



DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Cadre stratégique pour 2010-2015 ¹**Faire du travail décent une réalité***Table des matières*

	<i>Page</i>
Abréviations	iii
I. Introduction	1
Le mandat de l'OIT	2
L'OIT aujourd'hui	3
L'OIT en 2015	4
II. Le cadre stratégique	6
Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents	8
Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous	11
Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social	16
Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et principes et droits fondamentaux au travail	20
Cohérence des politiques	25

¹ Le présent document est une version révisée du cadre stratégique pour 2010-2015 approuvé par le Conseil d'administration à sa 304^e session (mars 2009), prenant en compte les points de vue exprimés lors de ses débats. Il rend compte des décisions prises à l'issue de l'examen ultérieur du programme et budget pour la période biennale 2010-11, telles qu'adoptées par la Conférence internationale du Travail.

	<i>Page</i>
III. Renforcement des capacités techniques	26
Base de connaissances.....	26
Renforcement des capacités des mandants.....	27
Partenariats et communication	27
Capacités opérationnelles	28
IV. Renforcement de la gouvernance, du management et de l'appui.....	29
V. Ressources pour la période de planification.....	32

Abréviations

CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
Fonds mondial	Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme
IPSAS	Normes comptables internationales pour le secteur public
OMI	Organisation maritime internationale
OMS	Organisation mondiale de la santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
PME	petites et moyennes entreprises
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
SST	sécurité et santé au travail
ZFE	zone franche d'exportation

I. Introduction

1. Le cadre stratégique est le document de planification à moyen terme de l'OIT. Il est l'expression des orientations stratégiques de l'Organisation, de ce qu'elle cherche à réaliser et de la manière dont elle entend le faire.
2. Le cadre stratégique pour 2010-2015 offre une structure à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent durant la période de planification, en réponse à la demande d'assistance accrue des mandants de l'OIT dans le contexte d'une mondialisation croissante qui s'accompagne de multiples crises. De plus, il vise à renforcer la gouvernance du Bureau afin de prêter une assistance efficace aux mandants dans la mise en œuvre de cet agenda. Il permet de se concentrer sur les priorités et une utilisation rationnelle de ressources limitées. Bien qu'il soit censé apporter un élément de stabilité, il peut être adapté en fonction des changements de situation, notamment par le biais de chaque programme et budget biennal adopté pendant la période de planification.
3. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable adoptée en juin 2008 (Déclaration sur la justice sociale) a eu une influence fondamentale dans la préparation de ce cadre stratégique pour 2010-2015. Cette Déclaration a demandé au Bureau de revoir les priorités et les méthodes de travail tout en réaffirmant la pertinence et le mandat de l'Organisation.
4. Le présent cadre stratégique contient des éléments nouveaux et des approches nouvelles qui constitueront le fondement des trois programmes et budgets consécutifs de la période:
 - Un cadre stratégique qui souligne que les quatre objectifs stratégiques d'égalité d'importance (emploi, protection sociale, dialogue social et droits au travail) autour desquels s'articule l'Agenda du travail décent sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement.
 - L'importance accordée aux services aux mandants compte tenu des priorités définies par les organes directeurs (Conférence internationale du Travail et Conseil d'administration), par les réunions régionales et dans les programmes par pays de promotion du travail décent.
 - La nette simplification des résultats attendus et une définition plus claire des priorités au travers de 19 résultats.
 - Une plus grande insistance sur la mesure des résultats, détaillée dans le programme et budget sous forme de notes spécifiques pour chaque indicateur de performance.
 - Une attention nouvelle accordée au renforcement de quatre domaines fondamentaux de compétences techniques du Bureau, à savoir: les connaissances, le renforcement des capacités des mandants, les partenariats et la communication, et les capacités opérationnelles, et ce afin de mieux servir les mandants dans le cadre de chaque résultat.
 - Une méthode de travail ancrée dans une culture du travail liée aux résultats plutôt qu'aux structures administratives et qui accentue la collaboration entre l'ensemble des unités du siège ainsi qu'avec les régions et le Centre international de formation de Turin (le Centre de Turin).
 - Une intégration plus étroite de différentes ressources budgétaires afin d'atteindre les résultats spécifiés par les indicateurs et les cibles. Cette intégration sera favorisée par

l'élaboration pour chaque résultat d'un plan de travail précisant le personnel et les ressources provenant de l'ensemble des secteurs et des régions.

- Une amélioration de la gouvernance, des services d'appui et de la gestion du Bureau, notamment des changements dans les méthodes de travail administratif pour une rationalisation des tâches et une meilleure rentabilité ainsi que des systèmes informatisés de gestion fondés sur IRIS pour améliorer la transparence et la responsabilisation.
5. Le cadre stratégique 2010-2015 se fonde sur le principe que l'Organisation doit aider ses Membres à saisir, pour ce qui est du monde du travail, les chances qu'offre la mondialisation, et à affronter les problèmes qu'elle pose, de même qu'elle doit les aider à parer aux conséquences de la crise financière et économique mondiale à court, moyen et long terme, à l'échelle nationale, régionale et mondiale. Il se fonde aussi sur la certitude que les mandants de l'OIT sont capables, séparément et collectivement, ou en tant qu'Organisation, de progresser vers le travail décent et d'instaurer des conditions de travail humaines pour tous les travailleurs, femmes et hommes.

Le mandat de l'OIT

6. L'Organisation internationale du Travail incarne un idéal d'humanité universelle des conditions de travail qui est l'expression de la justice sociale et un facteur de paix entre les nations. Cet idéal est ancré dans les valeurs de l'Organisation et de sa structure tripartite unique au sein de laquelle gouvernements, employeurs et travailleurs sont placés sur un pied d'égalité.
7. L'Organisation internationale du Travail a pour mission de traduire dans les faits, par l'entremise du dialogue social et du tripartisme, la justice sociale et les valeurs universelles que sont la liberté, la dignité humaine, la sécurité et la non-discrimination dans le monde du travail. L'Agenda du travail décent est l'expression contemporaine de cet idéal et de cette stratégie.
8. Dans la Déclaration sur la justice sociale, les délégations tripartites des Etats Membres de l'OIT ont reconnu que l'Organisation joue un rôle primordial en aidant ses Membres à atteindre dans le contexte de la mondialisation les objectifs qui sont énoncés dans son mandat constitutionnel.
9. La Déclaration sur la justice sociale se base sur le «mandat défini dans la Constitution de l'OIT, y compris la Déclaration de Philadelphie (1944)» tout «en s'appuyant sur la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998)». Selon cette Déclaration, l'Organisation doit «promouvoir sa politique normative en tant que pierre angulaire des activités de l'OIT en renforçant sa pertinence pour le monde du travail, et s'assurer que les normes remplissent bien leur rôle dans la réalisation des objectifs constitutionnels de l'Organisation».
10. L'Organisation a pour tâche essentielle de répondre aux demandes d'assistance des mandants relatives au monde du travail, tout en restant fidèle à son mandat et à ses valeurs fondamentales dans un contexte de mondialisation.

L'OIT aujourd'hui

11. Le monde du travail se transforme sous l'effet de la mondialisation rapide des échanges, de la main-d'œuvre, de la finance, de l'information et de la technologie. La géographie économique et politique de la planète s'en trouve en conséquence modifiée.
12. Dans les sociétés contemporaines, le travail et l'emploi constituent le meilleur moyen d'accéder à une vie meilleure. La promesse d'une croissance économique rapide favorisant le progrès et le travail décent suscite de nombreux espoirs. C'est dans la mesure où il saura ne pas les décevoir que le monde du travail contribuera de façon majeure au progrès social et économique et à la stabilité politique.
13. La mondialisation se traduit par un réajustement rapide des emplois, des professions et des compétences. Elle exerce également de nouvelles pressions sur les marchés du travail et fait planer un climat d'insécurité sur les individus, les familles et les sociétés. Ses bienfaits à l'échelle nationale ou internationale sont loin de compenser les efforts d'adaptation consentis par les entreprises et les travailleurs.
14. Dans son rapport de 2004 intitulé: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a proposé de faire du travail décent un objectif mondial que chaque pays et que la communauté internationale devraient poursuivre. La commission mondiale a mis en évidence l'impact inégal et la nature variable de la mondialisation. Elle a souligné le rôle central que joue l'Agenda du travail décent, en partenariat avec d'autres organisations internationales et régionales, en faveur d'une mondialisation durable et sans exclus. Il est essentiel qu'un tripartisme réel aux niveaux national et international détermine la dimension sociale d'une mondialisation nouvelle, plus stable, pour le XXI^e siècle.
15. L'Assemblée générale des Nations Unies et son Conseil économique et social, les sommets régionaux ainsi que de nombreuses autres instances ont apporté un appui politique inconditionnel à l'Agenda du travail décent. Dans toutes les régions, de très nombreux dirigeants politiques se sont engagés, sous une forme ou sous une autre, à placer le travail décent au cœur de leurs préoccupations politiques.
16. En 2005, l'Assemblée générale des Nations Unies a notamment déclaré: «Nous sommes résolument en faveur d'une mondialisation équitable et décidons de faire du plein emploi et de la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif les objectifs fondamentaux de nos politiques nationales et internationales en la matière et de nos stratégies nationales de développement, y compris celles qui visent à réduire la pauvreté, dans le cadre de nos efforts pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement ².»
17. Cet appel est repris et amplifié dans la Déclaration sur la justice sociale qui demande au Bureau international du Travail (BIT) d'appuyer les efforts de ses Membres dans les domaines suivants: promotion de l'emploi, renforcement des compétences, viabilité des entreprises et croissance économique; extension de la sécurité sociale et protection des travailleurs; promotion du dialogue social et du tripartisme; et respect, promotion et mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et des autres normes internationales du travail.
18. Il est indispensable de mettre en place une stratégie mondiale et intégrée du travail décent qui traduise le caractère indissociable, interdépendant et complémentaire des quatre

² Voir document A/RES/60/1, paragr. 47.

dimensions du travail décent. Les Membres attendent de l'OIT qu'elle les aide à déployer une stratégie intégrée de travail décent, adaptée aux circonstances nationales et prenant en compte l'évolution rapide du contexte extérieur.

19. A la fin de 2008 et au début de 2009, la crise économique et financière a durement frappé tous les pays et toutes les régions. Sortir de cette crise et se remettre de ses conséquences à long terme seront, à n'en pas douter, les préoccupations premières des mandants d'ici à 2015.
20. La crise appelle une réévaluation en profondeur des politiques. Les valeurs morales et les normes éthiques reviennent en force; la notion d'équilibre entre fonction productive du marché, rôle de régulateur de l'Etat et expression démocratique de la société, entre responsabilités et possibilités, entre protection et sécurité prend un sens nouveau. Les mesures prises pour lutter contre la crise, considérées comme peu orthodoxes il y a encore quelques mois, auront une incidence durable sur les politiques économiques et sociales à venir et sur la coordination de l'action internationale. Le fondement éthique de l'OIT et la nature équilibrée et intégrée de l'Agenda du travail décent, pleinement repris dans la Déclaration sur la justice sociale, s'avèrent bien adaptés au nouveau contexte économique et social. Dans le contexte de la crise, de nombreux gouvernements ont adopté des mesures qui reprennent des éléments de la notion de travail décent concernant les droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social.
21. Le nombre croissant de ratifications des conventions internationales du travail apparaît, lui aussi, comme le signe d'un soutien à l'Agenda du travail décent. En 2008, les huit conventions fondamentales ont recueilli 1 306 ratifications, c'est-à-dire près de 90 pour cent du total des ratifications potentielles de ces conventions par 182 Etats Membres. Trente-trois Etats Membres n'ont pas encore ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Le nombre total de ratifications enregistrées pour l'ensemble des conventions a été de 7 600 en 2008.
22. Parallèlement, de plus en plus de donateurs augmentent le montant de leurs contributions volontaires à l'OIT pour aider les pays à mettre en œuvre une ou plusieurs dimensions de l'Agenda du travail décent. Le montant des ressources extrabudgétaires en dollars courants a presque doublé pendant la décennie écoulée.
23. Cette hausse du volume des contributions coïncide avec une augmentation de la demande de services fournis par le BIT dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent et en réponse aux appels à l'aide liés à la crise financière et économique. Cette demande se manifeste aussi dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et les opérations conjointes des Nations Unies, dans lesquelles les politiques et les services du BIT sont fréquemment intégrés.
24. Forte du large soutien dont bénéficie son programme, l'OIT aura pour tâche d'aider avec compétence et efficacité ses Membres à affronter la mondialisation du monde du travail dans ses aspects positifs comme dans ses aspects négatifs et d'entreprendre la réforme interne qui lui permettra de le faire.

