

**Conférence internationale du Travail, 95<sup>e</sup> session, 2006**

**Rapport VI**

# **Le rôle de l'OIT en matière de coopération technique**

Promouvoir le travail décent  
par des programmes de terrain et par pays

**Sixième question à l'ordre du jour**

**Bureau international du Travail Genève**

ISBN 92-2-216614-0  
ISSN 0251-3218

---

*Première édition 2006*

---

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

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

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

---

Mis en pages par TTF: réf. Confrep-ILC95-VI-2006-03-0052  
Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

# Table des matières

---

	<i>Page</i>
I. Introduction.....	1
1. Le monde change: dans le rythme ou à la traîne? .....	1
2. Le travail décent: un objectif mondial à l'heure de la mondialisation .....	4
3. Le point de la situation depuis 1999 .....	5
4. Vers le travail décent: nouvelles tendances et nouvelles modalités .....	6
Structure du rapport.....	8
II. Le cadre de programmation .....	9
1. Réforme des Nations Unies: le rôle de l'OIT dans les cadres de développement intégrés .....	9
a) Les bilans communs de pays (BCP) et le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).....	11
b) Stratégies pour la réduction de la pauvreté: contribution et expérience du BIT .....	14
2. Planification et budgétisation stratégiques: ordre de priorités et liens avec les programmes financés sur le budget ordinaire .....	17
3. Répondre aux besoins des mandants: aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.....	18
4. Le travail décent à l'échelon national.....	19
a) Programme pilote sur le travail décent.....	19
b) Programmes de promotion du travail décent par pays: un cadre de référence pour l'avenir .....	21
III. Partenariats pour la coopération au développement.....	23
1. Acquis et perspectives.....	23
2. Le financement de la coopération technique .....	24
3. Financement et mobilisation de ressources .....	26
a) Partenaires multi-bilatéraux .....	28
b) Mobilisation de ressources à l'échelon local .....	30
c) Autres sources: secteur privé, fondations et organisations non gouvernementales.....	31
d) Appels d'offres .....	32
4. Innover et étendre le champ d'action: des partenariats pour le travail décent.....	33
a) Elargir la base de ressources.....	33
b) Des partenariats public-privé pour promouvoir le travail décent pour tous .....	34

5.	Investir dans la coopération technique .....	35
IV.	Capacité en matière de coopération technique .....	37
1.	Renforcement et utilisation des capacités des mandants.....	37
	Centre international de formation de Turin .....	39
2.	Personnel du BIT: compétences et formation.....	40
3.	Questions relatives à la gouvernance.....	41
	a) Exécution .....	42
	b) Evaluation .....	42
	i) Nouvelle politique et stratégie d'évaluation .....	43
	ii) Evaluation des programmes par pays .....	43
	iii) Evaluation thématique .....	44
	iv) Evaluation de projets .....	44
V.	Evolution récente de la coopération technique .....	45
1.	Faits et chiffres .....	45
	a) Augmentation des approbations .....	46
	b) Grands donateurs: diversifier et élargir la base .....	47
	c) Dépenses .....	48
	i) Dépenses par objectif stratégique .....	49
	ii) Dépenses par région .....	51
	iii) Dépenses par type d'assistance.....	53
	d) Résumé.....	53
2.	Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail .....	54
	a) Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: rapports globaux et besoins en matière de coopération.....	55
	b) Compléter le mécanisme de contrôle de l'OIT .....	57
	c) Formation et outils pédagogiques pour la promotion des normes .....	58
	d) Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC).....	59
3.	Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables .....	63
	a) Sommet de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté: l'emploi en tant que stratégie de réduction de la pauvreté.....	63
	b) Stratégie nationale et régionale pour l'emploi: donner des conseils aux décideurs clés .....	63
	c) Cadres stratégiques régionaux pour l'amélioration des compétences.....	64
	d) Améliorer le fonctionnement de l'économie informelle: l'autoassistance au service de l'emploi – une approche efficace.....	65
	e) Succès mondial des programmes de formation: Gérez mieux votre entreprise (GERME), Développez votre entreprise (EYB).....	66
	f) Emploi des jeunes.....	66
	g) Développement économique local: créer des emplois là où les gens vivent et travaillent .....	67
	h) Les femmes et l'esprit d'entreprise .....	68
	i) Méthodes fondées sur la main-d'œuvre.....	69

4.	Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous .....	71
	a) Elaboration de plans d'action, de programmes et de stratégies .....	71
	b) Elargissement de la protection sociale à l'économie informelle et aux zones rurales.....	73
	c) Renforcement des capacités institutionnelles consacrées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques .....	74
	d) Etudes et enquêtes empiriques: jeter les fondations des travaux et de l'assistance future.....	77
5.	Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social.....	78
	a) Renforcement de la représentation, des services et de l'influence des partenaires sociaux .....	79
	i) Organisations d'employeurs .....	79
	ii) Organisations de travailleurs .....	82
	b) Veiller au renforcement et à l'utilisation des cadres juridiques, des institutions, des mécanismes et processus de dialogue social .....	86
	c) Promouvoir le dialogue social sur des questions spécifiques à l'échelle internationale.....	90
6.	Renforcement des capacités: rôle du Centre international de formation de l'OIT à Turin .....	91
	a) Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail .....	92
	Formation à l'intention des juges, des juristes et des professeurs de droit dans le domaine des normes internationales du travail pour favoriser une plus large application de ces dernières dans les Etats Membres par le biais de la pratique judiciaire. ....	92
	b) Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables.....	92
	i) Développement de l'entreprise et artisanat pour les femmes d'Afghanistan .....	92
	ii) Formation et développement de services d'appui aux entreprises pour les petites associations professionnelles chiliennes.....	93
	c) Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous.....	93
	i) Sécurité sociale dans le cône Sud.....	93
	ii) Amélioration de la sécurité et de la santé ainsi que des conditions de travail dans le secteur maritime, Saint-Petersbourg, Fédération de Russie.....	93
	d) Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social .....	94
7.	Questions transversales .....	95
	a) Intégration du tripartisme .....	95
	b) Egalité entre hommes et femmes dans la coopération technique .....	97

VI. Perspectives: Possibles thèmes de discussion .....	101
1. Travail décent: maintenir l'élan international .....	101
2. Action complémentaire des approches à l'échelle du système: – Tripartisme, un modèle pour les relations avec la société civile – Normes internationales du travail .....	102
3. Mobilisation des ressources et appui politique: programme de promotion du travail décent par pays et partenariats.....	104
4. Implications pour le programme de l'OIT .....	105
Annexe I. Résolution et conclusions relatives au rôle de l'OIT en matière de coopération technique, adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1999.....	107
Annexe II. Annexes statistiques .....	110

# **I. Introduction**

---

## **1. Le monde change: dans le rythme ou à la traîne?**

1. L'OIT doit relever un défi de taille: comment aider au mieux les pays à assurer à chacun un travail décent dans un monde en proie à des problèmes de plus en plus vastes et de plus en plus complexes? L'Organisation doit promouvoir l'emploi, les droits, la protection et le dialogue social d'une manière qui stimule la croissance, fasse reculer la pauvreté et favorise un partage plus équitable des fruits de la prospérité économique, et également s'appuyer sur cette base pour compléter et renforcer les politiques de développement mises en œuvre dans d'autres domaines. La coopération technique joue à cet égard un rôle décisif, car c'est elle qui véhicule les valeurs et l'expérience de l'Organisation et permet de les appliquer à des situations concrètes. Il importe dès lors de savoir comment tirer le meilleur parti des programmes de coopération technique et de définir à cette fin des modalités optimales de conception, d'organisation et de mise en œuvre.

