et de la durée des placements. Des professionnels indépendants du secteur examinent et approuvent les stratégies de placement et les protocoles de sélection des partenaires.	Département de la gestion financière
6	Des facteurs économiques imprévus entraînent une diminution en valeur réelle du budget ordinaire de l'OIT. En conséquence, les ressources disponibles ne permettent pas de mettre en œuvre l'intégralité du programme de travail de l'OIT inscrit au budget.	L'OIT est touchée par des turbulences financières à l'échelle mondiale, qui se caractérisent par des fluctuations des taux de change et une inflation imprévue.	Les besoins en dollars des Etats-Unis pour la période biennale servent de base aux contrats d'achat à terme qui permettent de garantir que les montants en francs suisses seront convertis en dollars au taux de change budgétaire. Le niveau des devises détenues par l'OIT fait l'objet d'un contrôle pour limiter l'exposition au risque de change. Les prévisions d'inflation émanant d'organismes indépendants reconnus sont prises en compte dans le processus d'élaboration du programme et budget.	Département de la gestion financière
7	Un conflit d'intérêt, ou un acte frauduleux, entraîne des pertes financières importantes pour l'OIT et nuit à sa réputation.	Les politiques et pratiques fondées sur le principe de diligence raisonnable qui vise à éviter les conflits d'intérêt et à limiter les possibilités de commettre des irrégularités, ainsi que les systèmes de contrôle interne destinés à détecter les irrégularités, ne sont pas suffisamment efficaces.	Des principes déontologiques et des politiques et pratiques de «tolérance zéro» sont en vigueur et sont renforcés. Les responsables sont formés au principe de diligence raisonnable et aux questions de prévention. La protection des personnes qui dénoncent les abus est assurée. Des mécanismes de contrôle interne assurent la séparation des fonctions. Le suivi financier des activités des agents d'exécution est renforcé. Une unité chargée d'enquêter sur ces questions existe au sein du Bureau de l'audit interne et du contrôle.	Trésorier et contrôleur des finances

Risque	Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Action corrective	Gestionnaire de risque	
8	Le centre de données de l'OIT, ou un autre élément de l'infrastructure informatique, est endommagé ou subit une coupure d'électricité, ce qui entraîne la perte d'informations cruciales et rend impossible l'accès aux applications essentielles.	Les mesures de sûreté et de sécurité ne protègent pas efficacement le centre de données de l'OIT contre le risque de surchauffe, d'incendie, d'inondation, de coupure d'électricité, de glissement ou d'affaissement de terrain, ou d'intrusion. Des câbles principaux sont endommagés lors de travaux d'entretien ou de rénovation.	Les données sont répliquées hors site en temps réel et les applications essentielles sont hébergées hors site; en outre, des procédures de reprise après sinistre sont en place. La structure du centre de données et le périmètre de sécurité sont renforcés, le système de climatisation est modernisé, et des dispositifs d'alarme et de détection ainsi qu'un système d'alimentation électrique de secours sont installés. L'accès au centre de données est restreint et contrôlé. Le registre des risques relatif au projet de rénovation du bâtiment du siège tient compte du risque de détérioration des câbles principaux.	Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme
9	La capacité en matière de ressources humaines n'est pas suffisante pour permettre à l'OIT de s'acquitter de son mandat et d'atteindre les objectifs spécifiques définis par ses mandats. Cela nuit à sa réputation et compromet le financement de ses programmes et projets.	Les politiques et pratiques relatives à la planification des effectifs, au recrutement et à la sélection, au suivi du comportement professionnel et au perfectionnement du personnel sont inadaptées.	Le module du Profil de l'employé est mis en œuvre. La planification des effectifs est améliorée et systématique. Des ajustements sont apportés aux procédures de recrutement et de sélection. Des politiques révisées relatives aux contrats et à la mobilité du personnel sont mises en œuvre. Le perfectionnement du personnel est axé sur les compétences fondamentales requises et il est encouragé. Le respect des procédures de suivi du comportement professionnel est renforcé.	Département du développement des ressources humaines
10	Des retards et des interruptions dans la mise en œuvre du projet de rénovation du bâtiment du siège entraînent un dépassement de coûts, perturbent le déroulement des activités et nuisent à la réputation de l'Organisation.	Les informations données aux entrepreneurs, ou celles figurant dans les contrats, ne font pas clairement état de l'ampleur ni de la complexité des travaux de rénovation. Les entrepreneurs ne respectent pas leurs obligations contractuelles concernant la réalisation des travaux ou les délais. Un problème lié à la sûreté ou à la sécurité rend impossible l'accès au bâtiment du siège de l'OIT. Les conditions météorologiques empêchent la réalisation des travaux. La gestion du projet est perturbée par le fait que des postes clés sont devenus vacants ou par l'absence prolongée de leurs titulaires.	Un registre complet des risques est tenu à jour et la gestion des risques fait l'objet d'un suivi. Les demandes de propositions et le libellé des contrats sont soumis à l'examen d'un spécialiste extérieur chargé d'en vérifier l'exactitude et le caractère exhaustif; des dispositions prévoyant des sanctions sont incluses. Les entrepreneurs sont autorisés à effectuer des visites sur site pour établir des diagnostics. Un responsable de la sécurité et de la santé au travail est recruté. Un registre des risques en matière de sûreté et de sécurité spécifique aux travaux de rénovation est créé, et des stratégies d'atténuation sont mises en œuvre. Les conditions météorologiques sont prises en compte dans la planification des travaux. Un plan de continuité des activités est en place. La préparation de l'OIT à la gestion de crise comprend la gestion des situations de crise liées au projet de rénovation.	Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme

239. La stratégie d'évaluation fondée sur les résultats pour la période 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 seront renforcés pour améliorer l'utilisation des résultats d'évaluation, de même que l'analyse d'impact de certains programmes de l'OIT. Une évaluation externe indépendante de la fonction d'évaluation sera réalisée.

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

Principaux produits

241. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront les suivants:

- une stratégie de suivi, convenue aux fins de la mise en œuvre des conclusions qui seront adoptées par la Conférence internationale du Travail, à sa 105^e session (2016), au sujet de l'évaluation de l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

- toute modification qu'il conviendrait d'apporter au Règlement de la Conférence internationale du Travail;
- un modèle efficace et accessible de dématérialisation des documents officiels;
- une déclaration relative au contrôle interne et une opinion sans réserve du Commissaire aux comptes;
- deux rapports d'évaluation annuels et une évaluation externe indépendante des fonctions d'évaluation de l'OIT;
- un inventaire à jour des comités consultatifs et de gouvernance de l'OIT.

Partenariats extérieurs

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

Indicateurs

Indicateur B.1: Efficacité des fonctions de gouvernance et d'élaboration des politiques au sein des organes de l'OIT		
Critères de réalisation	Cible	Base de référence
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Mise en œuvre des mesures de réforme convenues	Mise en œuvre de l'intégralité des procédures et règles pertinentes élaborées après examen des dispositions prises à titre expérimental	Règles en vigueur avant la réforme et règlements des organes de gouvernance
Niveau de participation des mandants et niveau de consensus	<ul style="list-style-type: none"> ■ Consensus atteint sur les prochaines étapes de la réforme de la gouvernance, notamment en ce qui concerne le fonctionnement des réunions régionales ■ Large participation, sur le fond, de toutes les parties prenantes à l'établissement de l'ordre du jour et à la prise de décisions sur la base d'un ensemble convenu de procédures et de mécanismes ■ Evaluation effective par la Conférence de l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et adoption d'une stratégie pour le suivi de sa mise en œuvre 	Processus d'établissement de l'ordre du jour en vigueur au sein des organes de gouvernance avant la réforme

Indicateur B.2: Efficacité de la planification, de la préparation et de la gestion des sessions de la Conférence internationale du Travail, des sessions du Conseil d'administration et des réunions régionales		
Critères de réalisation	Cible	Base de référence
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Diffusion, dans les délais et sous forme électronique, de documents officiels concis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 % des documents officiels publiés sous forme électronique et dans les délais ▪ 60 % des documents officiels publiés uniquement sous forme électronique ▪ Réduction de 10 % du nombre de mots traités ▪ 20 % des communications officielles diffusées exclusivement sous forme électronique 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 95 % des documents officiels publiés sous forme électronique et dans les délais ▪ 0 % des documents officiels publiés uniquement sous forme électronique ▪ 20 millions de mots traités en 2014-15 pour les documents officiels (traduction et révision) ▪ Nombre des communications officielles qui ont été envoyées en version papier en 2014-15
Gestion du temps efficace lors des réunions officielles	Réduction de 50 % de la perte de temps moyenne due au début retardé des séances des réunions officielles	Perte de temps moyenne due au début retardé des séances des réunions officielles en 2014-15
Indicateur B.3: Qualité des fonctions de contrôle, de responsabilisation et de gestion des risques		
Critères de réalisation	Cible	Base de référence
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Degré de satisfaction du Commissaire aux comptes quant aux états financiers consolidés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Opinion sans réserve du Commissaire aux comptes et plein respect des normes IPSAS ▪ Inclusion d'une déclaration relative au contrôle interne dans le cadre de l'établissement des rapports financiers annuels 	Opinion sans réserve du Commissaire aux comptes et plein respect des normes IPSAS en 2012-13
Délai nécessaire à la mise en œuvre effective des recommandations d'audit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les unités chargées de la mise en œuvre des recommandations liées à la vérification de comptes communiquent leurs plans d'action dans les trois mois qui suivent la publication du rapport d'audit ▪ Les recommandations d'audit acceptées par la direction sont mises en application dans les six mois à compter de la date du rapport 	Résultats de la suite donnée aux rapports d'audit interne 2012-13
Niveau de mise en œuvre du système de gestion des risques à l'échelle de l'Organisation	Toutes les composantes du système de gestion des risques sont en place, tenues à jour et étendues	Système de gestion des risques opérationnel en 2012-13