L'OIT en 2015

25. D'ici à la fin de la période de planification, l'OIT veillera aux besoins de ses mandants et donnera effet à la Déclaration sur la justice sociale dans la perspective suivante:
 - L'OIT est reconnue comme étant l'instance de débat et d'orientation faisant autorité en matière de politiques sur le monde du travail et d'intégration du plein emploi

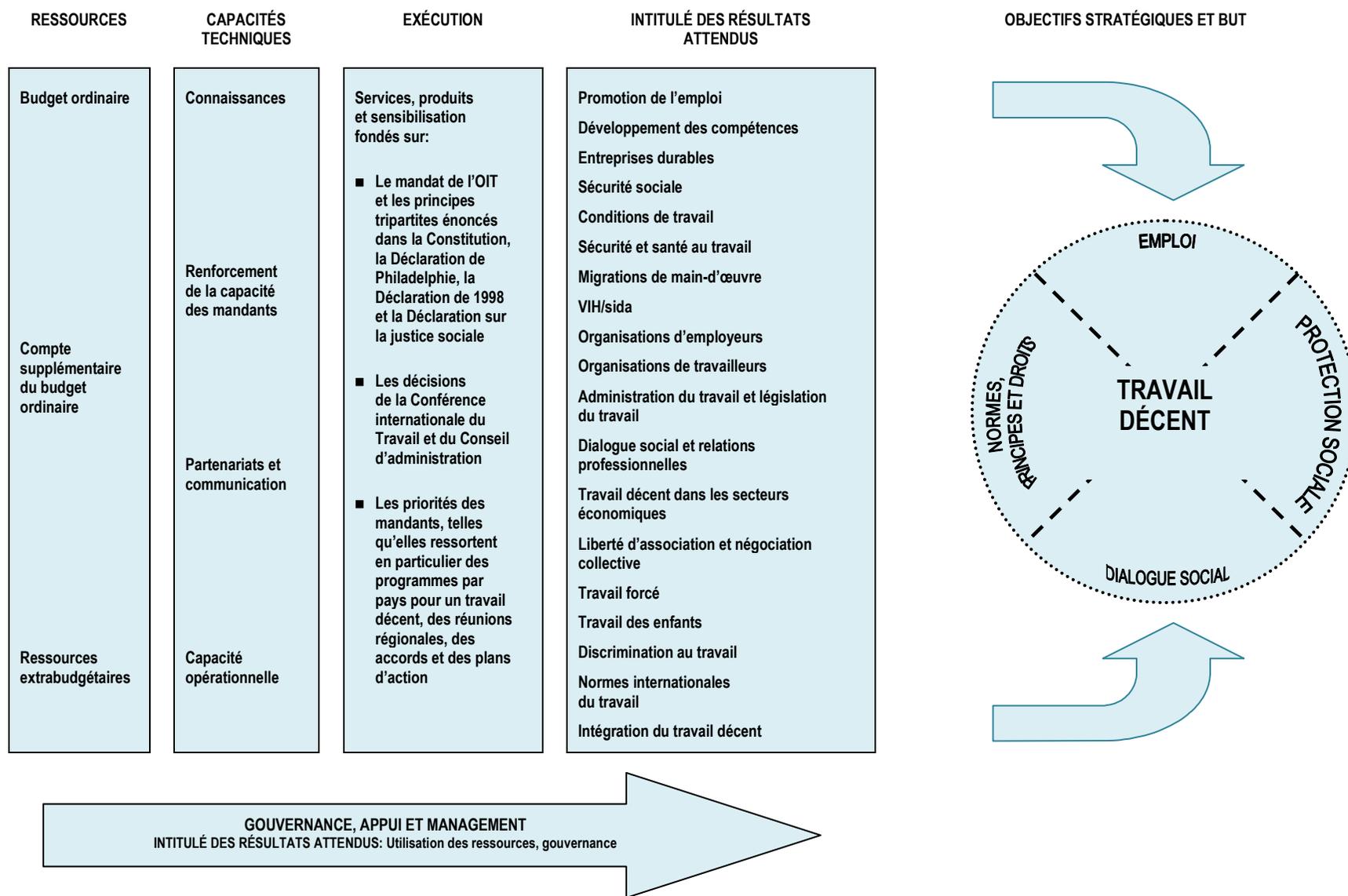
productif et du travail décent pour tous au cœur des politiques économiques et sociales. Des débats sur les questions stratégiques ont lieu tous les ans lors de la Conférence internationale du Travail, des sessions du Conseil d'administration et des réunions régionales et techniques. Les orientations qui en découlent sont mises en œuvre de façon efficiente et font l'objet d'un suivi efficace.

- L'Agenda du travail décent de l'OIT est reconnu pour sa contribution à la construction d'économies et de sociétés durables, qui permettra aux pays de se relever de la crise mondiale grâce à des politiques plus équilibrées, combinant des objectifs économiques et sociaux et jetant les bases d'une mondialisation équitable.
 - Un système normatif de l'OIT renforcé par des procédures plus efficaces, transparentes et efficaces soutient avec autorité la réalisation du travail décent pour les femmes et les hommes du monde entier.
 - Le Bureau est capable de donner rapidement effet aux décisions et orientations de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration, et des progrès sont accomplis dans la mise en œuvre de l'ensemble des éléments de la Déclaration sur la justice sociale.
 - Le Bureau est une source reconnue d'informations, de données, de connaissances et d'avis sur les politiques de travail décent dans toutes leurs dimensions. En tant que pôle d'excellence en matière de travail décent, le Bureau étudie, contrôle et évalue les tendances et les politiques du monde du travail, ce qui lui confère une incontestable compétence dans les domaines et les politiques où l'Organisation dispose d'un avantage comparatif évident.
 - L'OIT coopère activement, de façon directe et dans le cadre des programmes par pays des Nations Unies, avec les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs aux niveaux national, régional et mondial, en les aidant à concevoir et à appliquer des politiques de travail décent. Des programmes de renforcement des capacités aux modalités diverses sont mis en œuvre au profit des mandants de l'OIT. Les pays bénéficiaires et les pays donateurs coopèrent étroitement dans le cadre d'un partenariat axé sur les priorités du programme de l'OIT.
 - L'OIT coopère étroitement avec d'autres organisations aux niveaux régional et mondial en vue d'une convergence et d'une cohérence de l'orientation des grandes politiques qui ont des répercussions sur le monde du travail. L'action menée par l'OIT pour faire du système des Nations Unies un partenaire efficace et compétent dans la concrétisation du travail décent est reconnue.
 - Le budget ordinaire, complété par les contributions volontaires, permet au BIT de s'acquitter plus efficacement de ses fonctions, y compris la coopération technique. Les pratiques de gestion et de gouvernance interne du Bureau sont conformes aux pratiques les plus performantes du système des Nations Unies et d'autres instances. L'OIT est une organisation apprenante qui offre à un personnel diversifié et hautement compétent des possibilités de perfectionnement professionnel de mise en commun de leurs connaissances, de travail en équipe, ainsi que de mobilité géographique et professionnelle.
- 26.** Dans cette perspective et pour atteindre ces objectifs, le BIT a élaboré pour la période 2010-2015 un cadre stratégique axé sur des résultats ciblés ainsi qu'un plan de mise en œuvre pour la Déclaration sur la justice sociale et la résolution qui l'accompagne, dans lequel est prévue, entre autres, une réforme interne de l'Organisation.

II. Le cadre stratégique

- 27.** La Déclaration sur la justice sociale souligne que les objectifs stratégiques sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement, et invite le Bureau à mettre en place un cadre stratégique et des méthodes de travail permettant d'obtenir des résultats dans le cadre d'une approche intégrée. Le cadre stratégique pour 2010-2015 (se reporter à la figure 1 ci-après) est axé sur 19 résultats attendus correspondant à des priorités essentielles pour le monde du travail. Ces résultats attendus se rattachent grosso modo à l'un ou l'autre des objectifs stratégiques, mais cela n'empêche que chacun contribue à la réalisation de ces quatre objectifs pris ensemble.
- 28.** Le cadre stratégique porte sur trois périodes biennales dont chacune fera, comme actuellement, l'objet d'un programme et budget qui précisera, pour les 19 résultats attendus, les stratégies, les cibles, la mesure des progrès accomplis et le volume de ressources. Le présent document propose pour chaque résultat attendu une série d'indicateurs assortis d'une base de référence, de cibles pour chaque exercice biennal de la période de planification et d'une description de la situation à atteindre en 2015.
- 29.** Le cadre stratégique se fonde sur une méthode de gestion axée sur les résultats et améliore grandement la façon dont ceux-ci sont mesurés. Les indicateurs de performance sont axés sur les changements systémiques qui doivent être apportés aux politiques ou aux capacités des Etats Membres grâce à une importante contribution du BIT. Au niveau du programme et budget, chaque indicateur s'accompagne d'une note sur la mesure des résultats, qui précise les critères qualitatifs à remplir pour qu'un résultat soit considéré comme représentant un changement digne d'être pris en compte.
- 30.** Des cibles fondées sur des résultats ont été définies pour toute la période de planification. L'obtention de ces résultats dépend du volume de ressources prévu dans le scénario de mobilisation des ressources qui est décrit plus loin. Les cibles tiennent compte du niveau de réalisation défini dans la note sur la mesure des résultats, étant entendu que, pendant chaque période biennale, un travail de préparation ou de suivi aura lieu dans un plus grand nombre de pays.
- 31.** Les objectifs qui devront être atteints en 2015 au titre de chaque résultat attendu ont été fixés en gardant à l'esprit le fait que certains Etats Membres obtiendront des résultats relevant de plus d'un indicateur. Le nombre total d'Etats Membres bénéficiant d'une assistance tel qu'il ressort des objectifs à atteindre est donc, en principe, inférieur à la somme des cibles.
- 32.** L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont essentielles pour parvenir au travail décent pour tous. Elles sont au cœur de chacun des quatre objectifs stratégiques. Dans les documents du programme et budget, chaque stratégie de résultat expliquera comment l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination seront systématiquement prises en compte pour atteindre le résultat en question.
- 33.** La direction qui travaille en équipe va mettre l'accent sur une action intégrée répondant au caractère transversal des progrès escomptés. Cette action devra tirer parti des compétences spécialisées disponibles dans l'ensemble du Bureau. Le travail en équipe sera également une caractéristique essentielle de la fourniture au quotidien de services intégrés aux mandants. Des relations de travail étroites entre le siège et les régions et entre les services techniques seront indispensables. Le travail en équipe sera étendu à l'ensemble du Bureau pendant toute la période de planification et évalué à intervalles réguliers.

Figure 1. Le cadre stratégique pour 2010-2015



Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents

34. La persistance de la pauvreté, l'augmentation des inégalités de revenus et la faible croissance des emplois – exacerbées par la crise financière et économique et le changement climatique – sont des obstacles majeurs au progrès économique et social. Promouvoir une croissance riche en emplois et inclusive est à l'heure actuelle un défi central à relever par tous les pays. La Déclaration sur la justice sociale réaffirme l'importance de la mission des Etats Membres et de l'OIT qui consiste à mettre le plein emploi productif et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales.
35. Au cours de la période 2010-2015, la stratégie de l'OIT pour promouvoir le plein emploi, productif et librement consenti, comme énoncé dans la convention n° 122, s'inspirera de l'Agenda global pour l'emploi et comportera les résultats suivants:
- i) des politiques coordonnées et cohérentes pour engendrer des emplois productifs et des possibilités de travail et de revenus décents;
 - ii) des politiques de développement des compétences pour accroître l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance;
 - iii) des politiques et programmes tendant à promouvoir les entreprises durables et l'entrepreneuriat.
36. Les résultats seront axés sur l'appui du Bureau aux mandants en vue de parvenir à des emplois plus productifs et au travail décent, grâce notamment aux efforts déployés pour accroître la demande de main-d'œuvre, l'employabilité et la qualité du travail. La stratégie de l'emploi s'inscrira dans le contexte des quatre objectifs stratégiques interdépendants de l'Agenda du travail décent, qui forment un cadre intégré, et de l'articulation des politiques, des programmes et de la participation des partenaires sociaux et des autres parties prenantes. Une attention particulière sera accordée au chômage et à la vulnérabilité des jeunes et des femmes. Feront également partie des priorités les efforts faits par les mandants pour concevoir et mettre en œuvre des politiques intégrées concernant l'emploi rural, la transformation de l'économie informelle et les réponses aux crises.
37. Pour promouvoir l'égalité des chances des hommes et des femmes, le Bureau utilisera, par exemple, un instrument existant comme la liste des points à vérifier concernant l'égalité des sexes, qui englobe les domaines d'action de l'Agenda global pour l'emploi.
38. La stratégie comporte une approche globale de la gestion du savoir, qui consiste en un cycle intégré de recherche, de partage des connaissances et de travail en réseau avec les organisations du système des Nations Unies et des partenaires externes. Cette approche visera la cohérence et la promotion des politiques, la coopération technique ainsi que le suivi et l'analyse des mesures en faveur du travail décent.