2. Le contexte international n'a cessé d'évoluer depuis la session de 1999 de la Conférence. Que l'on considère les effets de la mondialisation, la montée de l'insécurité ou l'obligation de trouver des modèles qui assurent un développement économique, social et environnemental viable à long terme, la nécessité d'une approche intégrée s'impose. Le développement a des dimensions multiples, ce qui exige des solutions cohérentes et une collaboration multidisciplinaire, d'autant plus que les priorités et les choix des donateurs changent rapidement.

3. Le système multilatéral a reconnu qu'il faut créer des synergies entre les activités de ses différents fonds, programmes et institutions spécialisées afin de pouvoir aborder les grands enjeux du développement de manière intégrée. Les Etats Membres sont quant à eux de plus en plus convaincus que le système des Nations Unies doit apporter des solutions globales aux problèmes et s'appuyer à cette fin sur la complémentarité de ses diverses institutions. La capacité de ces dernières à travailler en équipe est un facteur important, auquel les donateurs sont devenus de plus en plus sensibles, et qui revêt d'autant plus d'importance que l'action des institutions s'inscrit désormais dans un contexte marqué par une concurrence de plus en plus vive et que de plus en plus de voix s'élèvent pour que soit adopté un cadre de développement plus cohérent qui conduise chacune, tout en apportant sa propre valeur ajoutée, à coopérer avec les autres d'une manière mieux coordonnée et plus efficace et efficiente. Les Etats Membres souhaitent également que les activités du système des Nations Unies se situent davantage au niveau des régions et des pays.

4. La réflexion engagée par les Nations Unies et ses organisations sur ces questions prend sa source dans la Déclaration du Millénaire (2000)<sup>1</sup>, qui définit le cadre d'une action collective et vise à promouvoir «une approche globale et une stratégie coordonnée permettant de s'attaquer simultanément, sur un large front, à de multiples problèmes».
5. Par ailleurs, plusieurs principes déjà suggérés en 1996 par le Comité d'aide au développement de l'OCDE ont été reconnus comme revêtant une importance décisive pour la coopération internationale dans le domaine du développement. Parmi ces principes, on citera: la maîtrise des initiatives par les acteurs locaux – pour être viables à long terme, les stratégies de développement doivent être élaborées par les pays bénéficiaires (c'est-à-dire par le gouvernement et la population) et exprimer leurs priorités et non pas celle des donateurs; l'amélioration de la coordination entre les donateurs, les pays bénéficiaires étant quant à eux responsables au premier chef de la coordination de leurs activités de coopération avec d'autres pays et d'autres institutions; le renforcement des partenariats, par l'instauration de pactes définissant les responsabilités des pays en développement et de leurs partenaires extérieurs, ainsi que celles qui doivent être assumées collectivement; l'adoption d'une approche axée sur les résultats, prévoyant notamment une évaluation plus poussée et un meilleur suivi des programmes de développement; le renforcement de la cohérence des politiques des pays industriels dans des domaines autres que l'aide – échanges commerciaux, investissements, transferts de technologie, par exemple – qui peuvent avoir un impact important sur les pays en développement.
6. On peut ajouter à ces principes un certain nombre de facteurs clés: une bonne gouvernance, la transparence et un contexte propice sont indispensables pour assurer l'efficacité des mesures d'aide et les progrès en matière de développement; le renforcement des capacités des secteurs publics et privés est décisif pour assurer un développement durable; enfin, la participation de la société civile est primordiale lorsqu'il s'agit de définir clairement les priorités de la coopération au développement, d'assurer que ceux qui sont directement concernés aient la maîtrise des moyens d'action et de faire en sorte que l'aide fournie réponde aux besoins des plus démunis et des plus marginalisés.
7. Les politiques internationales de développement ont continué à évoluer depuis 1999. Les objectifs des programmes de développement ont été affinés. En 1999, l'adoption par les institutions de Bretton Woods de l'approche fondée sur les stratégies de réduction de la pauvreté a permis de mettre davantage l'accent sur la nécessité de s'attaquer directement à la pauvreté. Ces stratégies exercent aujourd'hui une forte influence sur la formulation des politiques nationales de développement.
8. La Conférence internationale sur le financement du développement qui s'est tenue à Monterrey en 2002 a constitué une étape décisive dans l'élaboration des politiques internationales de développement, qu'il s'agisse de la mobilisation des ressources, du rôle du commerce, de l'intensification de la coopération financière internationale, de l'allègement de la dette, ou du renforcement de la cohérence et de l'efficacité des systèmes monétaires, financiers et commerciaux internationaux nécessaire pour favoriser le développement.
9. Dans la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide<sup>2</sup>, adoptée en février 2005, les donateurs et les pays en développement sont convenus pour la première fois d'utiliser des indicateurs et cibles pour évaluer les résultats des mesures prises par les uns et les

---

<sup>1</sup> Résolution A/RES/55/2 de l'Assemblée générale, <http://www.un.org/millennium/summit.htm>.

<sup>2</sup> OCDE, <http://www.oecd.org/dataoecd/11/41/34428351.pdf>.



autres pour accroître l'efficacité de l'aide. Une cinquantaine d'engagements ont été formulés à cette occasion. Les pays donateurs, par exemple, ont décidé de lier l'aide à la stratégie de réduction de la pauvreté du pays concerné et de ne poser d'autres conditions que si cela se justifie. Les pays en développement ont quant à eux accepté, avec l'aide des donateurs, de réformer si nécessaire leurs systèmes nationaux afin de renforcer leur capacité de gérer les ressources affectées au développement. Des cibles provisoires ont été convenues pour cinq des indicateurs.

10. L'établissement d'indicateurs et de cibles constitue aussi l'une des principales caractéristiques des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et marque un tournant majeur dans les pratiques mises en œuvre dans le domaine du développement; c'est en effet la première fois qu'un consensus est établi, au sein des Nations Unies, sur un ensemble d'indicateurs de performance mesurables.

11. Dans ce contexte, toutes les organisations internationales ont dû réévaluer la pertinence de leur action dans un monde en mutation, un monde dans lequel le multilatéralisme n'est plus l'apanage des seuls gouvernements, et fait intervenir de nombreuses autres parties prenantes. Elles ont dû s'ouvrir à l'extérieur, commencer à travailler en réseau, inviter d'autres acteurs à participer à leurs activités pour être en mesure d'aborder les enjeux mondiaux du développement et d'orienter les changements en cours.