Indicateur B.4: Mise à profit des conclusions et recommandations découlant des évaluations indépendantes dans les décisions prises par la direction et le Conseil d'administration du BIT		
Critères de réalisation	Cible	Base de référence
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Les mandants et la direction tirent un meilleur parti des conclusions des évaluations à des fins de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Comité consultatif d'évaluation se réunit au moins quatre fois par an et contribue sur le fond au suivi des recommandations découlant des évaluations de haut niveau ▪ Suite donnée à au moins 75 % des recommandations formulées dans le cadre des évaluations de projets ▪ Les recommandations d'EVAL entérinées par le Conseil d'administration sont prises en compte dans le cadre stratégique pour 2018-2021 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse comparative des décisions du Comité consultatif d'évaluation et des résultats de ses travaux présentés dans le rapport d'évaluation annuel 2015 ▪ En moyenne, 60 à 72 % des recommandations pour 2013 et 2014 ont fait l'objet de mesures de suivi ▪ Examen des rapports d'évaluation annuels au regard du nouveau cadre stratégique
La qualité des évaluations de haut niveau et des évaluations de projets réalisées à l'OIT est conforme aux bonnes pratiques définies par les normes de l'OCDE et du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les évaluations externes confirment que 85 % des évaluations de projets sont conformes aux normes de l'OCDE et du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation ▪ Le rapport d'évaluation externe indépendante (2016) de la fonction d'évaluation du BIT confirme la qualité acceptable des évaluations de haut niveau ▪ Meilleure application de la méthode d'évaluation d'impact par les départements techniques, conformément aux directives d'EVAL 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actuellement, les évaluations externes annuelles montrent que 70 % environ des évaluations de projets répondent aux exigences de qualité ▪ Conclusions de l'évaluation externe indépendante de la fonction d'évaluation du BIT, réalisée en 2010 ▪ Bilan d'EVAL sur l'évaluation d'impact au BIT, 2014
Le personnel du BIT et les mandants améliorent leur capacité d'évaluation et leur pratique dans ce domaine	Au moins 75 mandants ont suivi une formation à l'évaluation et 50 fonctionnaires du BIT ont obtenu une certification en tant que responsable de l'évaluation	Nombre de mandants ayant suivi une formation et de fonctionnaires du BIT ayant obtenu une certification, d'après le rapport d'évaluation annuel 2015

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

Enoncé du résultat attendu: Le Bureau s'appuie sur des procédures administratives efficaces et fait un usage rationnel de toutes les ressources allouées à l'Organisation.

Question traitée

243. Pour permettre au Bureau d'exécuter son programme de manière efficace, efficiente et réactive, il est nécessaire de renforcer et de rationaliser les services d'appui, au siège comme dans les régions. Ces services supposent la gestion de ressources humaines, financières, technologiques et matérielles, et fournissent un appui au Bureau dans sa gestion axée sur les résultats.

Changements attendus

244. Les interventions programmées devraient aboutir aux changements suivants:

- un cadre de programmation renforcé fondé sur la méthode de gestion axée sur les résultats;
- un programme de coopération pour le développement ciblé, efficace et doté des ressources nécessaires;
- une utilisation optimale des fonds alloués 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 compétences et de l'aptitude à diriger;

- une gestion plus rationnelle des locaux;
- la réaffectation de ressources allouées à l'appui administratif au profit des fonctions stratégiques, techniques et de prestation de services.

Principaux enseignements tirés des activités antérieures

245. Le fait de repenser et de clairement définir les activités opérationnelles et les solutions informatiques devrait se traduire par des gains d'efficacité, lesquels dépendront de la mise en place de nouvelles modalités de travail en équipe, tant au siège que dans les régions, ainsi que des investissements consacrés à la refonte des processus et aux technologies de l'information. Les réformes mises en œuvre, y compris celle de la structure extérieure, de la coopération technique et des opérations sur le terrain, ainsi que les projets de gestion du changement achevés ou en cours et les domaines de première importance définis en 2014-15 sont sources d'expériences et d'enseignements qui permettront de continuer à améliorer les services d'appui et de gestion.

Moyens d'action

□ Gestion et programmation axées sur les résultats

246. 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. La réduction du nombre 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.

247. 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 menées dans ce domaine.

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

248. Le Bureau s'efforcera de parvenir à une augmentation du niveau des contributions volontaires qui sont directement liées aux résultats stratégiques et aux priorités nationales et qui les soutiennent. L'un des principaux objectifs est de diversifier les partenaires de développement associés au programme de l'OIT, y compris le secteur privé. A cet égard, les débats du Conseil d'administration sur la stratégie en matière de coopération technique du BIT qui ont eu lieu à sa session de novembre 2014 et ceux qu'il tiendra en 2015 constitueront un élément d'orientation utile pour le Bureau.

□ Procédures administratives

249. Les procédures administratives seront passées en revue afin de recenser les possibilités d'améliorer encore 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.

250. Sur la base d'initiatives précédentes dans ce domaine, les processus opérationnels feront l'objet d'un nouvel examen afin de déterminer les moyens les plus efficaces de fournir des services au sein de l'Organisation. Il s'agira notamment d'analyser la faisabilité, le coût, les avantages et d'autres conséquences des mesures suivantes:

- 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 en matière de prestations de services avec les organes des Nations Unies;
- une exploitation accrue des avantages offerts par les technologies de l'information.

251. Grâce à ces changements, l'OIT pourra continuer à réaffecter des ressources, qui jusqu'à présent étaient allouées à l'appui administratif, au profit des activités stratégiques, techniques et analytiques et améliorer ainsi la qualité et la quantité des services offerts aux mandants. Un cadre de résultats simplifié, dans lequel les rôles

et les responsabilités seront définis plus clairement, permettra au Bureau de renforcer le travail d'équipe autour 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**

252. 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.

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

253. 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 mis à jour, de manière à réduire l'impact du Bureau sur l'environnement. En collaboration avec d'autres institutions du système des Nations Unies, le Bureau appliquera, à titre expérimental, de nouvelles procédures de gestion des déchets dans des bureaux extérieurs. Il continuera à veiller au respect des normes minimales de sécurité opérationnelle dans tous

les bureaux. Des solutions économiques et réalistes seront envisagées en vue de rendre les méthodes de travail et les locaux de l'OIT plus écologiques.

Principaux produits

254. Les produits les plus importants que le Bureau devra fournir au cours de la période biennale seront notamment les suivants:

- des directives révisées à l'échelle du Bureau sur les PPTD et sur l'application de la méthode de gestion axée sur les résultats à l'OIT;
- une stratégie efficace et cohérente de mobilisation de ressources;
- des procédures administratives et de gestion améliorées, facilitées par des systèmes informatiques adéquats;
- un manuel de gouvernance interne et un catalogue des activités internes de formation et d'apprentissage consacrées aux questions de gouvernance;
- des espaces de bureau rénovés au siège à Genève et des plans à jour pour l'entretien des locaux à l'intention des bureaux extérieurs installés dans des bâtiments appartenant à l'OIT.

Partenariats extérieurs

255. L'OIT collaborera avec les institutions du système des Nations Unies à 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. Les partenariats stratégiques avec des partenaires de développement seront renforcés et élargis.