Résultat 1: Promotion de l'emploi

Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents

39. La création d'opportunités d'emplois productifs et décents pour les femmes et les hommes est un défi qui concerne le monde entier, en particulier dans le contexte actuel de récession

économique où le chômage, les activités informelles et la pauvreté devraient augmenter. Pour promouvoir une croissance riche en emplois et inclusive, le BIT s'efforcera principalement d'aider les mandants à constituer des bases de données sur les tendances du marché du travail, à les analyser et à en suivre l'évolution. Il s'efforcera aussi de les aider à formuler et à mettre en œuvre des politiques et des programmes coordonnés qui placent l'emploi au cœur des cadres de développement nationaux et des stratégies de réduction de la pauvreté, et qui améliorent la qualité de l'emploi pour les travailleurs des zones rurales et de l'économie informelle. Les priorités en matière de renforcement des capacités des partenaires tripartites et des décideurs porteront notamment sur: l'élaboration de politiques cohérentes et coordonnées, des stratégies sectorielles, l'investissement dans des infrastructures à forte intensité d'emploi, la microfinance, la prévention des crises et les mesures de relance de l'économie. Création de bases de connaissances, outils pratiques, examen des bonnes pratiques et évaluation des politiques effectives dans les domaines susvisés, notamment le changement climatique et les emplois verts et la transition vers l'économie formelle, sont les éléments sur lesquels se concentrera l'aide du BIT.

Indicateur 1.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent les politiques et les programmes nationaux, sectoriels ou locaux dans leurs cadres de développement.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 8	Cible 2012-13: 5	Cible 2014-15: 5
Indicateur 1.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les autorités publiques nationales adoptent des politiques de financement solidaire qui encouragent les emplois décents et les services en faveur des travailleurs pauvres par le biais d'institutions financières locales.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 9	Cible 2012-13: 9	Cible 2014-15: 9
Indicateur 1.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en place ou renforcent des systèmes d'information et d'analyse relatifs aux marchés du travail et diffusent des informations sur l'évolution du marché du travail national.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 5	Cible 2012-13: 10	Cible 2014-15: 10
Indicateur 1.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent la promotion de l'emploi productif et des possibilités de travail et de revenus décents dans leurs mesures de réduction des risques liés à des catastrophes/de relance de l'économie et dans le cadre de leurs programmes de prévention des conflits, de reconstruction et de relance de l'économie.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 7	Cible 2012-13: 7	Cible 2014-15: 7
Indicateur 1.5: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, montrent qu'il est de plus en plus tenu compte de la question de l'emploi dans les programmes d'investissement dans les infrastructures à forte intensité d'emploi aux fins du développement local.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 5	Cible 2012-13: 6	Cible 2014-15: 7
Indicateur 1.6: Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les gouvernements et les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs ont pris des initiatives dans certains domaines d'action, qui facilitent la transition d'activités du secteur informel vers le secteur formel.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 6	Cible 2012-13: 3	Cible 2014-15: 3
Situation à atteindre d'ici à 2015: Au moins 50 Etats Membres ont de meilleures capacités de formuler et de mettre en œuvre des politiques coordonnées et cohérentes qui font de la création d'emplois productifs une priorité, de sorte que l'intensité d'emploi de la croissance est plus élevée, la qualité de l'emploi s'est améliorée et la pauvreté a reculé.		

Résultat 2: Développement des compétences

Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance

40. Disposer d'une main-d'œuvre qualifiée est une condition nécessaire pour avoir une croissance inclusive et des entreprises durables. Toutefois, la pénurie persistante de compétences, le chômage et le sous-emploi des jeunes et les licenciements économiques dus à l'évolution de la conjoncture témoignent des conséquences dramatiques qu'entraîne l'incapacité de satisfaire cette condition. Les activités du Bureau dans ce domaine sont fondées sur la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004; la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail (CIT) en 2008 concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement; et la résolution adoptée par la CIT en 2005 concernant l'emploi des jeunes. Les principaux éléments stratégiques de la démarche du BIT sont: la prévision des besoins en matière d'aptitudes professionnelles, les systèmes de reconnaissance des compétences, le développement des compétences pour les groupes défavorisés et les services de l'emploi. L'attention portée aux questions d'égalité entre hommes et femmes est particulièrement importante dans les travaux sur les systèmes d'apprentissage, l'employabilité des jeunes, la formation communautaire et la reconnaissance des compétences acquises de façon informelle. La recherche et les outils stratégiques relatifs au développement des compétences contribueront à la réalisation des résultats à l'échelle du Bureau tout entier sur: les entreprises durables, la préparation aux emplois verts, la gestion des migrations pour l'emploi, la lutte contre la traite des êtres humains et le travail des enfants, et l'égalité entre hommes et femmes.

Indicateur 2.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent le développement des compétences dans les stratégies de développement sectorielles ou nationales.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 8, au moins 3 en Afrique	Cible 2012-13: 8, au moins 3 en Afrique	Cible 2014-15: 6, au moins 3 en Afrique
Indicateur 2.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, rendent les formations pertinentes plus facilement accessibles aux communautés rurales.		
Base de référence: 8 Etats Membres (compte tenu des résultats passés).		
Cible 2010-11: 8, au moins 4 en Afrique	Cible 2012-13: 10	Cible 2014-15: 10
Indicateur 2.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, rendent les formations pertinentes plus facilement accessibles aux personnes handicapées.		
Base de référence: 11 Etats Membres (compte tenu des résultats passés).		
Cible 2010-11: 7	Cible 2012-13: 4	Cible 2014-15: 6
Indicateur 2.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs services de l'emploi pour réaliser les objectifs stratégiques en matière d'emploi.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 5, au moins 2 en Afrique	Cible 2012-13: 5	Cible 2014-15: 5
Indicateur 2.5: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent et mettent en œuvre des politiques et des programmes intégrés visant à promouvoir l'emploi productif et le travail décent chez les jeunes hommes et femmes.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 15, au moins 6 en Afrique	Cible 2012-13: 10	Cible 2014-15: 10
Situation à atteindre d'ici à 2015: Plus de 30 Etats Membres ont harmonisé l'offre et la demande de main-d'œuvre, élargi l'accès aux possibilités de formation à une plus large proportion de travailleurs et intégré l'amélioration des compétences dans les politiques de développement nationales et sectorielles et dans les mesures prévues pour faire face aux transformations qu'entraînent dans le monde les moteurs du changement que sont la technologie, le commerce et le réchauffement climatique.		

Résultat 3: Des entreprises durables

Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents

41. Les entreprises durables sont la principale source de croissance, de création de richesses, d'emplois et de travail décent. Le BIT continuera d'aider les mandants à mettre en œuvre des réformes stratégiques, juridiques et réglementaires qui contribuent à la création d'entreprises durables et favorisent le respect des droits des travailleurs et de l'égalité entre hommes et femmes. Il poursuivra aussi ses efforts pour appuyer les programmes de développement de l'entreprise dans les secteurs économiques dotés d'un potentiel de création d'emplois, et pour stimuler le développement économique local. En outre, ces programmes seront axés sur les petites et moyennes entreprises (PME) – notamment celles qui sont dirigées par des femmes ou des jeunes – et les coopératives. Des mesures visant à encourager l'adoption de pratiques responsables sur le plan social dans les entreprises feront partie intégrante de ces programmes. Enfin, le BIT s'emploiera également à aider les mandants et les entreprises multinationales à appliquer les orientations données dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), afin d'accroître les effets positifs sur les plans social et de l'emploi des activités des entreprises multinationales.

Indicateur 3.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, réforment leurs cadres stratégiques ou réglementaires pour créer un contexte propice aux entreprises durables.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 5	Cible 2012-13: 10	Cible 2014-15: 10
Indicateur 3.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques et des programmes de développement de l'entrepreneuriat aux fins de la création d'emplois décents et productifs.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 10	Cible 2012-13: 12	Cible 2014-15: 12
Indicateur 3.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes favorisant l'adoption de pratiques responsables et durables dans l'entreprise.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 5	Cible 2012-13: 10	Cible 2014-15: 10
Indicateur 3.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques intégrant les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 5	Cible 2012-13: 10	Cible 2014-15: 10
Situation à atteindre d'ici à 2015: Les mandants de plus de 40 Etats Membres ont créé un environnement plus propice aux entreprises durables et adopté des pratiques socialement responsables au niveau de l'entreprise.		

Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous

42. La Déclaration sur la justice sociale apporte une réponse très forte aux crises mondiales actuelles, en combinant des mesures de protection sociale avec la promotion de l'emploi, le dialogue social et les droits au travail pour contribuer au progrès social. De fait, la protection sociale est une nécessité économique pour les sociétés qui souhaitent garantir une croissance équitable où hausse de la productivité rime avec stabilité sociale. La stratégie en matière de protection sociale interagira avec les autres objectifs stratégiques pour apporter la sécurité nécessaire tout en stimulant l'emploi productif et la croissance.

43. Dans le cadre de la campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous, le BIT élaborera des principes directeurs en vue d'une extension rapide de la sécurité sociale tenant compte des besoins respectifs des femmes et des hommes et veillera à promouvoir les normes existantes en prévoyant un ensemble de prestations de sécurité sociale de base. Les services consultatifs seront renforcés grâce à des dispositifs de gestion des connaissances sur le Web, à la promotion des normes, aux efforts en vue de favoriser la croissance et la lutte contre le travail des enfants. Les initiatives de renforcement des capacités seront intensifiées.
44. Le BIT s'efforcera d'obtenir un consensus tripartite au sujet des politiques de protection des travailleurs en lien avec d'autres aspects du travail décent. Il cherchera à promouvoir un juste équilibre entre flexibilité et sécurité des travailleurs en développant une base de connaissances et en diffusant ces connaissances grâce à des produits comme le *Global Wage Report* (Rapport mondial sur les salaires). Le Bureau aidera les mandants à instaurer une culture de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, en accordant une place centrale aux politiques de sécurité et de santé au travail et en renforçant les services d'inspection du travail pour promouvoir les droits des travailleurs. Ces efforts fournissent des informations de base pour des approches stratégiques intégrées et des outils pratiques qui aideront les mandants à améliorer la sécurité et la santé au travail, les salaires et revenus ainsi que la durée du travail et autres conditions de travail, l'employabilité et la viabilité des entreprises.
45. Le Bureau aidera les mandants à améliorer les politiques de migration de la main-d'œuvre fondées sur les droits, en mettant notamment l'accent sur la protection et l'intégration tout en respectant la dimension hommes-femmes. Il collaborera avec d'autres organisations internationales et suivra les évolutions dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, identifiant de nouveaux domaines d'action et outils d'intervention.
46. La pandémie du sida continue de frapper de façon disproportionnée les personnes qui sont déjà les plus défavorisées. Le Bureau tirera parti de tout le potentiel du monde du travail pour faire face à cette situation en organisant des formations spéciales pour les mandants tripartites, pour autant que la recommandation sur le VIH/sida soit adoptée en 2010. La mobilisation de fonds à l'échelle mondiale appuiera les programmes par pays de promotion du travail décent en Afrique tout en renforçant la prévention dans le monde entier. La recherche sera axée sur les moyens de développer l'apprentissage et la gestion des connaissances.

Résultat 4: Sécurité sociale

Un plus grand nombre de personnes ont accès
à des prestations de sécurité sociale mieux gérées
et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes

47. Une plus large couverture sociale permet de réduire la pauvreté et l'insécurité sociale, et constitue un investissement dans le développement de l'emploi productif. Les travaux du BIT englobent les aspects juridique, social, économique, financier, statistique et actuariel de la sécurité sociale. Ils sont axés sur le développement des capacités des mandants en matière de création de base de connaissances, de données et de bonnes pratiques et de diffusion de ces informations ainsi que sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques. Priorité sera donnée à la mise en œuvre de quatre prestations de base de la sécurité sociale (accès aux soins de santé essentiels, accès aux prestations familiales, allocations de chômage et pensions de base pour les personnes âgées et les handicapés) et à l'extension de la couverture sociale aux groupes exclus. Le BIT intensifiera et élargira les programmes de formation visant à renforcer les capacités du personnel des services de sécurité sociale, des analystes, des décideurs et des représentants des organes de contrôle tripartites, à titre prioritaire.

Indicateur 4.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent la base de connaissances et d'informations sur la couverture et le fonctionnement de leur système de protection sociale.		
Base de référence: 50 Etats Membres (pour lesquels on dispose d'informations à partir de 2008).		
Cible 2010-11: 20, au moins 5 en Afrique et 2 dans chaque autre région	Cible 2012-13: 30	Cible 2014-15: 37
Indicateur 4.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent des politiques visant à améliorer la couverture sociale, notamment des groupes exclus.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 3	Cible 2012-13: 3	Cible 2014-15: 3
Indicateur 4.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent le cadre juridique, la gestion générale et financière et/ou la gouvernance tripartite de la protection sociale, conformément aux normes internationales du travail.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 8	Cible 2012-13: 8	Cible 2014-15: 8
Situation à atteindre d'ici à 2015: Dans au moins 9 Etats Membres, l'accès aux prestations de sécurité sociale s'est amélioré. Dans plus de 20 Etats Membres, le cadre juridique, la gestion ou la gouvernance de la sécurité sociale sera renforcé. Pour 75 pour cent de l'ensemble des Etats Membres, on dispose d'informations, de données et/ou d'estimations fiables sur la sécurité sociale, qui permettent de suivre les progrès de l'extension de la couverture sociale dans le monde.		