12. Pour l'OIT, il s'agit désormais de continuer de répondre aux besoins de ses mandants, tout en tirant parti des avantages résultant des repositionnements opérés dans le monde du développement; l'Organisation doit à cette fin adopter une stratégie qui ne vise pas uniquement une adaptation passive aux changements extérieurs, mais qui lui permette de prendre les devants et de promouvoir ses intérêts par des mesures innovantes. Il convient notamment de veiller à ce que les activités financées par le budget ordinaire pour promouvoir le travail décent aient le maximum d'impact, grâce à la mise en place progressive des programmes par pays.

13. L'OIT promeut également les thèmes qui lui sont chers dans les grands forums internationaux et nationaux, notamment ceux qui se rapportent aux objectifs du Millénaire pour le développement et aux stratégies de réduction de la pauvreté. Le tripartisme constitue à cet égard l'atout majeur de l'OIT qui a veillé à ce que l'expérience et le point de vue des mandants tripartites soient dûment pris en considération dans les stratégies de réduction de la pauvreté et s'est attachée à faire valoir les préoccupations des partenaires sociaux concernant l'insuffisance de la place accordée à l'emploi dans les OMD. En 2002, l'OIT a rejoint le Groupe des Nations Unies pour le développement, confirmant par cette décision son attachement au principe de partenariat au sein du système des Nations Unies et son intention de coopérer de manière cohérente aux réformes mises en œuvre par les Nations Unies.

14. L'OIT ne se contente pas de suivre les évolutions qui ont lieu dans la sphère internationale, c'est elle qui, parfois, prend l'initiative du changement. L'Organisation est parvenue à préserver son identité et ce qui fait sa force dans un environnement de plus en plus complexe, et elle a su aussi faire valoir son expérience et ses valeurs dans d'autres domaines de première importance. Elle a pris des initiatives pour assurer la prise en compte des aspects sociaux de la libéralisation des échanges commerciaux internationaux. Le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation<sup>3</sup> a notamment fait date. Ce rapport constitue l'aboutissement du premier dialogue structuré sur la dimension sociale de la mondialisation, qui a réuni des

<sup>3</sup> *Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous* (Genève, BIT, 2004), <http://www.ilo.org/wcsdg>.

participants aux intérêts et aux opinions divergents mais soucieux de trouver un terrain d'entente sur ce sujet fortement controversé. Il constitue une contribution majeure de l'OIT et a permis de faire progresser le débat sur une question de la plus haute actualité. Examiné par l'Assemblée générale des Nations Unies et désigné comme l'un des principaux documents de référence pour le Sommet mondial de 2005, il s'agit aujourd'hui du seul rapport sur la mondialisation véritablement reconnu au niveau international. L'une des principales conclusions de la commission est qu'il est nécessaire d'assurer un degré de cohérence des politiques sans précédent pour pouvoir aborder les problèmes sociaux spécifiques suscités par la mondialisation et la libéralisation du commerce, ce qui ne fait que confirmer la nécessité, reconnue par tous, d'adopter des approches multidisciplinaires pour pouvoir résoudre des problèmes de plus en plus complexes. L'une des principales recommandations du rapport préconise la promotion du travail décent au rang d'objectif mondial.

15. Le document final adopté par le Sommet mondial de 2005 marque une avancée sans précédent car il reconnaît – au plus haut niveau politique – que l'Agenda du travail décent doit être un élément central pour l'ensemble de la communauté internationale. Pour la première fois, un sommet de l'Assemblée générale des Nations Unies reconnaît que le mandat, les valeurs et l'expression contemporaine des priorités du programme de l'OIT occupent une place bien définie et ont un rôle prédominant à jouer dans la réalisation de l'ordre du jour de la communauté internationale. En outre, chefs d'Etat et de gouvernement ont reconnu le rôle crucial du plein emploi productif et de l'accès de tous à un travail décent dans la coopération internationale au service du développement, ce qui élargit considérablement l'espace qui s'offre à la coopération technique de l'OIT.

## **2. Le travail décent: un objectif mondial à l'heure de la mondialisation**

16. Le travail décent, notion qui s'est peu à peu affinée et qui se reflète aujourd'hui dans l'ensemble des secteurs du BIT ainsi que dans les programmes par pays, est devenu le pivot des activités de l'Organisation et le fondement de sa collaboration avec les autres parties prenantes. Le rayonnement de ce concept est tel qu'il est aujourd'hui devenu un objectif véritablement mondial.

17. Avec l'adoption de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et la création du programme IPEC, ainsi qu'avec le Recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail<sup>4</sup> l'OIT a pu constater que de plus en plus d'institutions donatrices souhaitaient intervenir en faveur des programmes visant explicitement à promouvoir l'application des normes fondamentales, notamment dans les secteurs concernés par la lutte contre le travail des enfants, l'exploitation, la traite des personnes et la discrimination, ainsi que la prévention du VIH/SIDA sur le lieu de travail et la protection juridique des travailleurs infectés par le VIH. La conscience de plus en plus vive du rôle primordial de la promotion des droits de l'homme et des normes dans les activités globales du système des Nations Unies permet à l'OIT d'établir de nouvelles formes de coopération et d'alliance, et de partager son expérience et ses pratiques avec d'autres partenaires. Dans ce contexte, l'OIT continuera à faire valoir que la liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont des droits fondamentaux de l'homme.

---

<sup>4</sup> *Le VIH/SIDA et le monde du travail*, recueil de directives pratiques du BIT (Genève, 2002), <http://www.ilo.org/aids>.

18. Le programme de coopération technique de l'OIT s'articule aujourd'hui de plus en plus autour de l'Agenda du travail décent. Les programmes et projets de coopération technique actuellement mis en œuvre par l'Organisation représentent plus 800 millions de dollars. Les dépenses de coopération technique ont augmenté cinq années de suite, pour atteindre 171 millions de dollars en 2005<sup>5</sup> – soit le tiers des dépenses de l'Organisation cette année-là. Les programmes de coopération technique sont aujourd'hui mis en œuvre, avec l'appui des organismes donateurs, dans plus de 115 pays.

19. Les engagements pris récemment en faveur d'une hausse substantielle de l'aide publique au développement constituent un signe encourageant. L'OCDE estime qu'elle devrait avoisiner les 130 milliards de dollars par an en 2010 si ces promesses sont tenues<sup>6</sup>. S'il existe de bonnes raisons d'être optimiste en ce qui concerne l'avenir de la coopération technique de l'OIT, la gestion des programmes et la manière dont l'Organisation noue des partenariats aux niveaux national, régional et mondial gagneraient toutefois à être améliorées. Pour être un partenaire crédible et efficace dans la mise en œuvre des nouvelles initiatives, l'OIT doit s'attacher à mettre en valeur ses avantages comparatifs – les normes internationales du travail, le tripartisme et le dialogue social. Les acteurs de l'aide se livrant une âpre concurrence, l'OIT doit veiller à ce que les programmes et les initiatives en matière de coopération technique restent axés sur des objectifs clairement définis et ne touchent pas à des problématiques trop vastes, ce qui ne pourrait que réduire leur impact et nuire à leur visibilité.