Indicateurs

Indicateur C.1: Efficacité de la méthode de programmation mise à jour à l'échelon national		
Critère de réalisation	Cible	Base de référence
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire au critère ci-après:		
Pourcentage de PPTD qui satisfont aux critères de qualité conformément à la méthode et aux directives révisées applicables, y compris pour ce qui concerne les quatre piliers de l'Agenda du travail décent	80 %	0

Indicateur C.2: Efficacité de la mobilisation et de la gestion de contributions volontaires provenant d'une base de donateurs diversifiée		
Critères de réalisation	Cible	Base de référence
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Part des dépenses financées par les contributions volontaires (coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires et CSBO) en pourcentage des dépenses totales	45 %	34,8 % (2012-13)
Pourcentage des contributions volontaires gérées par les bureaux extérieurs	80 %	69 % (2012-13)
Indicateur C.3: Efficacité des services d'appui de l'OIT		
Critère de réalisation	Cible	Base de référence
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire au critère ci-après:		
Pourcentage d'utilisateurs se déclarant «satisfaits» ou «très satisfaits» de l'efficacité des services d'appui de l'OIT	10 % d'augmentation	Résultats de l'enquête de septembre 2015
Indicateur C.4: Efficacité du développement des compétences et de l'aptitude à diriger		
Critères de réalisation	Cible	Base de référence
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Augmentation du nombre de fonctionnaires ayant changé de lieu d'affectation pendant au moins un an	25 %	Données 2014-15
Pourcentage de responsables hiérarchiques ayant pris part à des activités de développement de l'aptitude à diriger lorsque leur évaluation de fin de cycle a fait apparaître qu'ils n'avaient «pas pleinement atteint» leur objectif sur le plan de la gestion	75 %	Données 2014-15
Pourcentage de fonctionnaires qui ont rempli leur «profil de l'employé» dans ILO People	75 %	Données 2014-15
Pourcentage de nouveaux fonctionnaires ayant achevé la formation en ligne sur la gouvernance interne, dans les six mois qui suivent leur entrée en fonctions	80 %	Données 2014-15
Indicateur C.5: Efficacité de la gestion des locaux		
Critères de réalisation	Cible	Base de référence
Pour être pris en compte, les résultats doivent satisfaire aux critères ci-après:		
Les travaux effectués dans le cadre du projet de rénovation du bâtiment du siège, pendant la période biennale, progressent conformément au calendrier ou plus rapidement que prévu et dans la limite du budget alloué	100 %	Calendrier et budget approuvés par le Conseil d'administration
Des procédures efficaces de gestion des déchets ont été mises en place à titre expérimental dans des bureaux extérieurs	5 bureaux extérieurs	0

Annexes documentaires

- 1. Budget opérationnel**
- 2. Détail des augmentations de coûts**
- 3. Budget opérationnel, par rubrique et objet de dépense**
- 4. Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire**

Budget opérationnel

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

257. Comme indiqué dans la vue d'ensemble, les affectations traduisent un profond changement dans la répartition des ressources, caractérisé par la réaffectation de certaines ressources consacrées à l'administration et à l'appui au profit des activités techniques (grades inférieurs et intermédiaires de la catégorie des services organiques) et par le transfert de ressources du siège vers les régions.

Partie I: Budget courant

Organes de gouvernance

258. Les ressources budgétées pour la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration et les réunions régionales représentent les coûts directs (tels que les frais d'interprétation, d'élaboration et d'impression des rapports, de location des locaux, de voyage des membres du Conseil d'administration et certaines dépenses de personnel) liés à la tenue de deux sessions de la Conférence et de six sessions du Conseil d'administration, ainsi que de deux réunions régionales pendant la période biennale, à savoir la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique et la dixième Réunion régionale européenne. Certains coûts directs liés à l'appui fourni par le Département des relations, des réunions et des documents officiels et le Département des services internes et de

l'administration à ces organes de gouvernance sont également pris en considération sous cette rubrique afin de donner une estimation plus complète des coûts des réunions susmentionnées.

259. Les économies que les réformes du fonctionnement de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration ont permis de réaliser font partie intégrante du présent programme et budget.

260. Le Bureau du Conseiller juridique traite des questions se rapportant à la Constitution et aux organes de gouvernance. Il participe à l'élaboration et à l'examen des conventions et recommandations internationales du travail et autres instruments. Il fournit également des avis juridiques sur les questions de personnel, sur des questions d'ordre commercial ou technique et sur les contrats.

Budget opérationnel pour 2016-17

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)				
Partie I					
Organes de gouvernance					
Conférence internationale du Travail	29 / 4	38 / 6	23 572 334	5 131 009	28 703 343
Conseil d'administration	26 / 2	37 / 4	15 389 632	4 493 129	19 882 761
Principales réunions régionales	2 / 9	4 / 0	1 732 145	676 428	2 408 573
Bureau du Conseiller juridique	11 / 11	3 / 8	3 700 705	61 896	3 762 601
	70 / 2	83 / 6	44 394 816	10 362 462	54 757 278
Politiques					
Normes internationales du travail	83 / 3	27 / 7	23 456 136	2 122 442	25 578 578
Politique de l'emploi	65 / 3	22 / 0	18 968 892	3 043 593	22 012 485
Entreprises	48 / 0	15 / 0	13 601 160	3 214 109	16 815 269
Politiques sectorielles	34 / 0	11 / 0	9 484 800	3 410 595	12 895 395
Gouvernance et tripartisme	86 / 0	27 / 7	25 173 669	3 947 134	29 120 803
Conditions de travail et égalité	70 / 11	22 / 1	20 259 234	2 333 236	22 592 470
Protection sociale	40 / 1	9 / 0	10 747 752	303 403	11 051 155
Recherche et connaissances	66 / 10	19 / 0	18 131 271	1 510 251	19 641 522
Statistiques	38 / 1	19 / 11	11 861 885	1 453 437	13 315 322
Réserve pour les réunions techniques	0 / 0	0 / 0	0	398 642	398 642
Bureau du Directeur général adjoint	7 / 11	4 / 0	3 181 753	286 234	3 467 987
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0	0	6 444 736	6 444 736
	540 / 4	177 / 2	154 866 552	28 467 812	183 334 364
Programmes extérieurs et partenariats					
Coopération multilatérale	20 / 5	10 / 0	6 693 358	1 683 894	8 377 252
Partenariats et appui aux programmes extérieurs	16 / 0	6 / 11	5 241 554	412 379	5 653 933
Programmes en Afrique	226 / 10	269 / 1	52 360 156	27 874 190	80 234 346
Programmes dans les Amériques	183 / 0	147 / 2	44 865 342	19 600 815	64 466 157
Programmes dans les Etats arabes	48 / 0	37 / 3	13 278 462	5 404 402	18 682 864
Programmes en Asie et dans le Pacifique	223 / 1	240 / 1	50 870 652	19 923 270	70 793 922
Programmes en Europe et en Asie centrale	89 / 11	68 / 2	20 008 112	5 071 890	25 080 002
Centre international de formation de l'OIT, Turin	0 / 0	0 / 0	0	8 240 286	8 240 286
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	0 / 0	0 / 0	0	1 771 790	1 771 790
Bureau du Directeur général adjoint	4 / 10	3 / 5	2 034 870	162 298	2 197 168
	812 / 1	782 / 1	195 352 506	90 145 214	285 497 720

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
	(années/mois de travail)				
Organisations d'employeurs et de travailleurs					
Activités pour les employeurs	22 / 0	7 / 1	6 651 755	2 783 309	9 435 064
Activités pour les travailleurs	44 / 0	16 / 0	13 423 960	8 054 557	21 478 517
	66 / 0	23 / 1	20 075 715	10 837 866	30 913 581
Gestion et réforme					
Services d'appui					
Administration et services internes	33 / 8	143 / 7	27 464 310	22 160 707	49 625 017
Gestion de l'information et des technologies	85 / 1	64 / 5	28 137 018	19 742 448	47 879 466
Relations, réunions et documents officiels	41 / 2	49 / 0	17 547 246	1 213 930	18 761 176
Communications et information du public	45 / 0	22 / 10	14 140 613	1 755 746	15 896 359
Achats	10 / 3	3 / 4	2 797 412	123 718	2 921 130
	215 / 2	283 / 2	90 086 599	44 996 549	135 083 148
Services de management					
Développement des ressources humaines	44 / 4	55 / 0	19 175 877	4 987 235	24 163 112
Gestion financière	41 / 1	42 / 6	16 231 926	513 113	16 745 039
Programmation et gestion stratégiques	15 / 6	6 / 0	4 694 516	179 667	4 874 183
Bureau du Directeur général adjoint	6 / 0	2 / 0	2 171 742	292 500	2 464 242
	106 / 11	105 / 6	42 274 061	5 972 515	48 246 576
Cabinet du Directeur général	10 / 0	16 / 0	5 941 585	1 250 588	7 192 173
Contrôle et évaluation					
Audit interne et contrôle	8 / 3	3 / 0	2 531 135	252 620	2 783 755
Comité consultatif de contrôle indépendant	1 / 0	0 / 2	351 148	163 559	514 707
Frais de vérification externe des comptes	0 / 0	0 / 0	0	1 385 000	1 385 000
Fonction éthique	0 / 6	0 / 3	162 450	62 518	224 968
Evaluation	8 / 0	2 / 0	2 313 600	770 432	3 084 032
	17 / 9	5 / 5	5 358 333	2 634 129	7 992 462
Autres provisions budgétaires	9 / 0	10 / 3	3 895 519	42 671 440	46 566 959
Ajustements pour mouvements de personnel	0 / 0	0 / 0	-6 523 126	0	-6 523 126
Total PARTIE I	1 847 / 5	1 486 / 2	555 722 560	237 338 575	793 061 135
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES	0 / 0	0 / 0	0	875 000	875 000
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT	0 / 0	0 / 0	0	0	0
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES	0 / 0	0 / 0	0	3 453 865	3 453 865
Total (PARTIES I-IV)	1 847 / 5	1 486 / 2	555 722 560	241 667 440	797 390 000

Politiques

261. Les ressources allouées aux politiques renforceront la capacité de l'OIT à concevoir et offrir des services de qualité, pertinents et utiles en matière de conseils pour l'élaboration des politiques, de sensibilisation et de coopération technique. Les affectations tiennent compte du déploiement de 22 nouveaux postes techniques. Les principales fonctions des départements concernés sont indiquées ci-après.