Résultat 5: Conditions de travail

Les femmes et les hommes ont des conditions de travail meilleures et plus équitables

48. Au cours des dernières décennies, la mondialisation, la croissance économique et la déréglementation des marchés du travail sont souvent allées de pair avec une augmentation des activités informelles, un accroissement des inégalités de revenus et une polarisation de la durée du travail, qui ont eu des effets néfastes pour les travailleurs et leurs familles, et la société dans son ensemble. Cette situation devrait empirer tant que la crise financière et économique mondiale se poursuivra, l'expérience montrant que plus les risques de chômage augmentent, plus les conditions de travail se détériorent. Toutefois, ces effets ne sont pas nécessairement visibles de suite et peuvent donc ne pas être pris en compte dans les mesures adoptées pour remédier à la situation, et, de ce fait, retarder le redressement économique. Pour être efficaces, les politiques de protection des travailleurs doivent reposer sur des données factuelles fiables. Il est capital de constituer la base de connaissances du BIT sur les conditions de travail à partir de produits tels que le *Global Wage Report*, de créer des réseaux pour suivre et partager les informations sur l'évolution des principaux aspects de la vie des personnes au travail et d'utiliser ces outils pour fournir de bonnes orientations stratégiques. Le but visé est d'aider les mandants, d'une part, à améliorer les conditions de travail et, d'autre part, à accroître la performance des entreprises, notamment des PME.

Indicateur 5.1: Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques ou mettent en œuvre des stratégies propres à promouvoir des conditions de travail meilleures ou plus équitables, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats obtenus en 2010-11.		
Cible 2010-11: 5	Cible 2012-13: 5	Cible 2014-15: 5
Indicateur 5.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs capacités institutionnelles pour mettre en œuvre des politiques salariales saines.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats obtenus en 2010-11.		
Cible 2010-11: 3	Cible 2012-13: 3	Cible 2014-15: 3
Situation à atteindre d'ici à 2015: Grâce aux conseils du BIT en matière de connaissances et de politiques, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs d'environ 20 pays se sont dotés de politiques de protection des travailleurs qui débouchent sur de meilleures conditions de travail et/ou une plus grande équité dans ce domaine entre les femmes et les hommes.		

Résultat 6: Sécurité et santé au travail

Les travailleurs et les entreprises bénéficient de conditions de travail plus sûres et plus saines

49. Les mesures visant à améliorer la sécurité et la santé au travail permettent d'éviter des souffrances, l'exclusion du marché du travail et des coûts économiques pour les employeurs et les gouvernements. C'est d'autant plus important dans le cadre de la crise mondiale actuelle, qui pourrait saper les efforts entrepris dans ce domaine. S'appuyant sur la stratégie mondiale en matière de sécurité et de santé au travail (SST), le Bureau appuiera les efforts des mandants visant à créer une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'une approche systémique de la SST. Des programmes nationaux renforceront les systèmes des pays, en étendant la couverture aux petites entreprises et au secteur informel. On veillera à lier les politiques économiques nationales, celles de l'emploi et celles en matière de SST, et à renforcer les services d'inspection du travail, dans le cadre des activités générales du Bureau visant à promouvoir les droits au travail, l'employabilité des travailleurs et la viabilité des entreprises. La célébration de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail sera encouragée. Le présent Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail ainsi que les trois suivants mettront l'accent sur la promotion d'une culture de la sécurité et du dialogue entre les partenaires sociaux.

Indicateur 6.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques et des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 10, de toutes les régions	Cible 2012-13: 10	Cible 2014-15: 10
Indicateur 6.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 10, de toutes les régions	Cible 2012-13: 10	Cible 2014-15: 10
Situation à atteindre d'ici à 2015: Grâce aux orientations stratégiques du BIT, au moins 30 Etats Membres ont adopté des profils, des programmes ou des politiques nationaux en matière de SST et/ou ont commencé à appliquer des mesures fondées sur les programmes d'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.		

Résultat 7: Migrations de main-d'œuvre

Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et un plus grand nombre de travailleurs migrants ont accès à l'emploi productif et au travail décent

50. L'objectif fondamental de l'OIT est de protéger les droits des travailleurs migrants tout en optimisant les avantages que présentent les migrations internationales de main-d'œuvre pour le développement des pays d'origine et des pays de destination. Cette stratégie s'appuie sur les principes et les dispositions énoncés dans la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2004 concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, dans le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre et les dispositions des conventions sur les travailleurs migrants. En conséquence, le Bureau prêtera assistance aux Etats Membres pour l'élaboration et l'amélioration de politiques et d'institutions relatives aux migrations de main-d'œuvre fondées sur les droits, afin d'atténuer les effets néfastes de ce phénomène, de mieux protéger les travailleurs migrants et de promouvoir le développement. Il mettra l'accent sur l'intégration de ces travailleurs dans la société et sur les lieux de travail des pays d'accueil, en accordant une attention particulière aux femmes, et s'emploiera à

promouvoir le dialogue social sur les migrations de main-d'œuvre. Il travaillera en collaboration avec les gouvernements et les partenaires sociaux et fera appel aux associations de migrants le cas échéant. Il s'efforcera de collaborer avec d'autres organisations internationales et régionales et suivra les évolutions dans le domaine des migrations internationales pour l'emploi, en identifiant de nouveaux domaines d'action et de nouveaux outils d'intervention.

Indicateur 7.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent, en matière de migrations de main-d'œuvre, des politiques tenant compte des sexes et visant à protéger les travailleurs migrants, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT et les dispositions des normes internationales du travail pertinentes.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 5	Cible 2012-13: 5	Cible 2014-15: 10
Indicateur 7.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent, en matière de migrations de main-d'œuvre, des politiques et pratiques tenant compte des sexes, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT en vue de promouvoir un emploi productif et décent pour les travailleurs migrants.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 5	Cible 2012-13: 5	Cible 2014-15: 5
Situation à atteindre d'ici à 2015: Dans au moins 25 Etats Membres, des mesures sont en place en vue de s'assurer que les travailleurs migrants sont protégés et que les migrations internationales de main-d'œuvre sont légales, répondent aux besoins du marché du travail des pays d'accueil et favorisent le développement des pays d'origine.		

Résultat 8: VIH/sida

Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida

51. L'épidémie de VIH a des effets néfastes pour les travailleurs et les entreprises. Elle nuit à la productivité et à la croissance économique, compromet la réalisation du travail décent et augmente la pauvreté. Les femmes, les hommes, les filles et les garçons sont affectés de façon différente selon leur vulnérabilité, la discrimination dont ils peuvent faire l'objet et la gravité de l'infection. L'OIT abordera tous ces points dans sa riposte contre l'épidémie et continuera, en collaboration avec ses mandants, à concevoir et à mettre en œuvre des programmes relatifs au lieu de travail destinés à prévenir de nouvelles infections, assurer l'accès aux traitements et lutter contre la discrimination dans l'emploi. L'OIT aidera également ses mandants à bénéficier de ressources financières disponibles au niveau national, par le biais du Fonds mondial et d'autres donateurs. L'OIT fournira des programmes de développement des capacités pour les représentants des employeurs et des travailleurs, les fonctionnaires des ministères du travail et les juges du travail, ainsi que des formations pour les éducateurs pairs qui interviennent dans les entreprises et sur les autres lieux de travail. La priorité sera notamment donnée à la promotion et à l'application de la norme du travail concernant le VIH/sida qu'il est prévu d'adopter lors de la Conférence internationale du Travail de 2010.

Indicateur 8.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent une politique nationale tripartite concernant le VIH/sida sur le lieu de travail dans le cadre de la riposte nationale au sida.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 50, au moins 10 en Afrique, 5 en Asie et dans les Amériques, 3 en Europe et 2 dans les Etats arabes	Cible 2012-13: 35	Cible 2014-15: 35

Indicateur 8.2: Nombre d'Etats Membres où, avec l'appui du BIT, les mandants tripartites prennent des mesures significatives pour mettre en œuvre des programmes de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 10	Cible 2012-13: 10	Cible 2014-15: 10
Situation à atteindre d'ici à 2015: Une politique nationale tripartite relative au lieu de travail est intégrée aux stratégies nationales de lutte contre le sida dans au moins 90 Etats Membres.		

Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social

52. La Déclaration sur la justice sociale réaffirme que le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à l'échelle nationale et internationale sont aujourd'hui plus utiles que jamais pour trouver des solutions et renforcer la cohésion sociale et l'état de droit dans le cadre, notamment, des normes internationales du travail. Elle affirme en outre que la promotion du dialogue social et du tripartisme est la méthode la plus apte à rendre effectives la législation et les institutions du travail, en ce qui concerne notamment la reconnaissance de la relation de travail.
53. Les mandants sont confrontés à des défis majeurs dans le contexte de la mondialisation. Les ministères en charge des questions du travail n'ont pas toujours la capacité, l'autorité ni les ressources suffisantes pour formuler des politiques du travail appropriées et assurer leur mise en œuvre effective dans les stratégies nationales de développement. Pour s'adapter à un contexte exigeant et en pleine évolution, les employeurs et les travailleurs ont besoin de renforcer leurs capacités. Aider les mandants à relever ces défis restera l'une des priorités absolues de l'OIT.
54. Des organisations d'employeurs efficaces et représentatives sont indispensables pour mettre en place un environnement propice à des entreprises durables et compétitives. En ce qui concerne les travailleurs, il s'agira principalement de lutter contre la pauvreté, les inégalités et les pratiques de travail insuffisantes dans le cadre de l'organisation et de la négociation collective, de l'application des normes internationales du travail, des bonnes relations de travail et des systèmes de protection sociale, notamment dans les zones franches d'exportation (ZFE).
55. Les efforts visant à renforcer les capacités et les ressources des administrations du travail, notamment des services d'inspection du travail, seront poursuivis. L'alignement de la législation du travail sur les normes internationales du travail et la promotion de mécanismes viables de dialogue social et de négociation collective à tous les niveaux demeurent indispensables pour une gouvernance efficace du marché du travail.
56. On s'efforcera de créer des liens plus étroits aux niveaux international et national et à celui de l'entreprise en se concentrant sur des secteurs économiques spécifiques, relevant ou non de l'Etat. La gouvernance mondiale sera renforcée par la promotion des normes, recueils de directives pratiques et principes directeurs sectoriels de l'OIT, et en s'adressant directement aux organisations syndicales et patronales internationales et sectorielles, ainsi qu'aux institutions des Nations Unies et à d'autres acteurs économiques, y compris les entreprises multinationales.
57. Le Bureau fournira, dans les limites de son mandat, toute l'assistance nécessaire pour soutenir les efforts de ses mandants et continuera également de promouvoir le dialogue social et le tripartisme en tant qu'éléments clés de l'action de la communauté internationale

en faveur du développement. La collaboration dans tout le Bureau en matière de recherche et d'initiatives communes sera essentielle à cet égard.

Résultat 9: Organisations d'employeurs

Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives

- 58.** Des organisations d'employeurs fortes et efficaces sont indispensables à une bonne gouvernance du marché du travail. Elles peuvent jouer un rôle central dans la promotion de politiques favorables à la création d'entreprises durables et compétitives et d'une culture d'entreprise, entre autres, qui sont les bases de la création d'emplois, de la croissance économique et du développement. Dans le cadre des Nations Unies et du système multilatéral, le caractère unique de la relation que l'OIT entretient avec les organisations d'employeurs est souvent présenté comme l'un de ses atouts. L'OIT continuera à travailler avec ces organisations sur la base d'une analyse et d'une hiérarchisation de leurs besoins, pour renforcer leurs structures organisationnelles, leur gestion et leur capacité d'influer sur l'élaboration de politiques. Elle tirera également parti des points forts de ses travaux actuels pour aider les organisations d'employeurs à améliorer leurs services existants et à en développer de nouveaux qui les rendront plus utiles pour les entreprises adhérentes.

Indicateur 9.1: Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, adoptent un plan stratégique destiné à augmenter l'efficacité de leurs structures et pratiques de gestion.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats obtenus en 2010-11.		
Cible 2010-11: 10	Cible 2012-13: 15	Cible 2014-15: 15
Indicateur 9.2: Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, créent ou renforcent de façon significative les services destinés à répondre aux besoins de leurs membres et des membres potentiels.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 15	Cible 2012-13: 20	Cible 2014-15: 20
Indicateur 9.3: Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, ont renforcé leur capacité d'analyse de l'environnement entrepreneurial et influent sur l'élaboration de politiques aux niveaux national, régional et international.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 15	Cible 2012-13: 17	Cible 2014-15: 17
Situation à atteindre d'ici à 2015: Dans au moins 40 Etats Membres, les organisations d'employeurs disposent d'une capacité nouvelle ou renforcée de fournir des services à leurs membres et membres potentiels, analyser l'environnement entrepreneurial et influencer sur l'élaboration de politiques.		

Résultat 10: Organisations de travailleurs

Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives

- 59.** Des organisations de travailleurs fortes sont indispensables pour promouvoir le travail décent et faire en sorte que la Déclaration sur la justice sociale débouche, dans la pratique, sur des résultats tangibles. L'application des normes internationales du travail et leur transposition dans les législations nationales sont un élément décisif à cet égard. L'Organisation aura, entre autres priorités, celle de continuer à aider les organisations de travailleurs à formuler les positions qu'elles sont amenées à exprimer dans le cadre de la Conférence internationale du Travail, des sessions du Conseil d'administration et des réunions régionales sectorielles et thématiques. Par le biais du développement des capacités, la participation des travailleurs aux quatre composantes intégrées du travail décent sera renforcée en tant qu'élément clé des programmes de développement durable.