20. L'OIT a relevé ces divers défis par l'introduction des programmes par pays de promotion du travail décent, la mise en œuvre de la gestion fondée sur les résultats, et une meilleure intégration du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires, pour ne citer que quelques-unes des réformes. Si l'Organisation veut pouvoir continuer à proposer des services efficaces de coopération technique, alors que s'opère ce remaniement de l'architecture de l'aide et du développement et que les demandes d'assistance excèdent largement ses capacités et ses ressources, il est important qu'elle et ses mandants continuent de tout mettre en œuvre pour que le programme de coopération technique soit à la fois mieux ciblé, plus innovant et toujours plus efficient. Il importe à cet égard de renforcer les capacités des travailleurs et des employeurs et de veiller à ce qu'ils participent encore plus activement à chaque étape des projets.

### 3. Le point de la situation depuis 1999

21. Le présent rapport sur la coopération technique examine les modifications apportées récemment aux activités de l'Organisation sur le terrain et prend la mesure de l'évolution des programmes et politiques internationaux de développement. Son objectif est de fournir à la Conférence tous les éléments d'appréciation dont elle aura besoin pour pouvoir proposer au Conseil d'administration et au Bureau des approches innovantes destinées à accroître l'efficacité de la coopération technique et à promouvoir le travail décent. Comme les précédents rapports (présentés en 1999, 1993, 1987 et antérieurement), le présent rapport fait droit à la décision d'organiser un examen périodique des activités de coopération technique.

<sup>5</sup> Dont 154 millions de dollars de ressources extrabudgétaires et 17 millions de dollars de ressources ordinaires (CTBO).

<sup>6</sup> OCDE: «How much new aid is really new aid?», DSAC News, sept-oct. 2005, [http://www.oecd.org/documentprint/0,2744,en\\_2649\\_33721\\_35317145\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/documentprint/0,2744,en_2649_33721_35317145_1_1_1_1,00.html).

22. Le programme de coopération technique qui fait l'objet de ce rapport est le résultat des conclusions concernant le rôle de l'OIT dans la coopération technique, adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1999 (voir annexe I).

23. En 2002, le Conseil d'administration a effectué un examen à mi-parcours de la coopération technique axé sur le programme d'action défini en 1999<sup>7</sup>. Il a pris note des progrès accomplis ainsi que des difficultés rencontrées dans certains domaines, notamment le transfert de responsabilités aux structures extérieures; l'utilisation du Centre de Turin; l'élaboration d'une base de données et de méthodes permettant de mesurer les tendances et les évolutions constatées au niveau des activités et des ressources, l'objectif étant d'établir des partenariats avec les donateurs et d'améliorer l'exécution des programmes; le suivi des ressources des projets interrégionaux dans les pays les moins avancés ainsi que la quantification des ressources affectées aux diverses composantes des projets; l'amélioration de la conception des programmes et le renforcement des évaluations.

24. Le Conseil d'administration a rappelé que l'OIT doit faire le nécessaire pour que l'Agenda du travail décent soit systématiquement pris en compte dans le débat sur le développement et les activités correspondantes, et a insisté sur la nécessité de redoubler d'efforts pour assurer la compatibilité des programmes de l'Organisation avec les différents cadres d'action mondiaux et nationaux, notamment le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, les stratégies de réduction de la pauvreté, les documents de stratégie par pays de la Commission européenne, ainsi que les objectifs du Millénaire pour le développement des Nations Unies et le Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD). Le Conseil d'administration a également souhaité que soient définies des activités de coopération technique spécifiquement destinées à l'économie informelle et que soient envisagées de nouvelles modalités de mise en œuvre.

25. Enfin, le Conseil d'administration a noté que la communauté des donateurs a approuvé plusieurs des propositions du BIT concernant la coopération pour le développement, mais a rappelé qu'il importe d'adapter les programmes aux nouvelles demandes et de redoubler d'efforts pour mobiliser les ressources nécessaires au renforcement des capacités de l'Organisation et à l'instauration de nouveaux partenariats.

#### **4. Vers le travail décent: nouvelles tendances et nouvelles modalités**

26. L'OIT a profondément modifié la conception et la mise en œuvre de la coopération technique. Les activités financées par le budget ordinaire et celles qui sont alimentées par des ressources extrabudgétaires sont désormais de plus en plus intégrées. Si les montants prévus par le budget ordinaire pour des programmes spécifiques de coopération technique sont relativement modestes, le soutien apporté aux programmes financés par des ressources extrabudgétaires – sous forme d'appui technique ou d'encadrement administratif – est souvent substantiel. Les donateurs jouent un rôle de plus en plus important dans le programme de coopération technique de l'OIT non seulement parce qu'ils financent directement les programmes et les projets, mais parce que l'Organisation établit avec eux des partenariats pour l'élaboration des programmes (voir plus loin). Conformément aux recommandations formulées par la Conférence

---

<sup>7</sup> Document GB.283/TC/1, Conseil d'administration, Genève, mars 2002, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb283/pdf/tc-1.pdf>.

en 1999, le programme de coopération technique doit servir la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'Organisation. Les principales activités menées au titre de chacun de ces objectifs et les initiatives les plus fructueuses sont décrites ci-après.

27. On tend actuellement à privilégier la coopération technique qui vise à promouvoir l'application des droits et des normes internationales du travail, selon une tendance déjà observée avant la discussion de 1999 de la Conférence, suite à l'appel lancé par le Sommet mondial pour le développement social (Copenhague, 1995) pour que tous les pays ratifient et appliquent les normes de l'OIT relatives aux droits fondamentaux et aux conditions de travail. L'adoption, en 1998, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la mise en œuvre à partir de 2000 d'un mécanisme de suivi de cette Déclaration ont également permis de cibler les activités d'assistance technique de manière à aider les mandants de l'OIT à promouvoir le respect des normes, des principes et des droits fondamentaux. Cela a conduit au lancement, la même année, d'une campagne visant à promouvoir la ratification des conventions fondamentales, le Bureau proposant à cette fin une aide spécifique. Cette campagne a porté ses fruits: en mars 2006, plus de 470 nouvelles ratifications des huit conventions en question (notamment 51 ratifications de la convention n° 87 (6,6 pour cent) et 26 ratifications de la convention n° 98 (5,3 pour cent)) avaient été enregistrées.