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

263. Politique de l'emploi: Elaboration d'un ensemble intégré de politiques axées sur l'emploi, le développement et l'acquisition de compétences, qui visent à optimiser les retombées de la croissance économique et des investissements sur l'emploi en vue d'un développement inclusif et durable.

264. Entreprises: Elaboration de politiques et de programmes visant à promouvoir des entreprises durables, y compris des coopératives et des entreprises multinationales.

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

266. Gouvernance et tripartisme: Fourniture d'avis sur le droit du travail ainsi que d'un appui technique et de services de renforcement des capacités aux ministères du travail et aux services d'inspection du travail, notamment en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail et la réalisation des droits fondamentaux au travail.

267. Conditions de travail et égalité: Analyses et conseils concernant les salaires, la durée du travail, la négociation collective, la sécurité de l'emploi, les conditions de travail, l'égalité et la diversité ainsi que les migrations de main-d'œuvre, le VIH/sida et la discrimination, y compris à l'égard des personnes handicapées et des peuples autochtones.

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

269. Recherche: Mise en place d'un programme de recherche pour l'OIT, doté des ressources nécessaires pour traiter les questions vastes et complexes sur lesquelles l'Organisation doit avoir une position crédible, incontestable et fondée sur des données probantes.

270. Statistiques: Gestion et coordination au niveau central de la collecte, du contrôle de la qualité et de la diffusion des informations statistiques de l'OIT concernant le travail décent.

271. La réserve pour les réunions techniques financera la deuxième réunion de la Commission tripartite spéciale instituée pour traiter des questions relevant de la convention du travail maritime, 2006.

Programmes extérieurs et partenariats

272. Les ressources allouées aux programmes extérieurs et aux partenariats contribueront à améliorer l'efficacité et l'efficacités ainsi que l'impact des activités de l'Organisation dans les régions, à établir et appuyer les partenariats extérieurs et à gérer les relations avec les Nations Unies et le système multilatéral. Les principales fonctions visées sont décrites ci-après.

273. Coopération multilatérale: Promotion et coordination de la coopération de l'OIT avec les Nations Unies, les institutions financières internationales et d'autres organisations multilatérales.

274. Partenariats et appui aux programmes extérieurs: Etablissement de partenariats stratégiques pour le programme de coopération technique de l'OIT, y compris les partenariats public-privé, la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire.

275. Les affectations pour les programmes régionaux tiennent compte du déploiement de 17 nouveaux postes techniques dans régions.

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

277. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire sont une des dimensions de la stratégie de coopération technique de l'OIT.

Organisations d'employeurs et de travailleurs

278. Le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs coordonnent toutes les relations du BIT avec, respectivement, les organisations d'employeurs et de travailleurs, tant au siège que sur le terrain. Ils

sont chargés en outre de favoriser la participation de ces organisations aux activités de l'OIT, de faire en sorte que les stratégies et programmes de l'OIT traitent des préoccupations et des priorités respectives de ces organisations et de leurs membres, et de veiller à ce que le tripartisme et le dialogue social soient intégrés dans tous les travaux techniques de l'Organisation.

Gestion et réforme

279. Les ressources allouées à ce portefeuille permettront d'améliorer la fourniture des services d'appui, et en particulier d'accroître l'efficacité des pratiques managériales et administratives. Les principales fonctions des départements concernés sont indiquées ci-après.

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

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

282. Relations, réunions et documents officiels: Appui aux organes de gouvernance, relations officielles (notamment avec les organisations non gouvernementales internationales et les organisations intergouvernementales dans le cadre des réunions officielles), documents officiels (services de traduction, de révision, d'édition et de formatage) et réunions officielles (notamment services d'interprétation, planification, programmation et services d'appui technique).

283. Communications et information du public: Organisation de la communication de l'OIT par le biais des relations avec les médias, d'initiatives en matière d'information du public et de la gestion des sites Web publics et internes de l'OIT.

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

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

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

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

Contrôle et évaluation

288. Les ressources allouées contribueront à renforcer l'efficacité du suivi et du contrôle de l'utilisation des ressources allouées à l'OIT et à faire en sorte que le Bureau rende compte de l'exécution de son programme en toute transparence. Les affectations reflètent une augmentation des ressources allouées aux activités de contrôle. Les principales fonctions concernées sont indiquées ci-après.

289. Le **Bureau de l'audit interne et du contrôle** assume la responsabilité de la fonction d'audit interne conformément aux dispositions du chapitre XIV des Règles de gestion financière du Bureau. Il relève directement du Directeur général.

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

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

292. La **fonction éthique** vise à assurer, dans toute l'Organisation, le respect des normes éthiques en matière de conduite ainsi que l'intégrité.

293. Evaluation est un programme chargé de fournir au BIT des services d'évaluation indépendante et de qualité. Il relève directement du Directeur général.

Autres provisions budgétaires

294. Ce programme comprend les provisions budgétaires nécessaires au versement de contributions à plusieurs fonds de l'OIT, aux organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions, ainsi que des provisions pour des objets de dépense qui ne relèvent spécifiquement d'aucun autre titre du programme et budget.

295. Annuités dues pour le bâtiment du BIT: Une provision est constituée pour le versement de deux annuités de 3 702 300 francs suisses en 2016 et 2017 (soit environ 7 794 000 dollars pour l'exercice biennal) en remboursement du prêt accordé pour le bâtiment du BIT par la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI). Le prêt sera entièrement remboursé en 2025.

296. Caisse des pensions du personnel du BIT: La provision, qui reste la même en valeur réelle (environ 320 000 dollars), est destinée au financement du dernier bénéficiaire de cette caisse.

297. Caisse de versements spéciaux: Cette caisse a pour objet d'effectuer périodiquement des versements à titre gracieux à d'anciens fonctionnaires ou à leurs conjoints, conformément aux critères approuvés par le Conseil d'administration. Il est proposé de maintenir à 232 000 francs suisses (environ 244 000 dollars) la contribution à cette caisse, financée par le budget ordinaire, soit le même niveau en valeur réelle que celui de la période biennale précédente.

298. Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS): Contribution au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités. Cette provision, qui s'élève à quelque 29,9 millions de dollars, correspond à la contribution de l'OIT à la CAPS au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités, des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, des conjoints survivants et des orphelins. Le montant pour 2016-17 pour les fonctionnaires retraités est le même en valeur réelle que celui de la période biennale précédente. Des augmentations de coûts sont prévues pour tenir compte de l'augmentation du nombre de retraités et des coûts y afférents.

299. Contribution au Fonds pour le bâtiment et le logement: La contribution du budget ordinaire à ce fonds est d'environ 390 000 francs suisses par période biennale (environ 411 000 dollars). Une provision de 3,43 millions de dollars a été inscrite dans la Partie IV de ce programme et budget (Investissements institutionnels et éléments extraordinaires) pour alimenter le fonds et

financer les travaux périodiques futurs de remise en état et de rénovation des bâtiments de l'OIT.

300. Contributions versées à divers organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions: La provision totale est d'environ 1,6 million de dollars, soit le même niveau en valeur réelle que celui de la période biennale précédente. Elle couvre les contributions de l'OIT à diverses entités du régime commun des Nations Unies, notamment le Corps commun d'inspection, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Groupe des opérations communes d'achat, la Commission de la fonction publique internationale, l'Ecole des cadres des Nations Unies et les activités au titre des enquêtes communes sur les conditions d'emploi.

301. Unité de services de santé: L'OIT gère une unité de sécurité et de santé au travail qui fait partie intégrante du Bureau et qui est chargée de fournir des services et des avis d'ordre médical. Le montant prévu pour cette unité (environ 2,1 millions de dollars) est le même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

302. Tribunal administratif: Les ressources sous cette rubrique couvrent les coûts afférents au greffier du Tribunal administratif, les services d'un secrétariat à temps partiel et une partie des autres dépenses de fonctionnement. Les autres dépenses de fonctionnement sont les dépenses afférentes au greffier adjoint, aux services de secrétariat, aux frais de mission, aux travaux de traduction et à la mise à jour de la base de données sur la jurisprudence du Tribunal, aux honoraires et aux frais de voyage des juges. Elles sont réparties en fonction du nombre des fonctionnaires du BIT rapporté au total des effectifs des organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal et du nombre de cas dans lesquels le BIT est mis en cause par rapport au nombre total des cas soumis au Tribunal pendant la période biennale. La provision est la même en valeur réelle (environ 1,3 million de dollars) que pour la période biennale précédente.