La liberté syndicale, la reconnaissance effective du droit de négociation collective, la législation du travail fondée sur les normes internationales du travail ainsi que le dialogue social et le tripartisme sont essentiels pour renforcer l'état de droit. Ils seront déterminants pour l'établissement de relations de travail équitables – notamment pour les relations d'emploi et la mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces ainsi que pour le respect des droits des travailleurs dans les ZFE. Les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes seront universellement intégrées et des campagnes seront organisées pour lutter contre la discrimination, notamment celle dont sont victimes les femmes, les travailleurs migrants, les handicapés, les travailleurs infectés par le VIH/sida, et les autres groupes vulnérables.

Indicateur 10.1: Nombre d'organisations nationales de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, intègrent l'Agenda du travail décent dans leurs programmes de planification stratégique et de formation.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 30, au moins 6 en Afrique, en Asie et dans les Amériques, et au moins 2 en Europe et dans les Etats arabes	Cible 2012-13: 20	Cible 2014-15: 20
Indicateur 10.2: Nombre d'organisations de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, ont obtenu un meilleur respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes internationales du travail grâce à leur participation à des débats d'orientation aux niveaux national, régional ou international.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 20, au moins 4 en Afrique, en Asie et dans les Amériques, 2 en Europe et 1 dans les Etats arabes	Cible 2012-13: 15	Cible 2014-15: 15
Situation à atteindre d'ici à 2015: Au moins 70 organisations de travailleurs sont à même d'analyser les politiques économiques, sociales, environnementales et du travail à la lumière de l'objectif fondamental de la justice sociale pour améliorer les conditions des travailleurs. Une reconnaissance et une utilisation accrues de la liberté syndicale et de la négociation collective renforcent la participation des travailleurs aux programmes de développement et de réduction de la pauvreté. Pas moins de 50 organisations de travailleurs prennent activement part aux programmes par pays de promotion du travail décent, aux PNUAD et à d'autres partenariats.		

Résultat 11: Administration du travail et législation du travail

Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces

60. Un système d'administration du travail efficace et bien coordonné est essentiel pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et d'une législation nationale du travail fiables. L'OIT recommandera aux Etats Membres de renforcer leur système d'administration du travail, y compris l'inspection du travail et les services de l'emploi, et les assistera dans cette tâche. Elle les aidera également à améliorer la coordination entre les différents organes de l'administration du travail afin d'offrir des services de qualité aux employeurs et aux travailleurs, notamment ceux de l'économie informelle, et à leurs organisations dans les domaines de la législation du travail, de l'emploi, des relations professionnelles, de l'inspection du travail et de la sécurité sociale. Il est essentiel de disposer d'une législation du travail à jour pour garantir une protection légale effective aux travailleurs et une réglementation adaptée du marché du travail. L'OIT aidera ses Etats Membres à réviser leur législation du travail, conformément aux dispositions des normes internationales du travail et en tenant compte des évolutions les plus récentes en matière de législation du travail et de bonnes pratiques.

Indicateur 11.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs systèmes d'administration du travail en conformité avec les normes internationales du travail.		
Base de référence: 10 Etats Membres (compte tenu des résultats passés).		
Cible 2010-11: 10, au moins un dans chaque région	Cible 2012-13: 5	Cible 2014-15: 5
Indicateur 11.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs systèmes d'inspection du travail en conformité avec les normes internationales du travail.		
Base de référence: 10 Etats Membres (compte tenu des résultats passés).		
Cible 2010-11: 8, au moins un dans chaque région	Cible 2012-13: 5	Cible 2014-15: 5
Indicateur 11.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent une nouvelle législation du travail ou améliorent la législation existante en conformité avec les normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 5, de toutes les régions	Cible 2012-13: 5	Cible 2014-15: 5
Situation à atteindre d'ici à 2015: Dans au moins 20 pour cent de l'ensemble des Etats Membres, l'administration du travail a été renforcée et joue un rôle central dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et des législations du travail. De même, dans au moins 15 Etats Membres, une législation du travail actualisée permet d'améliorer la protection légale des travailleurs et de réglementer de manière adéquate le marché du travail.		

Résultat 12: Dialogue social et relations professionnelles

Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles

- 61.** Un dialogue social efficace et de bonnes relations professionnelles constituent un instrument essentiel pour la gouvernance du marché du travail et la promotion du travail décent pour tous. En prenant appui sur ses activités en cours, l'OIT soutiendra les Etats Membres dans le renforcement des mécanismes de dialogue social sous toutes ses formes et notamment la coopération tripartite, la négociation collective, l'information et la consultation, la prévention et la résolution des conflits du travail. Là où de tels mécanismes sont inexistant, l'OIT aidera ses mandants tripartites à en établir et à les rendre opérationnels. L'accent sera mis sur le renforcement de la capacité des mandants à intervenir efficacement à tous les niveaux des institutions et mécanismes de dialogue social. Pour obtenir ce résultat, l'OIT préconise une étroite collaboration à l'échelle du Bureau, une base de connaissances élargie dans le domaine des relations professionnelles et une coopération renforcée avec les universités et les instituts de recherche pour appuyer les activités d'assistance technique aux fins de la promotion du dialogue social dans les Etats Membres.

Indicateur 12.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les institutions et les mécanismes de dialogue social en conformité avec les normes internationales du travail.		
Base de référence: 20 Etats Membres (compte tenu des résultats passés).		
Cible 2010-11: 10, de toutes les régions	Cible 2012-13: 5	Cible 2014-15: 5
Indicateur 12.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les dispositifs de négociation collective et de règlement des conflits du travail conformément aux normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux.		
Base de référence: 10 Etats Membres (compte tenu des résultats passés).		
Cible 2010-11: 10, de toutes les régions	Cible 2012-13: 5	Cible 2014-15: 5
Situation à atteindre d'ici à 2015: Au moins 30 Etats Membres ont renforcé leurs institutions de dialogue social, notamment leurs conseils économiques et sociaux, la négociation collective et les mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail, sur la base des conventions de l'OIT.		

Résultat 13: Le travail décent dans les secteurs économiques

Une approche sectorielle du travail décent est appliquée

62. Les industries et les services sont confrontés à des problèmes spécifiques, et les individus doivent faire face à des enjeux professionnels. Sur la base de ce constat, l'OIT s'attache à mettre en œuvre une approche sectorielle destinée à permettre une application pratique des orientations stratégiques de haut niveau là où elles sont le plus nécessaires, c'est-à-dire sur le lieu de travail. L'action au niveau sectoriel sera consacrée à affermir l'intégration des dimensions économique, sociale et environnementale. L'implication des mandants est au cœur de cette stratégie. Comme indiqué dans la Déclaration sur la justice sociale, l'Organisation, selon les besoins et en consultation avec les organisations nationales et internationales de travailleurs et d'employeurs représentatives, s'attachera à nouer le dialogue avec d'autres entités non étatiques et acteurs économiques, comme les entreprises multinationales et les syndicats exerçant leurs activités au niveau sectoriel mondial. La participation des organisations intergouvernementales qui travaillent dans une optique sectorielle (telles que la FAO, l'OMS, l'OMI ou l'OMT), ainsi que celle des entreprises multinationales et leurs fournisseurs, et des ministères qui, d'une manière générale, ne travaillent pas directement avec l'OIT est également importante pour la promotion de l'Agenda du travail décent dans les Etats Membres et dans l'ensemble du système multilatéral.

Indicateur 13.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, appliquent des normes, des recueils de directives pratiques ou des directives sectorielles.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 15	Cible 2012-13: 15	Cible 2014-15: 15
Indicateur 13.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives dans un secteur spécifique en vue de promouvoir l'Agenda du travail décent.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 10	Cible 2012-13: 10	Cible 2014-15: 10
Situation à atteindre d'ici à 2015: Au moins 40 Etats Membres ont renforcé le travail décent dans les secteurs économiques grâce à l'application de normes sectorielles, à l'adoption et à l'application de codes de pratiques et de directives, et au renforcement du dialogue social au niveau sectoriel.		

Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et principes et droits fondamentaux au travail

63. La Déclaration sur la justice sociale confirme le rôle central joué par les normes du travail dans l'Agenda du travail décent. Ainsi, l'approche unique fondée sur les droits que proposent la Déclaration de 1998 de même que les instruments et procédures de l'OIT, notamment la Déclaration sur les entreprises multinationales, définit une stratégie destinée à renforcer la cohésion sociale et l'état de droit par le biais de synergies entre le dialogue social et les normes. La Déclaration sur la justice sociale affirme clairement que «la violation des principes et droits fondamentaux au travail ne saurait être invoquée ni utilisée en tant qu'avantage comparatif légitime, et que les normes du travail ne sauraient servir à des fins commerciales protectionnistes»³.

³ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

64. Les instruments normatifs constituent le cadre des politiques sociales nationales. S'il est vrai que la Déclaration sur la justice sociale accorde une importance toute particulière à la liberté syndicale et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective, il n'en reste pas moins que l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont prises en compte dans tous les objectifs.
65. L'Agenda du travail décent engendre, tant au niveau international que dans le secteur privé, une demande croissante de directives et de conseils sur les normes du travail. Il s'appuie sur le dialogue social en donnant aux employeurs et aux travailleurs la possibilité de participer au processus de contrôle et il suppose la promotion des instruments actualisés, à commencer par les normes qui sont les plus importantes du point de vue de la gouvernance (les conventions sur la politique de l'emploi, les consultations tripartites et l'inspection du travail).
66. Dans le suivi de la Déclaration de 2008, le travail de promotion s'appuiera sur les activités de coopération technique et l'assistance technique.
67. Toutes les régions définissent des priorités fondées sur les droits, mais des outils adaptés aux différents mandants sont nécessaires pour assurer une diffusion efficace des normes internationales du travail. Le travail des enfants est une priorité mondiale: le BIT peut se prévaloir d'une expérience certaine dans l'utilisation combinée des moyens normatifs, de la coopération technique et d'outils de communication faciles à utiliser, et il renforcera ses compétences dans ces domaines. Le programme sur le travail forcé est l'exemple même d'une action bien ciblée destinée à mobiliser des ressources et à traiter les questions identifiées par le processus de contrôle et le suivi de la Déclaration de 1998. Les programmes par pays de promotion du travail décent devraient faire en sorte que des considérations d'ordre normatif soient prises en compte dans les activités sur le terrain.
68. Un travail d'équipe entre les unités techniques, assorti d'un dialogue cohérent visant à informer les organes de contrôle et à suivre les mesures prises, permettra d'être plus efficace. La promotion des conventions fondamentales concernant l'égalité devrait être intensifiée. Les commentaires des organes de contrôle devraient utiliser une terminologie qui tient compte des questions d'égalité entre hommes et femmes et des analyses menées dans ce domaine. Une assistance concrète, s'appuyant sur le dialogue social indispensable, devrait être fournie pour traiter les problèmes soulevés.

Résultat 14: Liberté syndicale et droit de négociation collective

La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés

69. La liberté syndicale et le droit de négociation collective constituent la pierre angulaire incontestable de l'OIT car ils sont essentiels pour les droits humains et le développement économique et social des pays. Les conventions n^{os} 87 et 98 et les instruments qui s'y rattachent sont les instruments internationaux dont la portée est la plus considérable dans ce domaine, et le système de contrôle de l'OIT qui permet de suivre les progrès réalisés dans leur mise en œuvre est le plus perfectionné dans le système des Nations Unies. Néanmoins, en dépit des progrès réalisés, sur les huit conventions fondamentales, ce sont elles qui sont toujours le moins ratifiées. Leur application dans la pratique laisse beaucoup à désirer, surtout en ce qui concerne les travailleurs vulnérables des zones franches d'exportation et de l'agriculture ainsi que les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants. Ces obstacles se traduisent souvent par une inégalité de droits notable pour les femmes. Le plein respect de ces droits exige un engagement et un appui à long terme. Dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent, les efforts viseront à

consolider les acquis et à permettre de nouvelles avancées par le biais d'activités de sensibilisation, d'une réforme législative et du renforcement des capacités des mandants sur la base des priorités fixées par les organes de contrôle de l'OIT, des rapports du suivi de la Déclaration de 1998 et des plans d'action approuvés par le Conseil d'administration destinés à accroître l'impact du système normatif et à mettre en œuvre les principes fondamentaux de la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

Indicateur 14.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans l'application des droits fondamentaux en matière de liberté syndicale et de négociation collective.		
Base de référence: Doit être établie sur la base des rapports de la commission d'experts et du suivi de la Déclaration de 1998 en 2008-09.		
Cible 2010-11: 10	Cible 2012-13: 10	Cible 2014-15: 10
Indicateur 14.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures ayant une réelle portée pour permettre l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans les zones franches d'exportation.		
Base de référence: Doit être établie en 2010 en tenant compte des réponses aux observations générales de la commission d'experts 2009.		
Cible 2010-11: 2 (à revoir au moment de l'établissement de la base de référence)	Cible 2012-13: 2	Cible 2014-15: 2
Situation à atteindre d'ici à 2015: Dans au moins 18 Etats Membres, les principes fondamentaux de la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont appliqués, y compris dans les zones franches d'exportation.		