28. Le BIT a en outre mis sur pied deux grands programmes d'assistance technique spécifiquement destinés à assurer le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Le Programme international pour l'élimination du travail des enfants, lancé en 1992, s'est développé rapidement jusqu'à devenir le plus grand programme de coopération technique de l'OIT. Le second programme s'attache à promouvoir les quatre principes énoncés dans la Déclaration de 1998: liberté d'association et droit de négociation collective; élimination du travail forcé ou obligatoire; abolition du travail des enfants; lutte contre la discrimination dans le monde du travail. Cette tendance confirme l'approche inédite adoptée par l'OIT pour intégrer son rôle normatif dans ses activités opérationnelles, à commencer par ses programmes et activités de coopération technique.

29. Les programmes de l'ensemble des secteurs et régions promeuvent à des degrés divers la ratification et l'application des normes. Les orientations énoncées dans les conventions et recommandations internationales du travail, dans les résolutions de la Conférence et dans divers autres instruments guident les activités de coopération technique visant les quatre objectifs stratégiques. Outre les activités de secteur 1, qui concernent spécifiquement les normes, le Secteur de l'emploi travaille sur un ensemble de questions dont certaines sont directement liées aux normes, en particulier la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui inspire également l'Agenda global pour l'emploi. D'autres normes gagnent en importance, notamment la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, pour les activités portant sur la création d'emplois pour les handicapés, ainsi que la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et les normes correspondantes. Le Secteur de la protection sociale fonde ses activités sur un important éventail de normes, notamment celles qui portent sur la santé et la sécurité au travail, l'inspection du travail, les conditions de travail et d'emploi, y compris les salaires, la durée du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales, et les travailleurs migrants. Le secteur fournit également une assistance dans d'autres domaines – versement des salaires, protection de la maternité et autres droits énoncés dans les normes. Le Service des migrations internationales se consacre à l'application

des deux grandes conventions de l'OIT relatives aux migrations<sup>8</sup>. Une grande importance est également accordée à l'application des normes en matière de sécurité sociale. Le Secteur du dialogue social promeut la notion de dialogue social, telle qu'elle est définie dans la Constitution et, par exemple, dans les conventions sur la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi que dans la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs apportent un soutien très important aux organisations d'employeurs et aux syndicats du monde entier pour les aider à appliquer correctement les normes en question. Le secteur intervient également pour la protection de catégories particulières de travailleurs, comme les gens de mer; il vient d'achever un travail de révision et de consolidation des normes maritimes et fait le nécessaire pour assurer leur application.

30. D'autres modifications ont été introduites en vue de résoudre les difficultés liées à l'émergence d'une économie mondiale et à l'évolution rapide des besoins des pays. Dans ce contexte, le rôle de la coopération technique a également été d'aider les Etats Membres à adapter leurs économies et leurs institutions nationales à l'évolution mondiale en cours, et à répondre aux besoins de la population.

## Structure du rapport

31. Le présent rapport propose tout d'abord un examen du cadre programmatique de la coopération technique, accompagné d'une analyse détaillée des récentes tendances observées dans le système des Nations Unies et d'une description de la manière dont la coopération technique s'intègre dans la planification et la budgétisation stratégiques. Il examine ensuite les réformes mises en œuvre dans le système des Nations Unies en vue d'harmoniser les activités, de créer des synergies et d'instaurer des partenariats, présente une évaluation des besoins des mandants et conclut en montrant de quelle manière les programmes par pays de promotion du travail décent permettent d'assurer la prise en compte du modèle du travail décent dans les projets de chaque pays.

32. Le rapport propose ensuite un examen des évolutions récentes en matière de partenariats, qui tendent à faire de ces derniers un moyen innovant, comportant à la fois des avantages et des inconvénients, de mettre en œuvre les programmes de coopération technique, tant dans le système des Nations Unies qu'à l'extérieur de ce système. Le potentiel de nouvelles modalités de mise en œuvre faisant davantage appel aux possibilités offertes par les partenaires sociaux de l'OIT est examiné; quelques propositions sont avancées quant aux moyens de rehausser le prestige de l'Organisation aux yeux des donateurs et des bénéficiaires potentiels. La section suivante est consacrée à la question du renforcement des capacités du personnel du BIT et des mandants, renforcement nécessaire pour que l'Organisation puisse proposer des services de qualité et intervenir rapidement.

33. Le rapport propose ensuite un examen détaillé des activités de coopération technique de l'OIT mises en œuvre au titre de chaque objectif stratégique, ainsi qu'une analyse du rôle du Centre de Turin et des efforts déployés pour assurer la promotion systématique du tripartisme et de l'égalité entre hommes et femmes.

34. Le dernier chapitre récapitule les thèmes principaux et propose à la Conférence quelques pistes de réflexion.

---

<sup>8</sup> Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

## **II. Le cadre de programmation**

---

35. Le présent chapitre examine les principaux facteurs – intérieurs et extérieurs à l’OIT – qui entrent en jeu dans la programmation de la coopération technique. Depuis quelques années, la communauté internationale insiste sur la nécessité d’harmoniser les activités des Nations Unies pour créer des synergies et une complémentarité au sein du système. Parallèlement, des réformes ont été apportées au système des Nations Unies, qui ont des conséquences pour l’OIT et la conception de la coopération technique en général. La section qui suit traite de la participation et de la programmation de l’OIT dans le contexte des bilans communs de pays et du Plan-cadre des Nations Unies pour l’aide au développement (BCP/PNUAD) ainsi que des incidences des stratégies pour la réduction de la pauvreté (SRP), préconisées par les institutions financières internationales.

36. La deuxième section de ce chapitre montre comment la coopération technique a été intégrée dans le système de planification et de budgétisation stratégiques, conformément aux exigences de la gestion axée sur les résultats. Suit une analyse des mesures permettant de répondre aux besoins des mandants. La dernière section est consacrée à l’intégration du concept de travail décent dans la programmation à l’échelon national par le biais des programmes de promotion du travail décent par pays.

### **1. Réforme des Nations Unies: le rôle de l’OIT dans les cadres de développement intégrés**

37. La Déclaration du Millénaire a déclenché un processus d’évaluation des engagements pris lors des conférences mondiales des années quatre-vingt-dix. Ce processus a abouti dans un premier temps à la définition des objectifs du Millénaire pour le développement et, finalement, au Sommet mondial de septembre 2005. A cette occasion, le travail décent a été considéré comme étant l’un des principaux moyens d’éradiquer la pauvreté et de promouvoir le développement, au même titre que les objectifs du Millénaire pour le développement et les décisions des conférences mondiales (encadré II.1).

**Encadré II.1**  
**L'emploi et le travail décent, des objectifs fondamentaux**  
**pour la communauté internationale**

47. 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. Les mesures prises dans ce domaine devront également englober l'élimination des pires formes de travail des enfants, telles qu'elles sont définies dans la convention n° 182 de l'OIT, et le travail forcé. Nous décidons également de veiller au respect absolu des principes et droits fondamentaux relatifs au travail.