303. Représentation du personnel: L'article 10.1 du Statut du personnel accorde aux membres du Comité du Syndicat du personnel le temps qui leur est nécessaire pour représenter le personnel du Bureau lors de consultations portant sur les conditions de travail et d'emploi. Comme lors des périodes biennales précédentes, une dotation de 4/00 années de travail des services organiques et 1/00 année de travail des services généraux est prévue pour financer en partie le remplacement des membres du Comité du Syndicat du personnel dans les services où ils travaillent habituellement. Une dotation complémentaire de 2/00 années de travail des services généraux est

prévue pour le financement d'un secrétaire pour le Syndicat du personnel. La provision totale pour la représentation du personnel s'élève à 1,4 million de dollars environ.

304. Services de crèche et de garderie: La provision totale s'élève à environ 564 200 francs suisses (environ 594 000 dollars) et reste la même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

305. Dettes non soldées: Un montant de 2 000 dollars est alloué, conformément à l'article 17 du Règlement financier, pour les paiements à effectuer en 2016-17 au titre d'opérations prévues au budget d'exercices antérieurs qui ne peuvent être imputées à aucun autre poste du budget.

Partie II: Dépenses imprévues

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

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

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

Exercice	Dollars E.-U.
2004-05	1 473 500
2006-07	1 013 700
2008-09	1 244 900
2010-11	808 930
2012-13	1 796 400

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

Partie III: Fonds de roulement

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

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

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

312. Remboursement des prélèvements: En vertu des dispositions de l'article 21.2 du Règlement financier, toute somme prélevée sur le Fonds de roulement pour financer des dépenses budgétaires en attendant le versement des contributions sera remboursée en utilisant des arriérés de contributions reçus. Toutefois, les sommes prélevées pour financer des dépenses engagées pour faire face à des besoins imprévus ou des circonstances exceptionnelles avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration seront remboursées en mettant en recouvrement une contribution supplémentaire auprès des Etats Membres. Il ne devrait pas être nécessaire d'ouvrir des crédits dans cette partie du budget en 2016-17.

Partie IV: Investissements institutionnels et éléments extraordinaires

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

314. En application de la stratégie à long terme, approuvée par le Conseil d'administration à sa 310^e session (mars 2011), pour le financement

des futurs travaux périodiques de remise en état et de rénovation des bâtiments du BIT, une provision d'environ 3,43 millions de dollars a été constituée pour alimenter le Fonds pour le bâtiment et le logement en vue des travaux périodiques futurs de remise en état et de rénovation des bâtiments du BIT.

Détail des augmentations de coûts

	2014-15	2016-17	Augmentations du programme		Augmentations de coûts		2016-17	% du
	Dollars E.-U.	Estimations en dollars E.-U. constants de 2014-15 Dollars E.-U.	(diminutions)	(diminutions)	(diminutions)	(diminutions)	Dollars E.-U.	budget total
			Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%
PARTIE I. BUDGET COURANT								
Organes de gouvernance								
Conférence internationale du Travail	30 118 000	28 501 224	-1 616 776	-5,4 %	202 119	0,7 %	28 703 343	3,6 %
Conseil d'administration	20 607 499	19 749 245	-858 254	-4,2 %	133 516	0,7 %	19 882 761	2,5 %
Principales réunions régionales	1 917 986	2 427 516	509 530	26,6 %	-18 943	-0,8 %	2 408 573	0,3 %
Bureau du Conseiller juridique	3 769 760	3 763 111	-6 649	-0,2 %	-510	0,0 %	3 762 601	0,5 %
	56 413 245	54 441 096	-1 972 149	-3,5 %	316 182	0,6 %	54 757 278	6,9 %
Politiques								
Normes internationales du travail	25 824 454	25 721 039	-103 415	-0,4 %	-142 461	-0,6 %	25 578 578	3,2 %
Politique de l'emploi	22 326 500	22 168 524	-157 976	-0,7 %	-156 039	-0,7 %	22 012 485	2,8 %
Entreprises	16 546 277	16 920 556	374 279	2,3 %	-105 287	-0,6 %	16 815 269	2,1 %
Politiques sectorielles	13 085 149	12 966 156	-118 993	-0,9 %	-70 761	-0,5 %	12 895 395	1,6 %
Gouvernance et tripartisme	29 125 714	29 353 388	227 674	0,8 %	-232 585	-0,8 %	29 120 803	3,7 %
Conditions de travail et égalité	22 444 435	22 779 689	335 254	1,5 %	-187 219	-0,8 %	22 592 470	2,8 %
Protection sociale	10 363 023	11 161 098	798 075	7,7 %	-109 943	-1,0 %	11 051 155	1,4 %
Recherche et connaissances	19 872 213	19 822 676	-49 537	-0,2 %	-181 154	-0,9 %	19 641 522	2,5 %
Statistiques	12 663 013	13 437 614	774 601	6,1 %	-122 292	-0,9 %	13 315 322	1,7 %
Réserve pour les réunions techniques	398 642	398 642	0	0,0 %	0	0,0 %	398 642	0,0 %
Bureau du Directeur général adjoint	4 523 742	3 491 252	-1 032 490	-22,8 %	-23 265	-0,7 %	3 467 987	0,4 %
Coopération technique financée par le budget ordinaire	6 424 768	6 424 768	0	0,0 %	19 968	0,3 %	6 444 736	0,8 %
	183 597 930	184 645 402	1 047 472	0,6 %	-1 311 038	-0,7 %	183 334 364	23,0 %

	2014-15	2016-17	Augmentations du programme		Augmentations de coûts		2016-17	% du
	Dollars E.-U.	Estimations en dollars E.-U. constants de 2014-15 Dollars E.-U.	(diminutions) Dollars E.-U.	%	(diminutions) Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	budget total %
Programmes extérieurs et partenariats								
Coopération multilatérale	8 943 293	8 234 668	-708 625	-7,9 %	142 584	1,7 %	8 377 252	1,1 %
Partenariats et appui aux programmes extérieurs	5 983 222	5 702 695	-280 527	-4,7 %	-48 762	-0,9 %	5 653 933	0,7 %
Programmes en Afrique	77 902 078	79 464 266	1 562 188	2,0 %	770 080	1,0 %	80 234 346	10,1 %
Programmes dans les Amériques	65 267 091	66 376 079	1 108 988	1,7 %	-1 909 922	-2,9 %	64 466 157	8,1 %
Programmes dans les Etats arabes	16 904 673	18 520 296	1 615 623	9,6 %	162 568	0,9 %	18 682 864	2,3 %
Programmes en Asie et dans le Pacifique	70 443 648	71 839 604	1 395 956	2,0 %	-1 045 682	-1,5 %	70 793 922	8,9 %
Programmes en Europe et en Asie centrale	24 358 485	26 140 975	1 782 490	7,3 %	-1 060 973	-4,1 %	25 080 002	3,1 %
Centre international de formation de l'OIT, Turin	8 240 286	8 240 286	0	0,0 %	0	0,0 %	8 240 286	1,0 %
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	1 766 300	1 766 300	0	0,0 %	5 490	0,3 %	1 771 790	0,2 %
Bureau du Directeur général adjoint	2 687 278	2 210 424	-476 854	-17,7 %	-13 256	-0,6 %	2 197 168	0,3 %
	282 496 354	288 495 593	5 999 239	2,1 %	-2 997 873	-1,0 %	285 497 720	35,8 %
Organisations d'employeurs et de travailleurs								
Activités pour les employeurs	9 432 705	9 432 705	0	0,0 %	2 359	0,0 %	9 435 064	1,2 %
Activités pour les travailleurs	21 582 088	21 582 088	0	0,0 %	-103 571	-0,5 %	21 478 517	2,7 %
	31 014 793	31 014 793	0	0,0 %	-101 212	-0,3 %	30 913 581	3,9 %
Gestion et réforme								
Services d'appui								
Administration et services internes	51 610 722	50 392 673	-1 218 049	-2,4 %	-767 656	-1,5 %	49 625 017	6,2 %
Gestion de l'information et des technologies	49 753 487	47 893 958	-1 859 529	-3,7 %	-14 492	0,0 %	47 879 466	6,0 %
Relations, réunions et documents officiels	20 094 540	19 385 502	-709 038	-3,5 %	-624 326	-3,2 %	18 761 176	2,4 %
Communications et information du public	16 256 955	15 853 935	-403 020	-2,5 %	42 424	0,3 %	15 896 359	2,0 %
Achats	2 857 346	2 852 417	-4 929	-0,2 %	68 713	2,4 %	2 921 130	0,4 %
	140 573 050	136 378 485	-4 194 565	-3,0 %	-1 295 337	-0,9 %	135 083 148	16,9 %