Résultat 15: Travail forcé

Le travail forcé est éliminé

- 70.** La persistance du travail forcé, principalement dans l'économie privée, constitue une grave violation des droits humains des femmes, des hommes et des enfants et un obstacle majeur à la lutte contre la pauvreté dans le monde. Son éradication est pourtant possible. La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, sont les conventions de l'OIT les plus largement ratifiées. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sont de plus en plus sensibilisés aux problèmes du travail forcé et de la traite des personnes et sont résolus à agir pour les éliminer. Une stratégie concertée de l'OIT consistera notamment à promouvoir la ratification universelle des conventions n°s 29 et 105 et à fournir une assistance technique continue pour leur mise en œuvre, pour l'établissement et l'application effective d'un cadre législatif bien conçu et pour la conception et la mise en œuvre de politiques et de plans d'action contre le travail forcé reposant entièrement sur la complémentarité des quatre principes et droits fondamentaux au travail. Des efforts particuliers seront consentis pour générer des connaissances et organiser des activités de sensibilisation à la prévention du travail forcé, ainsi que pour renforcer les moyens dont disposent les gouvernements et les partenaires sociaux pour lutter contre le travail forcé. Les organes de contrôle de l'OIT apporteront une valeur ajoutée en repérant les problèmes et leurs solutions. Pour que les problèmes du travail forcé et de la traite des personnes soient effectivement pris en compte à l'échelon national, l'OIT préconisera l'inclusion dans les programmes par pays de promotion du travail décent de mesures de lutte contre le travail forcé et la traite des personnes, qui seront centrées sur les besoins et la situation de tel ou tel groupe vulnérable compte tenu du contexte national.

Indicateur 15.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, principes et droits relatifs à l'élimination du travail forcé.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 10	Cible 2012-13: 8	Cible 2014-15: 6
Situation à atteindre d'ici à 2015: Les mandants tripartites d'au moins 20 Etats Membres ont mis en œuvre des activités spécifiques et efficaces conformes aux normes de l'OIT pour éliminer le travail forcé, y compris la traite des être humains.		

Résultat 16: Travail des enfants

Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes

71. La persistance du travail des enfants représente un obstacle majeur à la réalisation du travail décent pour tous. Les mesures visant à faire en sorte qu'aucun enfant ne soit obligé de travailler sont donc une première étape cruciale en direction du travail décent. L'expérience montre que là où le travail des enfants existe, les autres droits humains sont généralement peu respectés; mais qu'avec une volonté politique, le soutien actif des mandants tripartites de l'OIT et des moyens financiers, tous les pays peuvent protéger les enfants du travail des enfants. Les récents progrès obtenus en matière d'élimination du travail des enfants sont actuellement menacés par les conséquences sociales de la crise économique et financière mondiale. Une stratégie consistant à adopter des approches complémentaires est donc nécessaire; elle s'appuiera sur la vaste expérience et les connaissances approfondies acquises par les organes de contrôle de l'OIT et dans le cadre des activités de coopération technique exécutées dans des Etats Membres du monde entier. L'OIT favorisera la ratification universelle des conventions n^{os} 138 et 182, fournira une assistance technique pour mettre en œuvre ces conventions et renforcera la capacité des mandants tripartites d'élaborer des politiques et des programmes efficaces pour l'élimination du travail des enfants et assurer une éducation à tous en prêtant attention particulièrement à la situation des fillettes et à celle de la région africaine. Pour éviter que les enfants ne paient le prix du progrès, la capacité de prendre des mesures urgentes pour soustraire les enfants aux pires formes de travail des enfants restera l'un des éléments clés des plans nationaux de lutte contre le travail des enfants. Le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) continuera à jouer un rôle central dans la lutte contre le travail des enfants dans le cadre du Plan d'action mondial approuvé par le Conseil d'administration du BIT en 2006.

Indicateur 16.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques et mettent en place des programmes ayant une réelle portée pour éliminer le travail des enfants conformément aux conventions et recommandations de l'OIT.		
Base de référence: 32 Etats Membres en 2008.		
Cible 2010-11: 45, dont 15 en Afrique	Cible 2012-13: 45	Cible 2014-15: 45
Indicateur 16.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour adopter ou modifier la législation ou renforcer leurs bases de connaissances sur le travail des enfants.		
Base de référence: 42 Etats Membres en 2008.		
Cible 2010-11: 50	Cible 2012-13: 50	Cible 2014-15: 50
Dans au moins 65 Etats Membres, l'action normative ou l'assistance technique du BIT ont permis aux mandants tripartites de mettre en œuvre de nouvelles politiques, de nouveaux programmes et d'autres activités spécifiques conformes aux conventions de l'OIT pour éliminer le travail des enfants.		

Résultat 17: Discrimination au travail

La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée

72. De grands progrès ont certes été obtenus en matière de lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession, y compris un fort taux de ratification des conventions n^{os} 100 et 111 de l'OIT, l'adoption de législations nationales spécifiques pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité ainsi que l'élaboration de plans et de programmes d'action nationaux, mais de nombreux obstacles entravent encore l'élimination de toutes les formes de discrimination dans l'emploi et la profession. Des mesures doivent être prises contre les formes de discrimination récemment reconnues qui s'ajoutent aux critères admis de longue date et contre les formes multiples de discrimination qui aboutissent à des handicaps cumulatifs. Pour cela, il faut une stratégie multidimensionnelle ciblée qui s'inspire de l'expérience acquise ces dernières années. Cette stratégie inclura la promotion de la ratification universelle des conventions n^{os} 100 et 111 et l'apport d'une assistance technique pour la mise en œuvre de ces conventions, en particulier dans le contexte d'une politique nationale de l'égalité. Renforcement des capacités des gouvernements et des partenaires sociaux, campagnes de sensibilisation, partage d'informations, activités de recherche et collecte de données ventilées par sexe en seront des éléments clés. Pour assurer que les problèmes de discrimination et d'inégalité soient efficacement résolus à l'échelon national, l'OIT préconisera l'inclusion du principe de non-discrimination et d'égalité dans l'emploi et la profession dans les programmes par pays de promotion du travail décent en se concentrant sur les besoins et la situation de telle ou telle catégorie de population compte tenu du contexte national.

Indicateur 17.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des lois, politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, principes et droits relatifs à la non-discrimination.

Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.

Cible 2010-11: 5

Cible 2012-13: 5

Cible 2014-15: 5

Situation à atteindre d'ici à 2015: L'assistance technique du BIT aura permis aux mandants tripartites d'au moins 15 Etats Membres de mettre en œuvre de nouvelles politiques, de nouveaux programmes et d'autres activités spécifiques conformes aux conventions de l'OIT pour éliminer la discrimination au travail.

Résultat 18: Normes internationales du travail

Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées

73. Les normes internationales du travail et le dispositif dont s'est dotée l'OIT pour en contrôler l'application jouent un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent. Le Plan d'action sur la stratégie normative adopté par le Conseil d'administration intégrera les éléments pertinents du suivi de la Déclaration sur la justice sociale, notamment le choix des priorités pour les activités normatives à la suite des discussions récurrentes qui ont lieu pendant la Conférence. En fonction des priorités fixées par les organes de contrôle, la coopération technique sera intensifiée en utilisant pleinement les processus des programmes par pays de promotion du travail décent et en permettant de nouvelles avancées par le biais d'activités de sensibilisation, d'une réforme législative et du renforcement des capacités des mandants. Il s'agit d'une relation réciproque, dans la mesure où les normes et le contrôle établissent un cadre réglementaire, fournissent des orientations pour l'action et permettent de suivre les résultats. Parallèlement, les organes de contrôle sont pleinement informés de la situation des pays par les mandants et par le biais de la coopération technique. L'impact des mécanismes de contrôle bénéficiera d'une prise en compte plus systématique des normes internationales du travail au sein de l'OIT et dans les activités des organisations partenaires du système

multilatéral. L'application des normes sur le terrain et au niveau de la base bénéficiera aussi d'autres moyens, notamment par la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales et les initiatives volontaires, et plus généralement par l'intégration de la base de droits dans les programmes mondiaux et nationaux de développement.

Indicateur 18.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour appliquer les normes internationales du travail, en particulier pour répondre à des questions soulevées par les organes de contrôle.		
Base de référence: Doit être établie en tenant compte des commentaires des organes de contrôle dans les rapports 2008-09.		
Cible 2010-11: 55	Cible 2012-13: 55	Cible 2014-15: 55
Indicateur 18.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, incorporent les principes et droits contenus dans les normes internationales du travail dans les cadres d'aide au développement ou dans d'autres grandes initiatives.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 5	Cible 2012-13: 3	Cible 2014-15: 3
Indicateur 18.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans la ratification des conventions à jour afin d'inclure au moins les instruments considérés comme des normes fondamentales du travail, ainsi que ceux qui sont considérés comme les plus importants du point de vue de la gouvernance.		
Base de référence: 29 Etats Membres.		
Cible 2010-11: 5	Cible 2012-13: 3	Cible 2014-15: 3
Indicateur 18.4: Nombre d'Etats Membres dont le programme par pays de promotion du travail décent comporte une composante normative parmi les priorités nationales établies par les mandants tripartites.		
Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09.		
Cible 2010-11: 15	Cible 2012-13: 10	Cible 2014-15: 10
Situation à atteindre d'ici à 2015: La synergie entre l'action normative, le contrôle et la coopération technique de l'OIT est renforcée pour servir de cadre efficace aux mesures prises au niveau national dans l'optique de mettre pleinement en œuvre les normes. De ce fait, des améliorations normatives ponctuelles sont apportées dans au moins 100 Etats Membres.		

Cohérence des politiques

74. La Déclaration sur la justice sociale souligne que, pour que les quatre objectifs stratégiques aient un impact optimal, les efforts visant à les promouvoir devraient s'inscrire dans une stratégie globale et intégrée de l'OIT en faveur du travail décent. Aux résultats attendus qui sont définis plus haut s'en ajoute un autre qui met l'accent sur le renforcement de la cohérence des politiques, des partenariats et du travail décent dans les Etats Membres, par le biais d'une approche intégrée visant à promouvoir le travail décent à tous les niveaux.

Résultat 19: Intégrer le travail décent

Les Etats Membres placent l'approche intégrée du travail décent au centre de leurs politiques économique et sociale, avec l'appui des principaux organismes des Nations Unies et d'autres organismes multilatéraux

75. L'Agenda du travail décent a beaucoup plus d'impact s'il est placé au centre des politiques économique et sociale en faveur du développement durable. Les Membres sont mieux à même d'atteindre cet objectif quand des organismes des Nations Unies et d'autres organisations multilatérales offrent des conseils pratiques cohérents et une assistance technique qui servent à promouvoir une approche intégrée du travail décent. Il faut pour cela renforcer les fondements, informationnel et analytique, des politiques et programmes intégrés pour les quatre objectifs stratégiques de l'OIT dans le cadre global du développement durable. L'OIT s'emploiera donc à intégrer le travail décent en

collaboration avec d'autres organisations internationales et régionales dont le mandat touche à des domaines étroitement liés. A cet égard, il est important de prendre en compte dans l'approche du travail décent les incidences des politiques environnementales, en particulier sur le changement climatique.

Indicateur 19.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, accordent une place de plus en plus importante au travail décent dans l'élaboration des politiques.		
Base de référence: A définir selon les résultats d'une enquête interne qui sera réalisée en 2009 dans les bureaux extérieurs de l'OIT.		
Cible 2010-11: 15, au moins 4 en Afrique et 2 dans les autres régions	Cible 2012-13: 15	Cible 2014-15: 20
Indicateur 19.2: Nombre d'organismes internationaux ou d'institutions multilatérales importants qui, en collaboration avec l'OIT, intègrent le travail décent dans leurs politiques et programmes.		
Base de référence: A définir sur la base d'une évaluation indépendante en 2009.		
Cible 2010-11: 5	Cible 2012-13: 5	Cible 2014-15: 5
Situation à atteindre d'ici à 2015: Dans au moins 50 Etats Membres, une approche intégrée du travail décent est incorporée dans les Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement ou des stratégies nationales équivalentes. Cette approche intégrée est encouragée par des organismes internationaux économiques, sociaux et environnementaux de premier plan dont le mandat touche à des domaines ayant trait au travail décent.		