Sommet mondial des Nations Unies, septembre 2005  
Document final

38. Ce soutien sans précédent imprime un élan nouveau à l'action de l'OIT et place l'Agenda du travail décent au centre des efforts de développement. Il témoigne de la valeur du travail de pionnier réalisé par l'OIT sur les conséquences sociales de la mondialisation et ouvre à l'Organisation et à ses mandants des perspectives nouvelles pour intégrer pleinement l'Agenda du travail décent dans les stratégies de réduction de la pauvreté, dans les PNUAD nationaux et dans le dialogue qu'elle entretient avec les autres grands acteurs du développement au sein et à l'extérieur des Nations Unies.

39. Le document final du Sommet contient en outre plusieurs engagements en faveur d'autres objectifs et priorités qui revêtent une importance particulière pour le contenu des programmes de l'OIT, à savoir les droits de l'homme et l'état de droit, l'égalité des sexes et la promotion de la femme, la mobilisation des ressources nationales, le renforcement des capacités humaines, la bonne gouvernance, les petites et moyennes entreprises, la création d'emplois, l'éducation et la formation professionnelle, en particulier des filles et des femmes, le développement durable, les migrations internationales, le VIH/SIDA ainsi que la nécessité de veiller à la cohérence de l'ensemble du système, de resserrer le lien entre l'action normative et les activités opérationnelles des Nations Unies et de procéder à des réformes visant à assurer dans les pays une présence des Nations Unies qui soit plus efficace, rationnelle, cohérente et concertée et qui donne de meilleurs résultats.

40. Ainsi, en l'espace de quelques années, l'importance de la dimension sociale pour le succès et la durabilité du développement économique a été reconnue, et le travail décent est devenu un objectif commun à l'échelle mondiale. La pression des syndicats et de certains acteurs de la société civile et les voix dissidentes qui se sont fait entendre à propos de la forme actuelle de la mondialisation ont fait prendre conscience que les politiques doivent être centrées sur l'être humain et les dirigeants politiques ont été obligés d'en tenir compte.

41. Déjà avant le Sommet de 2005, le concept de travail décent, adopté pour redéfinir la mission de l'OIT, avait trouvé un large écho au-dehors de l'Organisation, ce dont témoignent entre autres les avancées suivantes:

- Les résultats du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique (Ouagadougou, septembre 2004), du quatrième Sommet des Amériques sur la création d'emplois pour combattre la pauvreté et renforcer la gouvernance démocratique (Mar del Plata, novembre 2005) et d'initiatives prises au sein de la Commission européenne et la Banque asiatique de développement.



- De nombreux partenaires extérieurs de l'OIT, et notamment les institutions financières internationales, ont accordé une attention particulière aux normes fondamentales du travail et à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- Le Pacte mondial et le Réseau pour l'emploi des jeunes ont mis en évidence la pertinence des valeurs de l'OIT à l'occasion d'importantes actions de développement lancées avec de grands acteurs mondiaux et nationaux du développement (Nations Unies, Banque mondiale, entreprises).
- Le BIT participe activement à l'élaboration et à la mise en œuvre des SRP d'un nombre croissant de pays, aux travaux relatifs aux objectifs du Millénaire pour le développement ainsi qu'à ceux du Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUD) et d'autres structures de développement, notamment le PNUAD.
- Le statut d'observateur dont jouit l'OIT auprès du Comité du développement et du Comité monétaire et financier international de la Banque mondiale et du FMI lui a donné un accès privilégié à ces grandes instances décisionnaires.
- L'Union européenne a choisi l'OIT pour être l'un de ses partenaires stratégiques au sein du système des Nations Unies.
- D'éminents chefs spirituels et de grandes organisations religieuses ont apporté leur soutien à l'Agenda du travail décent.
- L'Agenda du travail décent est mentionné dans les documents d'orientation d'importantes organisations non gouvernementales internationales qui œuvrent dans le domaine du développement.
- L'Agenda du travail décent a souvent acquis droit de cité dans les milieux universitaires et a été intégré dans de nombreux programmes de formation.

42. Les institutions financières internationales elles-mêmes manifestent un intérêt croissant pour les valeurs de l'Organisation, telles qu'elles sont reflétées dans les normes. Ainsi, les directeurs exécutifs de la Banque mondiale ont débattu des normes fondamentales du travail. En outre, des initiatives récemment prises par la Société financière internationale et la Banque asiatique de développement à propos des normes internationales du travail, et des manifestations d'intérêt similaires de la Banque interaméricaine de développement, sont le signe d'un respect grandissant pour les valeurs de l'OIT. Adopter envers ces institutions une démarche que l'on pourrait qualifier de catalytique donne par conséquent des résultats très gratifiants.

#### a) Les bilans communs de pays (BCP) et le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD)

43. En 2002, à Monterrey, la Conférence internationale sur le financement du développement a relancé la coopération internationale au développement, dont les ressources stagnaient ou diminuaient depuis dix ans. A cette occasion, les bailleurs de fonds se sont engagés à augmenter ces ressources, et le développement a été défini comme un processus dont l'aboutissement ne dépend pas uniquement de l'aide publique au développement mais aussi de toute une série de facteurs tels que le commerce, l'investissement, la remise de la dette et la mobilisation de ressources nationales. Cette conception holistique du développement met en évidence la responsabilité mutuelle qui

incombe à la fois aux donateurs et aux bénéficiaires de créer le climat nécessaire pour rendre l'aide plus efficace.

44. La notion de responsabilité mutuelle et de transparence réciproque souligne l'importance accordée aux efforts nationaux ainsi qu'à l'appropriation et à l'orientation nationales du processus de développement. Du fait de l'accent mis sur l'utilisation rationnelle des ressources pour la coopération au développement, les plans stratégiques nationaux tels que les stratégies de réduction de la pauvreté sont devenus le principal cadre de référence pour la coordination. En conséquence, les donateurs se sont engagés à harmoniser et à simplifier leurs procédures en alignant leurs programmes sur les règles nationales de gestion et de comptabilité. Ces engagements, pris lors de deux importantes réunions internationales des gouvernements bénéficiaires et des donateurs, figurent dans la Déclaration de Rome <sup>1</sup> sur l'harmonisation et la Déclaration de Paris <sup>2</sup> sur l'efficacité de l'aide au développement.

45. La situation nouvelle ainsi créée a poussé le système des Nations Unies à devenir un acteur plus efficace et uni dans le domaine du développement. En 1997, le Secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, a lancé un processus de réforme qui concerne aussi les activités opérationnelles du système dans ce domaine. Le but est d'unifier l'action des divers fonds, programmes et institutions spécialisées, surtout à l'échelon national. Cette réforme, qui découle de décisions de l'Assemblée générale des Nations Unies et de l'ECOSOC, a fait l'objet de débats au sein des conseils d'administration de chaque organisation et a été mise en œuvre par le biais des mécanismes interinstitutions.