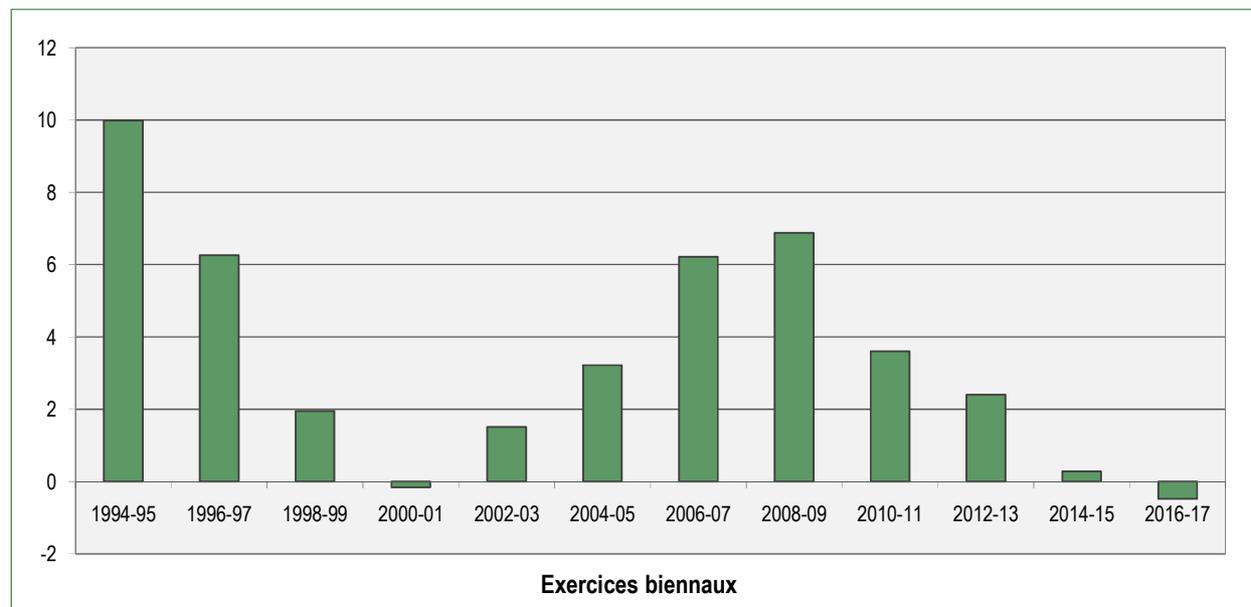
	2014-15	2016-17	Augmentations du programme (diminutions)		Augmentations de coûts (diminutions)		2016-17	% du
	Dollars E.-U.	Estimations en dollars E.-U. constants de 2014-15 Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	budget total %
Services de management								
Développement des ressources humaines	24 361 033	24 364 879	3 846	0,0 %	-201 767	-0,8 %	24 163 112	3,0 %
Gestion financière	16 444 172	16 026 405	-417 767	-2,5 %	718 634	4,5 %	16 745 039	2,1 %
Programmation et gestion stratégiques	4 925 245	4 917 787	-7 458	-0,2 %	-43 604	-0,9 %	4 874 183	0,6 %
Bureau du Directeur général adjoint	2 526 918	2 478 430	-48 488	-1,9 %	-14 188	-0,6 %	2 464 242	0,3 %
	48 257 368	47 787 501	-469 867	-1,0 %	459 075	1,0 %	48 246 576	6,1 %
Cabinet du Directeur général	7 901 191	7 164 272	-736 919	-9,3 %	27 901	0,4 %	7 192 173	0,9 %
Contrôle et évaluation								
Audit interne et contrôle	2 710 375	2 806 378	96 003	3,5 %	-22 623	-0,8 %	2 783 755	0,3 %
Comité consultatif de contrôle indépendant	383 304	517 953	134 649	35,1 %	-3 246	-0,6 %	514 707	0,1 %
Frais de vérification externe des comptes	1 385 000	1 385 000	0	0,0 %	0	0,0 %	1 385 000	0,2 %
Fonction éthique	225 992	226 020	28	0,0 %	-1 052	-0,5 %	224 968	0,0 %
Evaluation	3 001 364	3 097 473	96 109	3,2 %	-13 441	-0,4 %	3 084 032	0,4 %
	7 706 035	8 032 824	326 789	4,2 %	-40 362	-0,5 %	7 992 462	1,0 %
Autres provisions budgétaires	45 594 077	45 594 077	0	0,0 %	972 882	2,1 %	46 566 959	5,8 %
Ajustement pour mouvements de personnel	-6 595 445	-6 595 445	0	0,0 %	72 319	-1,1 %	-6 523 126	-0,8 %
TOTAL PARTIE I	796 958 598	796 958 598	0	0,0 %	-3 897 463	-0,5 %	793 061 135	99,5 %

	2014-15	2016-17	Augmentations du programme (diminutions)		Augmentations de coûts (diminutions)		2016-17	% du
		Estimations en dollars E.-U. constants de 2014-15						budget
	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	total
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES								
Dépenses imprévues	875 000	875 000	0	0,0 %	0	0,0 %	875 000	0,1 %
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT								
Fonds de roulement	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
TOTAL (PARTIES I-III)	797 833 598	797 833 598	0	0,0 %	-3 897 463	-0,5 %	793 936 135	99,6 %
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES								
Locaux	3 426 402	3 426 402	0	0,0 %	27 463	0,8 %	3 453 865	0,4 %
TOTAL PARTIE IV	3 426 402	3 426 402	0	0,0 %	27 463	0,8 %	3 453 865	0,4 %
TOTAL (PARTIES I-IV)	801 260 000	801 260 000	0	0,0 %	-3 870 000	-0,5 %	797 390 000	100,0 %

315. La présente annexe documentaire donne des détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les augmentations de coûts pour 2016-17. Lors de l'approbation des programmes et budgets successifs, la Conférence internationale du Travail a reconnu la nécessité d'apporter des ajustements (augmentations ou

diminutions) au budget établi en dollars constants afin de garantir la disponibilité de fonds suffisants pour maintenir les services fournis aux mandants au niveau souhaité. La figure A2-1 récapitule les augmentations de coûts approuvées, en pourcentage, pour les exercices biennaux récents.

Figure A2-1. Pourcentage des augmentations de coûts incluses dans les budgets biennaux



Base de calcul des augmentations de coûts

316. Pour chaque cycle budgétaire, le BIT retient un budget à croissance zéro de manière à disposer d'un niveau de référence pour l'ensemble des coûts opérationnels prévus pour la période biennale suivante. Les budgets stratégiques et opérationnels sont initialement élaborés sur la base de taux constants pour les coûts afin d'assurer la comparabilité du budget approuvé pour 2014-15 avec le budget pour 2016-17.

317. Il est procédé à une analyse par poste des dépenses supportées pendant la période biennale 2014-15, y compris un examen des augmentations de coûts prévues antérieurement, des structures des coûts et de l'évolution prévue des déterminants des coûts. Une autre analyse, effectuée en parallèle, porte sur la répartition géographique des dépenses actuelles et des dépenses prévues, compte tenu des fortes variations de l'inflation dans et entre les régions où l'OIT mène ses activités. Les augmentations prévues (en pourcentage) sont appliquées au budget de 2016-17 pour chaque objet de dépense correspondant et pour chacun des lieux d'affectation.

318. Les projections budgétaires sont établies pour l'essentiel sur la base de prévisions vérifiables et indépendantes d'indices des prix à la consommation ainsi qu'à partir de données publiées par des organismes faisant autorité comme la CFPI, le FMI et les banques centrales. Lorsqu'elles ne couvrent pas la totalité de la période budgétaire, les prévisions d'inflation sont extrapolées pour l'exercice 2016-17 en fonction des dernières données et tendances publiées par les institutions économiques. Une étude est également effectuée pour déterminer l'équivalent en dollars de l'évolution des coûts et des prix en monnaies locales depuis l'adoption du dernier budget.

319. Pour les éléments des dépenses supportées en Suisse, le BIT a utilisé les prévisions moyennes de l'inflation annuelle publiées par la Banque nationale suisse pour 2015, 2016 et 2017, soit, respectivement, -0,1 pour cent, 0,3 pour cent et 1,0 pour cent. Sauf indication contraire, les taux d'inflation annuels moyens ont été utilisés pour calculer les augmentations de coûts pour 2015-2017.

320. Les données du FMI constituent la principale source d'estimations en matière d'inflation pour les bureaux extérieurs. Pour ces bureaux, les coûts de 2014 les plus récents sont ajustés en

fonction du taux d'inflation prévu pour 2015, 2016 et 2017, et il est tenu compte, dans le calcul, des variations du taux de change entre la monnaie locale et le dollar E.-U. Les taux annuels d'augmentation des coûts varient considérablement d'une région à l'autre et à l'intérieur d'une même région. Le tableau A2-1 indique le taux annuel moyen prévu par région en dollars.