III. Renforcement des capacités techniques

Base de connaissances

- 76.** Conformément à la Déclaration sur la justice sociale, une stratégie en matière de connaissances pour 2010-2015, stratégie globale axée sur les résultats, sera présentée au Conseil d'administration en novembre 2009. Cette stratégie visera à renforcer la base de connaissances du BIT par des travaux de recherche solides et des données statistiques actualisées en vue de mieux répondre aux besoins des mandants. Elle renforcera les capacités dans quatre domaines: statistiques, recherche, réseaux de connaissances et diffusion de la connaissance. Le renforcement de la base de connaissances et du partage des connaissances contribueront aussi à la réforme des méthodes de travail, notamment au renforcement du travail d'équipe.
- 77.** Des travaux de recherche effectués à partir d'éléments factuels et fondés sur des données ventilées par sexe et leur analyse aideront les mandants à faire leur choix entre les différentes possibilités d'action. Le *Rapport mondial sur le travail*, publication de l'Institut international d'études sociales, fera le point sur les interactions entre les mesures financières et les différents volets de l'Agenda du travail décent. La Commission de la recherche et des publications s'assurera que les principaux projets lancés par le BIT satisfont aux exigences applicables en matière de recherche, qu'ils exploitent au maximum les synergies existantes et qu'ils tiennent compte des conclusions des travaux antérieurs et des évaluations de projets de recherche.
- 78.** Le BIT renforcera sa base statistique et adoptera une approche novatrice en ce qui concerne la mesure des paramètres multiples du travail décent. Dans ce cadre, il analysera et interprétera les données dans la perspective de l'égalité hommes-femmes et compte tenu des particularités nationales. Ces travaux s'appuieront sur les sources nationales, les bases de données existantes du BIT, les indicateurs statistiques et les informations sur les droits au travail et le cadre juridique du travail décent pour les femmes et les hommes. Les profils par pays concernant le travail décent et des études par pays détaillées joueront un rôle clé à cet égard. Les connaissances ainsi rassemblées seront diffusées auprès des mandants

rapidement, au moyen d'outils accessibles et d'un bon rapport coût-efficacité et sur des supports et dans des langues correspondant à leurs besoins.

Renforcement des capacités des mandants

79. La Déclaration sur la justice sociale souligne que l'Organisation doit aider les Etats Membres ainsi que les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs à développer leurs capacités institutionnelles pour qu'ils concrétisent la vision exprimée dans la Déclaration et conçoivent face aux problèmes de l'emploi, du travail et d'autres enjeux sociaux des solutions novatrices reposant sur les principes du travail décent.
80. Le développement des capacités des mandants sera un élément central de toutes les stratégies définies dans chaque programme et budget de la période de planification pour réaliser les résultats attendus. Le Centre de Turin sera le bras droit du BIT pour l'organisation des activités de renforcement des capacités; il travaillera en étroite collaboration avec les secteurs techniques du siège et avec les régions. Son programme d'éducation des travailleurs et ses activités pour les employeurs feront partie intégrante de ce travail.
81. Le développement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs comportera des activités de formation et d'autres formes de renforcement des capacités fondées sur une évaluation des besoins, qui seront exécutées en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et avec le concours du Centre de Turin. Les ministères du travail ou les organes équivalents seront appuyés dans leurs efforts tendant à l'adoption d'une approche globale et intégrée de leurs fonctions principales (administration du travail, inspection du travail et services de l'emploi notamment). Le BIT mettra au point des outils et des services spécialisés en vue de remédier aux lacunes en matière de capacités en ce qui concerne ces fonctions interdépendantes, notamment par un renforcement des institutions pour le dialogue social. Les compétences techniques actuelles du BIT pour ce qui touche à l'évaluation et au développement des capacités seront renforcées en vue de la définition, en collaboration avec les mandants, de résultats directement relatifs à cet aspect. Ces efforts porteront sur la mise en place de nouvelles formations pour le perfectionnement du personnel, la mise en ligne d'outils adaptés et la création de réseaux d'appui et de réseaux de praticiens, activités nécessitant un renforcement de la coopération au sein du Bureau, notamment avec le Centre de Turin.
82. L'OIT travaillera également dans le cadre du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et des programmes communs des Nations Unies pour développer les capacités d'autres institutions publiques intéressées par certains secteurs économiques jouant un rôle clé dans la concrétisation des résultats liés aux programmes par pays de promotion du travail décent. Il faudra s'attacher tout particulièrement à renforcer les capacités en vue d'une participation tripartite effective aux programmes par pays des Nations Unies.

Partenariats et communication

83. La Déclaration sur la justice sociale appelle à la promotion de partenariats efficaces au sein du système des Nations Unies et du système multilatéral en vue de renforcer les programmes et activités de l'OIT ou de promouvoir de toute autre manière les objectifs de l'Organisation. Pour ce faire, le Bureau participera activement avec les mandants aux mesures prises pour réformer le système des Nations Unies dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action» et à la mise en œuvre de la résolution sur l'Examen triennal complet pour 2007-2010 que l'Assemblée générale des Nations Unies a adoptée en 2007. Pour

assurer la diffusion des principes de l'Agenda du travail décent, les efforts viseront l'application dans l'ensemble du système des Nations Unies du guide du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination paru sous le titre *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* et de l'outil d'évaluation de l'égalité hommes-femmes du BIT.

- 84.** De nouveaux partenariats seront constitués avec des entités non étatiques et des acteurs économiques opérant aux échelons sectoriel, national et mondial, y compris des entreprises multinationales, en consultation avec des organisations nationales et internationales représentatives de travailleurs et d'employeurs. Des accords de partenariat public-privé, une coopération Sud-Sud et des alliances avec des structures régionales et des centres de compétence et réseaux nationaux, tous mis en place en collaboration avec les mandants, amélioreront eux-aussi l'accès des mandants aux cercles décisionnels importants.
- 85.** La communication et l'information du public sont les principaux moyens de porter à la connaissance générale la façon dont l'Organisation analyse et traite les grands problèmes relatifs au monde du travail. Des méthodes et outils de communication seront utilisés pour assurer la participation des parties prenantes, faire le point de la situation, diffuser des informations sur les solutions éprouvées, leur cadre et leurs modalités, et élaborer des stratégies efficaces pour mobiliser et renforcer encore l'appui international en faveur du travail décent. Le réseau mondial d'information de l'OIT renforcera la base de connaissances et contribuera à fournir aux mandants et aux partenaires des services consultatifs de qualité. Des outils technologiques perfectionnés seront utilisés pour simplifier l'accès aux connaissances techniques du Bureau, élaborer des manuels pratiques et numériser les publications du BIT. Les réseaux de communication et de sensibilisation novateurs implantés dans les pays visés à titre pilote par l'initiative «Unis dans l'action» créeront des occasions de collaboration nouvelles et plus fructueuses avec les partenaires.

Capacités opérationnelles

- 86.** Doter le BIT des moyens nécessaires pour mieux servir les mandants passe aussi par une structure extérieure qui soit parfaitement adaptée aux besoins opérationnels de l'Organisation. Sous réserve de la discussion qui aura lieu pendant la présente session du Conseil d'administration, une attention particulière sera accordée aux mesures suivantes, compte dûment tenu des différences régionales:
- Renforcement de l'appui technique prêté aux Membres dans les régions en concentrant les capacités techniques spécialisées au sein d'équipes d'appui technique pour le travail décent moins nombreuses mais plus fournies qui répondront aux besoins d'un nombre donné de pays. Ces équipes devront travailler en étroite collaboration avec les programmes techniques du siège et utiliser les services qu'ils fournissent.
 - Instauration d'un seul type de bureau extérieur de l'OIT chargé spécifiquement de fournir des services aux Membres dans un ou plusieurs pays. Les bureaux extérieurs assureront l'exécution des programmes du BIT et appuieront les Membres dans leurs efforts; leur composition et les compétences de leur personnel seront harmonisées en conséquence. En particulier, les bureaux extérieurs devraient assumer au premier chef la responsabilité de la conception et de la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent.
 - Déploiement plus souple des capacités du BIT, par exemple en confiant au personnel des tâches qui ne font pas partie de leurs attributions géographiques.
 - Clarification des rôles et attributions des bureaux régionaux, des bureaux extérieurs, des équipes d'appui technique et des programmes techniques du siège.

IV. Renforcement de la gouvernance, du management et de l'appui

87. La Déclaration sur la justice sociale invite l'OIT à revoir et adapter ses pratiques institutionnelles afin, notamment, d'assurer une utilisation plus efficiente et efficace des ressources humaines et financières du BIT, de renforcer les processus de gestion et d'améliorer les aspects relatifs à la gouvernance et au développement des capacités en vue de mieux comprendre les besoins de ses Membres et de mieux y répondre.
88. Il faudra renforcer l'administration pour assurer le suivi complet de la Déclaration sur la justice sociale et résoudre d'importants problèmes de gouvernance interne ainsi que pour relever d'autres défis auxquels le Bureau sera confronté au cours des prochaines années parmi lesquels une concurrence accrue autour du mandat de l'OIT, la réforme du système des Nations Unies, le départ de fonctionnaires expérimentés, le projet de rénovation du siège et la pression accrue sur les ressources disponibles pour l'appui aux programmes et leur exécution. Dans ce contexte, des mesures seront prises pour renforcer encore le rôle et la mission de l'équipe de direction. Le personnel d'encadrement veillera à consolider l'approche professionnelle de la gestion axée sur les résultats. Une attention renouvelée sera portée à la performance du personnel, à la gestion des risques et à la responsabilité de promouvoir le travail d'équipe et l'efficacité.
89. Un programme de renforcement des capacités et de gestion du changement à l'échelle du Bureau sera mis en œuvre, en procédant à partir des étapes de la feuille de route de la gestion axée sur les résultats et en s'appuyant sur des stratégies de gestion intégrées. Ce programme combinera des éléments de renforcement des capacités et des structures d'incitation renforcées pour introduire des changements dans la culture et les pratiques de l'Organisation et du Bureau. Ce processus de longue haleine requerra un ferme engagement en faveur d'une bonne gouvernance et une participation sans faille de tous les mandants et de l'ensemble du personnel, en particulier de l'encadrement. Le programme sera axé sur les améliorations à apporter aux aspects suivants de la gestion: responsabilisation, transparence, planification et organisation du travail, appui au partage des connaissances, apprentissage institutionnel, travail d'équipe et compétences essentielles en matière de gestion.
90. Deux résultats concernant la gouvernance, l'appui et le management sont proposés. Toutes les cibles ne peuvent pas encore être établies à ce stade compte tenu qu'elles dépendent de la concrétisation des étapes prévues par les stratégies de gestion révisées (ressources humaines, technologies de l'information, mobilisation des ressources et évaluation) qui seront soumises au Conseil d'administration pour adoption en 2009 et 2011.

Résultat 1: Utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources de l'OIT

91. Ce résultat a trait à l'utilisation efficace et efficiente des ressources humaines, financières, matérielles et technologiques du Bureau disponibles aux fins des programmes techniques de l'OIT. Des stratégies de gestion seront mises en œuvre à l'appui de ce résultat dans le domaine des ressources humaines, des technologies de l'information et de la mobilisation des ressources. La stratégie d'évaluation et le réexamen de la structure extérieure sont aussi appelés à jouer un rôle majeur à cet égard. Des mesures visant à dégager des gains d'efficacité en améliorant les structures et les méthodes de travail contribueront à l'utilisation efficace des ressources. Le projet de rénovation du bâtiment du siège aura une grande incidence du point de vue de la bonne utilisation des ressources matérielles. Le Bureau participera activement aux travaux des organes du système des Nations Unies compétents en vue de poursuivre l'harmonisation des politiques et pratiques lorsque cela est possible. Il vise à atteindre la neutralité climatique d'ici à 2015.

Indicateur 1.1: Amélioration de l'efficacité de la gestion des ressources humaines.		
Base de référence: Résultats présentés au Conseil d'administration en novembre 2009 en ce qui concerne la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2006-2009.		
Cible 2010-11: Etapes prévues par la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015	Cible 2012-13: Etapes prévues par la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015	Cible 2014-15: Etapes prévues par la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015
Indicateur 1.2: Amélioration de l'efficacité de la gestion des technologies de l'information.		
Base de référence: Résultats présentés au Conseil d'administration en novembre 2009 en ce qui concerne la mise en œuvre de la Stratégie en matière de technologies de l'information pour 2007-2009.		
Cible 2010-11: Etapes prévues par la Stratégie en matière de technologies de l'information pour 2010-2015	Cible 2012-13: Etapes prévues par la Stratégie en matière de technologies de l'information pour 2010-2015	Cible 2014-15: Etapes prévues par la Stratégie en matière de technologies de l'information pour 2010-2015
Indicateur 1.3: Adéquation des ressources extrabudgétaires et des ressources du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) avec les résultats attendus dans le domaine du travail décent, aux échelons mondial, (sous-)régional et national.		
Base de référence: Résultats présentés à la Commission de la coopération technique en ce qui concerne la mise en œuvre du programme de coopération technique du BIT pour 2008-09.		
Cible 2010-11: Etapes prévues par la Stratégie en matière de mobilisation des ressources pour 2010-2015	Cible 2012-13: Etapes prévues par la Stratégie en matière de mobilisation des ressources pour 2010-2015	Cible 2014-15: Etapes prévues par la Stratégie en matière de mobilisation des ressources pour 2010-2015
Indicateur 1.4: Amélioration de l'entretien et de l'utilisation des locaux de l'OIT.		
Base de référence: Sera déterminée en 2009 après consultation avec le Sous-comité du bâtiment.		
Cible 2010-11: i) Le plan directeur du projet de rénovation du siège est mis en œuvre dans les délais ii) Des cibles en matière d'améliorations fonctionnelles sont établies sur la base des données ci-dessus et des normes de construction actuelles	Cible 2012-13: Sera définie sur la base des cibles établies en 2010-11	Cible 2014-15: Sera définie sur la base des cibles établies en 2010-11
Indicateur 1.5: Progrès vers la neutralité climatique.		
Base de référence: 3,4 pour cent du budget ordinaire consacrés aux voyages en 2006-07 et 350 vidéoconférences réalisées en 2008.		
Cible 2010-11: ■ Les mesures pour l'économie d'énergie, le recyclage, la gestion des déchets et la réduction des émissions de gaz à effet de serre sont effectives ■ La part des dépenses affectées aux voyages est réduite pour toutes les sources de financement ■ Le recours aux vidéoconférences augmente de 25 pour cent	Cible 2012-13: Introduction d'un audit écologique (sous réserve de l'avis du Commissaire aux comptes)	Cible 2014-15: La neutralité climatique est effective
Situation à atteindre d'ici à 2015: Toutes les ressources humaines, matérielles et technologiques du BIT sont utilisées de façon plus efficace et efficiente.		