46. Pour unifier l'action des Nations Unies au niveau national, le système du coordinateur résident a été renforcé en plaçant celui-ci qui, d'ordinaire, est aussi le représentant résident du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), à la tête de l'équipe de pays des Nations Unies. En outre, il est prévu qu'en fonction des problèmes de développement du pays cette équipe soit structurée autour d'une plateforme commune de sensibilisation, aux OMD principalement, ou aux droits de l'homme, organisée en groupes thématiques ou sectoriels chargés de questions telles que le VIH/SIDA, l'égalité hommes-femmes ou la lutte contre la pauvreté.

47. L'adoption d'un système commun d'analyse de la situation et d'évaluation des besoins, dénommé bilan commun de pays (BCP), qui aboutit à l'élaboration d'un programme commun – le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) – a constitué une étape importante vers l'unification du programme des Nations Unies dans chaque pays. Ensuite, sur la base des enseignements tirés du premier cycle de BCP/PNUAD, la méthode a été améliorée pour faire de ce système un instrument qui relie de manière encore plus directe le programme commun et les activités, projets et programmes particuliers de chaque institution participante. Il est à noter que le BCP et le PNUAD sont des exercices qui requièrent l'entière participation du gouvernement et qu'ils sont réalisés en collaboration avec des partenaires de la société civile, les bénéficiaires potentiels et les autres acteurs du développement qui travaillent dans le pays. Obligatoire pour les organismes de financement des Nations Unies (PNUD, UNICEF, UNFPA et PAM), le PNUAD fait partie intégrante du dispositif de programmation de ces organismes.

---

<sup>1</sup> Déclaration de Rome sur l'harmonisation, fév. 2003, <http://www.aidharmonization.org/ah-overview/secondary-pages/why-RomeDeclaration>.

<sup>2</sup> Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement. Appropriation, harmonisation, alignement, résultats et responsabilité mutuelle, <http://www.oecd.org/dataoecd/53/38/34579826.pdf>.

48. Le BCP, à l'élaboration duquel sont associés les partenaires nationaux, est une synthèse de données, d'études et de rapports du gouvernement, des Nations Unies et d'autres organisations. Le but est d'analyser les principales difficultés, contraintes et possibilités du pays à la lumière du mandat et de la capacité de l'équipe de pays des Nations Unies. Le PNUAD fixe ensuite des grands objectifs que les membres de l'équipe de pays réaliseront, individuellement et collectivement, au cours des quatre à cinq ans que durera le programme établi. Les résultats à atteindre doivent être reliés aux principaux buts visés dans les plans stratégiques nationaux et les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP). Ils doivent aussi représenter des domaines dans lesquels les Nations Unies jouissent d'un avantage comparatif et ont la capacité d'obtenir de bons résultats. La dernière étape du processus, qui fait l'objet d'un dialogue et d'une concertation avec le gouvernement et d'autres partenaires nationaux pour le développement, consiste en un exposé et un tableau qui présentent les principaux résultats escomptés, les besoins en ressources, les partenariats et les liens avec les programmes nationaux ou ceux d'autres donateurs, des indicateurs et un plan de suivi et d'évaluation. Compte tenu de son ampleur, le processus BCP/PNUAD requiert la participation active des institutions des Nations Unies pendant environ dix-huit mois.

49. Avec le dispositif de coordination piloté par le coordinateur résident, le processus BCP/PNUAD, qui est systématiquement mis en œuvre dans chaque pays, constitue un bon moyen de créer une unité au sein d'un système des Nations Unies composé d'institutions dont les mandats sont très différents, qui ne fonctionnent pas de la même manière et dont les structures de terrain sont souvent inadéquates. Compte tenu de la montée de la concurrence exercée par les autres acteurs du développement que sont non seulement les ONG internationales, les universités et les fondations mais aussi, désormais, les organismes bilatéraux et les institutions financières internationales, ce dispositif vise à assurer l'existence, dans chaque pays, d'un programme commun des Nations Unies dont l'impact est plus fort parce qu'il se concentre sur un petit nombre de résultats essentiels. Le PNUAD lie précisément les résultats communs à ceux de chaque institution participante et, de ce fait, constitue un point de départ pour la préparation des programmes nationaux de chacune d'elles tout en leur offrant la possibilité de créer une plus grande synergie entre leurs programmes respectifs et, dans certains cas, de collaborer à des programmes communs. De surcroît, le PNUAD ne s'oppose pas à ce qu'une institution réponde à une demande d'assistance particulière qui relève de son mandat ou s'efforce de coordonner entre eux ses propres programmes à l'échelle d'un pays.

50. Le BIT a participé aux débats interinstitutions au cours desquels a été décidé le mode de fonctionnement du système du coordinateur résident et ont été formulées des directives concernant le processus BCP/PNUAD. Sur le terrain, il participe à la fois à ce processus et à l'élaboration des stratégies pour la réduction de la pauvreté. Mais, pour l'heure, il a obtenu des résultats mitigés en ce qui concerne la prise en compte de ses domaines d'intérêt et de l'Agenda du travail décent. C'est que le dispositif de coordination et de programmation du système des Nations Unies offre, certes, des possibilités et des avantages réels mais qu'il présente aussi des limites et des contraintes.

51. Comprenant les avantages et la raison d'être d'un système des Nations Unies plus efficace et bien coordonné, qui cumule expérience et savoir-faire afin d'avoir plus d'impact sur les problèmes de fond qui entravent le développement des pays, le BIT souhaiterait coopérer avec ses partenaires de ce système et compléter leur action dans un esprit de réciprocité. L'introduction progressive de programmes coordonnés de promotion du travail décent dans différents pays représente une contribution de poids au

vaste programme que les Nations Unies mettent en place avec le processus BCP/PNUAD.

52. En outre, sa participation au BCP/PNUAD permet au BIT d'associer les partenaires sociaux au processus de consultation et de faire valoir leurs intérêts et préoccupations dans le cadre d'un programme élargi du système des Nations Unies. Cependant, en tant que programme commun, le BCP/PNUAD devrait inciter d'autres partenaires du système des Nations Unies à soutenir et promouvoir l'Agenda du travail décent. Enfin, le PNUAD est appelé à devenir le cadre de référence pour la mobilisation des ressources, au sein du système des Nations Unies et auprès d'autres bailleurs de fonds, et de ce fait à décider de l'affectation des ressources destinées à la coopération au développement. Il est donc primordial que le BIT participe activement au processus de programmation du système des Nations Unies.

53. Toutefois, l'ampleur même du processus BCP/PNUAD, qui ne comporte pas moins de 30 exercices par an, met sérieusement à l'épreuve la capacité du BIT. A cela s'ajoute le fait que le BIT ne dispose pas d'un bureau dans chaque pays. De plus, comme le PNUAD est concentré sur quatre à six grands objectifs et que toutes les institutions des Nations Unies rivalisent pour que leur propre domaine d'activité thématique ou sectoriel soit retenu, les objectifs de l'OIT risquent d'être insuffisamment pris en considération ou d'être noyés ou englobés dans des volets généraux du programme, auxquels il risque d'être difficile d'apporter une contribution distincte et discernable. Il faut donc une approche plus réaliste et plus pragmatique qui permette au BIT, tout en participant à toutes les étapes du processus, d'accorder une attention prioritaire aux pays qui ont des besoins et des priorités manifestes dans le domaine de l'emploi et de l'amélioration des conditions de travail et qui sont le plus susceptibles de réunir les conditions nécessaires à la mise en place d'un grand programme bénéficiant de l'appui du BIT.