Tableau A2-1. Projection des taux d'inflation annuels moyens par région pour 2016-17

Région	Augmentation en %
Afrique	3,4
Amériques	1,0
Etats arabes	3,3
Asie et Pacifique	4,3
Europe	1,7

321. Pour le calcul des augmentations de coûts avec la méthode de budgétisation sur la base zéro, il faut comparer les variations prévues en termes d'augmentation de coûts avec les dépenses effectives pour réaligner le budget de chaque lieu d'affectation et de chaque type de dépenses. Il a généralement été possible d'absorber en grande partie l'inflation prévue pour 2015, 2016 et 2017 car les taux d'inflation réels ont été inférieurs aux prévisions prises en compte dans le programme et budget pour 2014-15, notamment en ce qui concerne les dépenses de personnel.

322. Le tableau A2-2 récapitule les ajustements de coûts pour 2016-17 par objet de dépense pour l'ensemble du Bureau. Ces ajustements représentent une réduction nette d'environ 3,9 millions de dollars, soit une baisse moyenne de 0,5 pour cent pour la période biennale 2016-17.

Tableau A2-2. Ajustements des coûts par objet de dépense pour 2016-17 (en dollars E.-U.)

Objet de dépense	Budget (en dollars E.-U. constants)	Ajustements des coûts	Ajustement en % pour l'exercice biennal
Dépenses de personnel	561 623 207	-5 900 647	-1,1
Voyages en mission	16 082 066	-4 328	0,0
Services contractuels	29 021 503	416 516	1,4
Dépenses générales de fonctionnement	68 243 975	119 857	0,2
Fournitures et accessoires	3 053 205	87 427	2,9
Mobilier et matériel	6 334 657	8 509	0,1
Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	7 794 316	0	0,0
Bourses d'études, allocations et CTBO	71 758 969	280 598	0,4
Autres dépenses	37 348 102	1 122 068	3,0
Total	801 260 000	-3 870 000	-0,5

Dépenses de personnel

323. Les dépenses de personnel représentent quelque 70 pour cent du budget total des dépenses, et la diminution de 5,9 millions de dollars E.-U. (-1,1 pour cent) de ce poste est la plus forte variation en chiffres absolus. La diminution des dépenses de personnel pour 2016-17 correspond au réajustement des coûts de personnel aux niveaux actuels.

324. Les dépenses de personnel recouvrent:

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

Dépenses de personnel calculées aux coûts standard

325. En 2014-15, l'OIT a introduit un système de coûts standard différenciés en vue d'améliorer la gestion, la budgétisation et la comptabilité des dépenses de personnel dans l'ensemble de la structure hiérarchique actuelle du Bureau. Les changements au niveau des composants des coûts standard sont fondés sur les dernières politiques et décisions en matière de traitements qui ont été approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies sur la recommandation de la CFPI et en vue de leur application à l'ensemble du régime commun des Nations Unies. Etant donné que l'OIT participe au régime commun, le Bureau est tenu d'appliquer ces augmentations obligatoires.

326. Les coûts standard pour 2016-17 sont calculés sur la base des coûts effectifs supportés en 2014 par chaque grade, compte dûment tenu des tendances prévisibles de l'inflation, de l'évolution des droits statutaires du personnel ainsi que des mouvements et de la composition générale pour le personnel. Une diminution des coûts standard pour le personnel des services organiques et des services généraux au siège, de respectivement 1,31 et 0,60 pour cent en moyenne, est prévue pour 2016-17.

327. Catégorie des services organiques: Aucune augmentation réelle des traitements du personnel de la catégorie des services organiques n'a été inscrite au budget. Les modifications des indices d'ajustement de poste dues aux fluctuations du taux de change et à l'évolution du coût de la vie sont telles que déterminées par la CFPI. Etant donné que le budget est calculé en fonction d'un taux de change budgétaire franc suisse/dollar fixe et que le budget a été adopté au taux de change budgétaire en vigueur, ce facteur n'a entraîné aucun changement dans l'ajustement de poste à Genève. Une provision a été constituée pour tenir compte des augmentations appliquées à l'ajustement de poste au taux général de l'inflation pour les fonctionnaires en poste à Genève. Les taux d'ajustement de poste pour les autres lieux d'affectation sont déterminés par la CFPI et correspondent au coût de la vie sur place et au taux de change entre la monnaie locale et le dollar.

328. Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies n'a recommandé de réviser ni le taux global des cotisations à la Caisse ni la part financée par les organisations membres. On part du principe que le statu quo en ce qui concerne ce taux sera maintenu tout au long de la période 2016-17. Les cotisations versées à la Caisse sont fonction du niveau de la rémunération considérée aux fins de

la pension du personnel pour chaque grade. Les hausses annuelles liées à l'inflation prévue à New York ont été prises en compte dans les prévisions pour 2016-17.

329. Catégorie des services généraux: Il a été tenu compte du taux d'inflation prévu pour Genève, indiqué au paragraphe 326, dans la projection des traitements du personnel des services généraux. La tendance persistante à la réduction du nombre de fonctionnaires qui ne sont pas recrutés localement s'est traduite par une diminution des provisions destinées à couvrir les prestations d'expatriation, comme le congé dans les foyers.

330. Pour le personnel de la catégorie des services généraux, la rémunération considérée aux fins de la pension correspond à l'équivalent en dollars du montant du traitement brut local, auquel s'ajoutent éventuellement la prime pour connaissances linguistiques et le montant de l'indemnité de non-résident. Toute modification des taux de change entre le dollar E.-U. et le franc suisse influencerait sur le coût en dollars de la contribution des organisations.

331. S'agissant des agents des services généraux en poste dans les bureaux extérieurs, on a utilisé les barèmes de traitements les plus récents pour chaque lieu d'affectation, des provisions et des ajustements étant effectués pour tenir compte du taux d'inflation prévu en dollars.

Autres dépenses

Voyages en mission

332. Il n'a pas été constitué de provision pour l'augmentation du coût des billets d'avion. Des ajustements ont été prévus pour les indemnités de subsistance afin de tenir compte des changements opérés par la CFPI au niveau des taux applicables à l'indemnité journalière de subsistance dans les différents lieux d'affectation de l'OIT. Une réduction nette en dollars des taux de l'indemnité journalière de subsistance a été appliquée aux frais de voyage en dollars constants, y compris en ce qui concerne les voyages des membres du Conseil d'administration et des commissions ainsi que des délégués assistant à des réunions, conformément à la révision des dispositions régissant les voyages effectuée en juin 2014.

Dépenses générales de fonctionnement

333. Services collectifs: Bien que les prix du pétrole restent instables et incertains, une diminution d'environ 12 pour cent a été intégrée dans les estimations budgétaires faites pour 2016-17. S'agissant de Genève, on s'est fondé

sur les tarifs obtenus auprès du fournisseur local pour prévoir une augmentation de 0,8 pour cent pour l'eau, tandis qu'une baisse d'environ 19 pour cent a été intégrée dans les estimations pour tenir compte des résultats d'une procédure d'appel d'offres menée conjointement avec l'ONU pour l'approvisionnement en électricité. S'agissant des bureaux extérieurs, on a pris comme hypothèse que les prix de l'eau et de l'électricité augmenteront au même rythme que le taux d'inflation du lieu d'affectation, conformément aux prévisions du FMI.

334. Loyer: Des provisions ont été constituées pour faire face aux augmentations contractuelles des loyers et aux coûts supplémentaires résultant de déménagements pour raisons de sécurité ou autres.

Fournitures et accessoires

335. Le coût de la documentation et des outils de recherche, en particulier les périodiques et les abonnements en ligne, continue d'augmenter nettement plus rapidement que l'inflation générale. Les dépenses afférentes aux ouvrages, aux périodiques et à d'autres abonnements ont été majorées de 4,1 pour cent par an en moyenne.

Bourses d'études, allocations et projets de coopération technique inscrits au budget ordinaire

336. La coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) a des composantes qui relèvent à la fois du terrain et du siège. La prévision des augmentations de coûts a été effectuée sur la base des taux d'inflation du lieu d'affectation, ce qui a donné une augmentation moyenne de 0,3 pour cent. La provision destinée à financer les composantes autres que les dépenses de personnel de la contribution au Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) a été diminuée de 7,4 pour cent

par an pour tenir compte des prévisions d'inflation en Uruguay exprimées en dollars. Le taux d'inflation en Italie, exprimé en dollars, ayant été inférieur aux prévisions ces deux dernières années, il n'a pas été nécessaire de provisionner une augmentation pour la contribution biennale au Centre de Turin.

Autres dépenses non afférentes au personnel

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

Autres postes budgétaires

338. Le plus important facteur de l'augmentation des coûts tient au nombre croissant de retraités et à la part que doit verser l'Organisation au titre des prestations d'assurance-maladie après leur cessation de service. Compte tenu des estimations, une augmentation de 1 million de dollars a été prévue pour ce poste budgétaire pour 2016-17.

339. Les dépenses afférentes à la vérification externe des comptes n'ont pas été augmentées, compte tenu des offres soumises par les candidats à cette fonction en 2016-17.