Résultat 2: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

92. Ce résultat concerne la gouvernance interne et externe de l'Organisation. Il a trait à la fois à l'obligation du Bureau de rendre compte de la façon dont il gère les ressources disponibles et au fonctionnement des organes directeurs de l'OIT, y compris des réunions régionales. La mise en œuvre adéquate des recommandations issues des audits internes ou externes et des évaluations indépendantes et leur prise en compte aux fins de la programmation et du partage des connaissances contribueront à favoriser une culture de la transparence et de la responsabilisation. Les risques juridiques et financiers et les risques liés à la sécurité et la

sûreté ou encore à la continuité des opérations seront progressivement intégrés dans les procédures établies et les processus fondamentaux du BIT.

93. Malgré les progrès réalisés, le sentiment général est que les réunions du Conseil d'administration seraient plus fructueuses si elles portaient davantage sur le contenu des activités du BIT. L'ordre du jour des commissions pourrait être allégé. Des améliorations pourraient être apportées au rôle de la Conférence et des réunions régionales. La réforme du système des Nations Unies impose aussi de définir plus clairement le fonctionnement des organes directeurs de l'OIT afin que la compétence tripartite de l'Organisation sur les questions très nombreuses qui relèvent de son mandat puisse être effectivement reconnue.

94. L'amélioration du fonctionnement de la Conférence internationale du Travail constitue un objectif permanent. Les défis soulevés par la Déclaration sur la justice sociale appellent à une réflexion sur les méthodes de travail du Conseil d'administration. Le présent cadre stratégique doit inclure parmi ses objectifs la réorganisation du Conseil d'administration, qui doit gagner en efficacité pour pouvoir traiter de façon satisfaisante tant les questions de gouvernance que les questions de fond. A ces fins, il conviendrait d'examiner plusieurs possibilités dans le cadre de consultations tripartites approfondies.

Indicateur 2.1: Les mandats de l'OIT guident la mise en œuvre des activités de l'OIT au niveau national au moyen des programmes par pays de promotion du travail décent.		
Base de référence: A déterminer.		
Cible 2010-11: Les mandats sont associés à l'élaboration de 100 pour cent des programmes par pays de promotion du travail décent	Cible 2012-13: Les mandats sont associés à l'élaboration de 100 pour cent des programmes par pays de promotion du travail décent	Cible 2014-15: Les mandats sont associés à l'élaboration de 100 pour cent des programmes par pays de promotion du travail décent
Indicateur 2.2: Opinion du Commissaire aux comptes sur les états financiers de l'OIT et sur les mesures de suivi.		
Base de référence: Approbation sans réserve des états financiers de 2006-07.		
Cible 2010-11: Approbation sans réserve et mise en œuvre effective des normes IPSAS	Cible 2012-13: Approbation sans réserve et mise en œuvre effective des normes IPSAS	Cible 2014-15: Approbation sans réserve et mise en œuvre effective des normes IPSAS
Indicateur 2.3: Des analyses de la qualité figurent dans les rapports des audits internes et des évaluations indépendantes et les recommandations sont mises en œuvre de façon effective et dans les délais.		
Base de référence: A déterminer.		
Cible 2010-11: i) Mise en œuvre des conclusions et recommandations des audits ayant un degré de priorité élevé dans les six mois qui suivent la publication du rapport d'audit. ii) Mise en œuvre des autres conclusions et recommandations dans les douze mois qui suivent la publication du rapport d'audit.	Cible 2012-13: i) Mise en œuvre des conclusions et recommandations des audits ayant un degré de priorité élevé dans les six mois qui suivent la publication du rapport d'audit. ii) Mise en œuvre des autres conclusions et recommandations dans les douze mois qui suivent la publication du rapport d'audit.	Cible 2014-15: i) Mise en œuvre des conclusions et recommandations des audits ayant un degré de priorité élevé dans les six mois qui suivent la publication du rapport d'audit. ii) Mise en œuvre des autres conclusions et recommandations dans les douze mois qui suivent la publication du rapport d'audit.
Base de référence: Résultats présentés au Conseil d'administration en ce qui concerne la stratégie d'évaluation.		
Cible 2010-11: i) 70 pour cent des recommandations sont mises en œuvre de façon satisfaisante dans les douze mois. ii) Un programme d'évaluation et un système de contrôle intégrés fonctionnent pour l'ensemble des activités d'évaluation. iii) Les enseignements tirés des évaluations sont diffusés intégralement et les régions les utilisent pour innover et améliorer leurs programmes.	Cible 2012-13: Etapes prévues par la Stratégie d'évaluation pour 2010-2015	Cible 2014-15: Etapes prévues par la Stratégie d'évaluation pour 2010-2015

Indicateur 2.4: Meilleure reconnaissance et réduction des risques.		
Base de référence: Le système de gestion des risques pour l'ensemble du Bureau est opérationnel en 2008-09.		
Cible 2010-11: Tous les éléments du système ont été mis en place et sont tenus à jour	Cible 2012-13: Tous les éléments du système ont été mis en place et sont tenus à jour	Cible 2014-15: Tous les éléments du système ont été mis en place et sont tenus à jour
Indicateur 2.5: Planification, préparation et gestion efficaces des sessions de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration et des réunions régionales.		
Base de référence: 65 pour cent des documents officiels sont publiés dans les délais.		
Cible 2010-11: 90 pour cent	Cible 2012-13: 95 pour cent	Cible 2014-15: Maintien de la situation de 2012-13
Base de référence: De façon générale, les avis juridiques fournis aux participants et les travaux préparatoires ayant des conséquences juridiques importantes réalisés par les services du Bureau, notamment les documents à présenter, sont adéquats et fournis sans retard.		
Cible 2010-11: Des avis juridiques adéquats sont fournis sans retard dans tous les cas	Cible 2012-13: Des avis juridiques adéquats sont fournis sans retard dans tous les cas	Cible 2014-15: Des avis juridiques adéquats sont fournis sans retard dans tous les cas
Indicateur 2.6: Renforcement des fonctions de gouvernance et de décision des organes de l'OIT.		
Base de référence: Fonctionnement et calendrier actuels du Conseil d'administration et de ses commissions.		
Cible 2010-11: Un consensus est atteint sur la révision des méthodes de travail du Conseil d'administration, du contenu de ses sessions et de son calendrier	Cible 2012-13: Les méthodes de travail, le contenu des sessions et le calendrier du Conseil d'administration tels que révisés entrent en vigueur	Cible 2014-15: Les méthodes de travail, le contenu des sessions et le calendrier du Conseil d'administration tels que révisés sont mis en œuvre dans leur intégralité
Situation à atteindre d'ici à 2015: La gouvernance interne et externe efficace et efficiente aide les mandants à mettre en œuvre des politiques et programmes en matière de travail décent.		

V. Ressources pour la période de planification

95. Depuis plus de dix ans déjà, la croissance du budget ordinaire est quasiment nulle en termes réels, les écarts en valeur nominale découlant principalement des fluctuations du taux de change. En revanche, la valeur nominale des ressources extrabudgétaires exprimées en dollars a presque doublé au cours des sept dernières années. La répartition de ces ressources entre pays et régions est inégale, même si l'on tient compte du nombre d'habitants et du niveau de pauvreté. Quant à l'augmentation modeste des ressources totales en termes réels, elle reste tout à fait insuffisante pour répondre aux demandes émanant en nombre croissant des mandants et combler la pénurie de ressources en ce qui concerne les programmes par pays de promotion du travail décent.
96. Le Bureau s'est efforcé de remédier à cette situation. Pendant la période biennale 2008-09, il a introduit une innovation majeure en créant le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), ressources dont l'affectation est plus souple et entraîne des coûts administratifs moindres.
97. Accroître le CSBO pourrait contribuer dans une large mesure à régler le problème du déficit de ressources. L'expérience accumulée en la matière laisse présager des gains d'efficacité et d'efficacités pour autant qu'il est fait en sorte d'assouplir l'affectation des fonds, d'allouer des montants déterminés suffisamment tôt dans l'exercice et de mieux doser les activités opérationnelles en investissant dans le savoir, les outils et l'appui technique.
98. L'Agenda du travail décent est de plus en plus largement perçu comme un outil efficace pour lutter contre la pauvreté et rendre la mondialisation plus juste. Or la crise économique et financière multiplie les besoins, tout en créant une incertitude quant au niveau des contributions volontaires supplémentaires pouvant être escomptées. Les donateurs savent

assurément qu'il faut trouver une issue au problème, et la prévisibilité des ressources est un élément fondamental des nouvelles stratégies en matière d'aide au développement.

- 99.** Conformément à la Déclaration sur la justice sociale, la stratégie de mobilisation des ressources est en cours de réexamen; elle sera orientée encore plus nettement vers l'aide aux mandants. Les donateurs seront encouragés à privilégier les accords de partenariat pluriannuels portant sur l'octroi de montants définis non affectés ou à participer à l'alimentation du CSBO.
- 100.** Le Bureau prévoit de concentrer les ressources disponibles sur un nombre restreint de programmes plus importants et plus stratégiques. Ces programmes seront axés sur des aspects fondamentaux de la mission de l'OIT, ils pourront concerner plusieurs objectifs stratégiques à la fois, ils encourageront le travail d'équipe et ils mettront l'accent sur les solutions concrètes aux problèmes des mandants. Ces programmes de grande envergure portant sur des aspects tels que la mesure du travail décent, l'administration du travail et la constitution de PME durables participeront de façon plus efficace à la réalisation des initiatives lancées à plus grande échelle par le système des Nations Unies, et il sera plus facile d'assurer leur cohérence avec ces dernières.
- 101.** Le tableau ci-dessous présente un scénario envisageable en matière de ressources. Ce scénario se fonde sur l'hypothèse d'une croissance zéro du budget ordinaire en termes réels pour la période 2010-11 puis d'une croissance réelle atteignant autour de 1,5 pour cent en 2012-13 et 2 pour cent en 2014-15. La croissance des ressources destinées à la coopération technique est estimée à quelque 7 pour cent par an (sur la base des chiffres récents). Quant au CSBO, il est prévu qu'il atteigne 90 millions de dollars en 2010-11 puis qu'il augmente de 50 pour cent lors de chaque exercice biennal. Ce scénario devra peut-être être revu durant la période de planification mais comme l'Agenda du travail décent devrait revêtir une grande importance dans la riposte à la crise, un optimisme prudent semble justifié à ce stade.

Période biennale	Ressources du budget ordinaire	CSBO	Ressources extrabudgétaires	Total
2008-09	642	42	350	1 037
2010-11	642	90	425	1 132
2012-13	652	135	460	1 247
2014-15	665	200	525	1 390

Tous les chiffres représentent les dépenses estimatives exprimées en millions de dollars aux coûts et taux de change de 2008-09.

- 102.** Si l'on se fie à ce scénario, les ressources extrabudgétaires devraient continuer d'augmenter en pourcentage du budget ordinaire, avec un rapport passant de 60 pour cent environ à quelque 79 pour cent. Toutefois, en pourcentage des ressources totales, CSBO compris, les ressources extrabudgétaires représenteraient toujours autour de 35 à 38 pour cent. La part du budget ordinaire dans les ressources totales passerait de 62 à 48 pour cent et celle du CSBO de 4 pour cent à quelque 14 pour cent.
- 103.** La stratégie et le scénario relatifs aux ressources présentés ci-dessus présentent un certain nombre d'avantages:
- Le montant des ressources mises en relation directement avec les priorités fixées par le Conseil d'administration et la Conférence est plus important, et les donateurs sont incités à fournir des ressources pouvant être affectées plus souplement compte tenu de ces priorités.
 - Le coût d'exécution des activités opérationnelles diminue.

- La souplesse nécessaire pour faire face aux évolutions économiques et sociales futures et aux besoins des mandants est accrue.
- Les programmes de plus grande envergure favorisent la modernisation des méthodes de travail, notamment la collaboration entre les secteurs et entre les unités du siège et les unités des bureaux extérieurs.

104. *La commission voudra sans doute inviter le Conseil d'administration à adopter le cadre stratégique pour 2010-2015 en tenant compte des opinions exprimées lors de sa discussion.*

Genève, le 18 février 2009.

Point appelant une décision: paragraphe 104.