340. Les autres postes budgétaires comprennent les contributions aux fonctions administratives exécutées conjointement avec d'autres organismes du système des Nations Unies (par exemple, avec la CFPI, le Comité de haut niveau sur la gestion, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Corps commun d'inspection et le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies). Lorsqu'elles étaient disponibles, les prévisions budgétaires propres à ces organes ont servi de base de calcul, les augmentations de coûts étant fondées sur le taux général présumé de l'inflation au lieu d'affectation des divers organismes ainsi que sur les modifications mineures apportées à la répartition des coûts entre les institutions participantes.

Budget opérationnel, par rubrique et objet de dépense

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fourniture et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
PARTIE I. BUDGET COURANT										
Organes de gouvernance										
Conférence internationale du Travail	23 572 334	57 292	1 630 493	3 280 232	75 579	77 097	–	10 316	–	28 703 343
Conseil d'administration	15 389 632	2 734 573	615 638	1 040 976	27 145	74 797	–	–	–	19 882 761
Principales réunions régionales	1 732 145	217 576	229 202	219 044	2 825	7 781	–	–	–	2 408 573
Bureau du conseiller juridique	3 700 705	11 154	1 830	–	–	–	–	48 912	–	3 762 601
Total, organes directeurs	44 394 816	3 020 595	2 477 163	4 540 252	105 549	159 675	–	59 228	–	54 757 278
Politiques										
Normes internationales du travail	23 456 136	716 315	1 033 107	1 856	–	22 348	–	348 816	–	25 578 578
Politique de l'emploi	18 968 892	565 750	1 893 717	78 704	18 355	62 317	–	424 750	–	22 012 485
Entreprises	13 601 160	545 652	2 469 139	–	–	1 074	–	198 244	–	16 815 269
Politiques sectorielles	9 484 800	152 385	440 675	2 675 931	–	–	–	141 604	–	12 895 395
Gouvernance et tripartisme	25 173 669	841 101	1 857 064	95 622	39 348	72 495	–	1 041 504	–	29 120 803
Conditions de travail et égalité	20 259 234	431 342	1 209 895	26 762	14 972	16 416	–	633 849	–	22 592 470
Protection sociale	10 747 752	41 790	82 378	–	–	–	–	179 235	–	11 051 155
Recherche et connaissances	18 131 271	266 049	643 961	29 317	129 303	64 776	–	376 845	–	19 641 522
Statistiques	11 861 885	508 883	446 006	16 784	7 498	30 000	–	444 266	–	13 315 322
Réserve pour les réunions techniques	–	394 769	3 873	–	–	–	–	–	–	398 642
Bureau du Directeur général adjoint	3 181 753	110 164	35 845	5 691	6 169	34 460	–	93 905	–	3 467 987
Coopération technique financée par le budget ordinaire	–	–	–	–	–	–	–	6 444 736	–	6 444 736
Total, politiques	154 866 552	4 574 200	10 115 660	2 930 667	215 645	303 886	–	10 327 754	–	183 334 364

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fourniture et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
Programmes extérieurs et partenariats										
Coopération multilatérale	6 693 358	195 577	324 920	857 102	15 368	14 242	–	276 685	–	8 377 252
Appui aux partenariats et programmes extérieurs	5 241 554	116 598	165 795	15 118	–	5 647	–	109 221	–	5 653 933
Programmes en Afrique	52 360 156	1 552 184	1 465 954	12 358 687	368 343	576 238	–	10 009 111	1 543 673	80 234 346
Programmes dans les Amériques	44 865 342	1 876 652	891 827	6 888 901	191 390	184 615	–	8 838 389	729 041	64 466 157
Programmes dans les Etats arabes	13 278 462	416 924	356 990	1 366 405	188 525	74 488	–	2 720 670	280 400	18 682 864
Programmes en Asie et dans le Pacifique	50 870 652	1 074 038	1 816 382	7 486 203	562 872	612 264	–	7 670 510	701 001	70 793 922
Programmes en Europe et en Asie centrale	20 008 112	324 974	314 760	1 371 915	–	25 460	–	2 305 740	729 041	25 080 002
Centre international de formation de l'OIT, Turin	–	–	–	–	–	–	–	8 240 286	–	8 240 286
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	–	–	–	–	–	–	–	1 771 790	–	1 771 790
Bureau du Directeur général adjoint	2 034 870	97 698	12 524	16 103	3 012	7 000	–	25 961	–	2 197 168
Total, programmes extérieurs et partenariats	195 352 506	5 654 645	5 349 152	30 360 434	1 329 510	1 499 954	–	41 968 363	3 983 156	285 497 720
Organisations d'employeurs et de travailleurs										
Activités pour les employeurs	6 651 755	308 627	94 499	–	–	11 106	–	2 369 077	–	9 435 064
Activités pour les travailleurs	13 423 960	747 662	569 878	–	–	4 251	–	6 732 766	–	21 478 517
Total, organisations d'employeurs et de travailleurs	20 075 715	1 056 289	664 377	–	–	15 357	–	9 101 843	–	30 913 581
Gestion et réforme										
Services d'appui										
Administration et services internes	27 464 310	192 250	808 963	19 845 014	341 250	127 473	–	845 757	–	49 625 017
Gestion de l'information et des technologies	28 137 018	280 000	5 156 462	8 796 656	930 976	4 057 760	–	520 594	–	47 879 466
Relations, réunions et documents officiels	17 547 246	19 352	444 092	7 618	8 965	55 432	–	678 471	–	18 761 176
Communications et information du public	14 140 613	219 072	1 044 997	93 978	118 335	57 727	–	221 637	–	15 896 359
Achats	2 797 412	23 895	–	14 509	–	3 626	–	81 688	–	2 921 130
Total, services d'appui	90 086 599	734 569	7 454 514	28 757 775	1 399 526	4 302 018	–	2 348 147	–	135 083 148

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fourniture et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
Services de management										
Développement des ressources humaines	19 175 877	162 656	645 538	957 797	7 615	8 767	–	3 204 862	–	24 163 112
Gestion financière	16 231 926	74 955	112 366	62 583	403	–	–	262 806	–	16 745 039
Programmation et gestion stratégiques	4 694 516	46 744	26 335	11 029	–	27 904	–	67 655	–	4 874 183
Bureau du Directeur général adjoint	2 171 742	117 203	136 033	14 090	–	–	–	25 174	–	2 464 242
Total, services de management	42 274 061	401 558	920 272	1 045 499	8 018	36 671	–	3 560 497	–	48 246 576
Cabinet du Directeur général	5 941 585	375 545	59 011	698 315	18 721	17 181	–	81 815	–	7 192 173
Contrôle et évaluation										
Audit interne et contrôle	2 531 135	33 169	149 054	26 441	–	8 424	–	35 532	–	2 783 755
Comité consultatif de contrôle indépendant	351 148	147 064	16 495	–	–	–	–	–	–	514 707
Frais de vérification externe des comptes	–	–	1 385 000	–	–	–	–	–	–	1 385 000
Fonction éthique	162 450	–	60 158	–	–	–	–	2 360	–	224 968
Evaluation	2 313 600	75 000	663 965	–	–	–	–	31 467	–	3 084 032
Total, contrôle et évaluation	5 358 333	255 233	2 274 672	26 441	–	8 424	–	69 359	–	7 992 462
Autres provisions budgétaires	3 895 519	5 104	123 198	4 449	63 663	–	7 794 316	1 068 696	33 612 014	46 566 959
Ajustement pour mouvements de personnel	–6 523 126	–	–	–	–	–	–	–	–	–6 523 126
TOTAL PARTIE I	555 722 560	16 077 738	29 438 019	68 363 832	3 140 632	6 343 166	7 794 316	68 585 702	37 595 170	793 061 135

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fourniture et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES										
Dépenses imprévues	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT										
Fonds de roulement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL PARTIES I-III	555 722 560	16 077 738	29 438 019	68 363 832	3 140 632	6 343 166	7 794 316	68 585 702	38 470 170	793 936 135
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES										
Locaux	-	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
TOTAL PARTIE IV	-	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
TOTAL (PARTIES I-IV)	555 722 560	16 077 738	29 438 019	68 363 832	3 140 632	6 343 166	7 794 316	72 039 567	38 470 170	797 390 000

Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire

	2016-17	2016-17
	(en dollars E.-U. constants 2014-15)	(recalculé en dollars E.-U.)
Politiques	6 424 768	6 444 736
Programmes en Afrique	8 859 372	8 886 907
Programmes dans les Amériques	5 237 125	5 253 402
Programmes dans les Etats arabes	2 420 845	2 428 369
Programmes en Asie et dans le Pacifique	6 342 897	6 362 611
Programmes en Europe et en Asie centrale	1 640 056	1 645 153
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	1 766 300	1 771 790
Activités pour les employeurs	2 270 289	2 277 345
Activités pour les travailleurs	5 721 598	5 739 381
	40 683 250	40 809 694