## **b) Stratégies pour la réduction de la pauvreté: contribution et expérience du BIT**

54. La lutte contre la pauvreté est un élément fondamental du programme de l'OIT. Etant donné que les stratégies de réduction de la pauvreté (SRP)<sup>3</sup> jouent de plus en plus un rôle déterminant dans l'établissement des priorités nationales et, par voie de conséquence, dans l'allocation des ressources internes et externes des pays, il est nécessaire que le BIT participe à leur élaboration et à leur mise en œuvre et qu'il les oriente pour veiller à ce qu'elles concourent efficacement à la réalisation de l'Agenda du travail décent au niveau national. Ce faisant, le BIT préconise l'élaboration et l'application de stratégies intersectorielles coordonnées, régies par des principes cohérents, pour relier les SRP et l'Agenda du travail décent à l'échelon national. Cette démarche s'appuie sur les quatre objectifs stratégiques dont la réalisation concourt au travail décent et a trois buts précis: renforcer la position des mandants en leur donnant les moyens de participer au processus SRP, intégrer les éléments pertinents de l'Agenda du travail décent dans les stratégies de réduction de la pauvreté et susciter des alliances avec les autres acteurs du processus. Cela comporte les activités suivantes:

---

<sup>3</sup> Les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) renvoient aux stratégies nationales de lutte contre la pauvreté qui ont été, à l'origine, mises en place dans la plupart des pays à faible revenu avec le soutien de la Banque mondiale et du FMI, pour permettre à ces pays d'accéder à des prêts accordés à des conditions de faveur et/ou à l'allègement de la dette. D'autres pays ont eux aussi adopté de telles stratégies, qui sont fondées sur des principes analogues mais ne sont pas nécessairement utilisées pour obtenir un allègement de la dette ou des prêts bonifiés. Habituellement, ces stratégies sont simplement dénommées «stratégies de réduction de la pauvreté» ou «SRP».

- *Enrichir la base de connaissances sur les SRP, sensibiliser et informer.* A cette fin, le Comité consultatif de l'OIT sur les SRP s'est réuni régulièrement et des séminaires de formation ont été organisés chaque année à Turin à l'intention du personnel du siège et du terrain. Des réunions périodiques ont eu lieu avec la Banque mondiale, les Nations Unies et d'autres bailleurs de fonds pour faire valoir l'intérêt du concept de travail décent comme outil stratégique au service de la lutte contre la pauvreté. A la demande du personnel et des mandants, le Bureau a publié un guide sur le travail décent et les stratégies de réduction de la pauvreté<sup>4</sup>, qui est utilisé pour structurer les ateliers de renforcement des capacités et constitue un manuel de référence facile à consulter. Ce guide passe en revue les changements récemment survenus dans l'architecture de l'aide au développement et attire notamment l'attention sur l'augmentation des fonds que les donateurs injectent dans les budgets gouvernementaux et ses conséquences pour l'OIT et les programmes de promotion du travail décent par pays. Il fait partie des instruments que le BIT met à la disposition des mandants et du personnel pour les aider à participer au processus SRP avec davantage d'efficacité. Ainsi, ACTRAV a produit du matériel didactique pour le groupe des travailleurs et ACT/EMP a fait de même pour le groupe des employeurs. En outre, le Secteur du dialogue social a publié un guide pour la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans le dialogue social et les stratégies de réduction de la pauvreté, et le Département de l'intégration des politiques un manuel d'information sur le travail décent et la lutte contre la pauvreté.
- *Apporter un soutien aux pays et renforcer les capacités nationales.* Pour répondre à des demandes précises des bureaux extérieurs et des partenaires sociaux, le Bureau a été amené à développer et intensifier ses activités relatives aux SRP. Il soutient actuellement celles de plus de 15 pays. Sa participation au dialogue sur les SRP lui a permis de faire mieux connaître l'OIT et d'assurer un plus grand retentissement de son action dans plusieurs pays. Elle a également aidé les mandants à acquérir les moyens de contribuer de manière plus active au dialogue sur l'action à mener. Dans l'ensemble, la participation du BIT à l'élaboration et à la mise en œuvre des SRP nationales a permis d'associer plus étroitement les mandants au processus et d'élargir la portée du dialogue en y incluant la question de l'emploi. Les DSRP récents remédient à certaines faiblesses relevées dans les plus anciens, par exemple en tenant mieux compte des questions de l'emploi et de l'équité. En outre, tout porte à croire que des acteurs clés des DRSP, parmi lesquels les ministres des Finances et de la Planification et les bailleurs de fonds, sont désormais plus réceptifs à l'Agenda du travail décent. D'une manière générale, la participation du BIT a élargi le champ des actions possibles et de leur analyse critique au cours du processus SRP. Dans certains cas, elle a favorisé des relations de travail plus harmonieuses entre les mandants et au sein de leurs groupes respectifs. Pour parvenir à une efficacité maximale, il importe que les contributions s'échelonnent sur toute la durée du cycle qui va de l'élaboration de la stratégie à son évaluation critique, en passant par un suivi minutieux. Dans la mesure où il relève de l'initiative nationale, le processus SRP n'est pas assujéti à des délais, pas plus que le dialogue dont il fait l'objet n'est soumis à des échéances fixes. C'est à moyen terme que le BIT peut récolter les fruits de ses efforts et constater que l'orientation des politiques et l'affectation des ressources s'alignent sur les objectifs du travail décent; mais cela suppose que, dans chaque pays, les activités du BIT suivent un

<sup>4</sup> [http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6\\_3\\_107\\_prsrefmanual.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_107_prsrefmanual.pdf).

ordre de priorités et qu'un lien soit établi entre ces projets et programmes et les grands axes de l'action publique.

55. Du fait de sa structure tripartite, l'OIT peut apporter une contribution différente de celle des autres institutions au processus SRP. La raison d'être des syndicats est, et a toujours été, de permettre aux pauvres d'accéder au pouvoir collectif en vue de l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Dans le contexte des SRP, les organisations syndicales internationales et ACTRAV ont aidé de nombreux syndicats nationaux à transmettre aux pauvres en général, et aux travailleurs de l'économie informelle en particulier, leur esprit d'organisation et leur expérience de l'action collective. Cette aide n'aboutit pas toujours à la formation immédiate de syndicats mais, dans bien des cas, à la création de structures démocratiques fondées sur le principe de l'affiliation. De cette façon, les pauvres ont eux aussi la possibilité de prendre leur destin en main, sans dépendre d'organisations qui leur sont étrangères et dont la nature démocratique est souvent sujette à caution. Par exemple, ACTRAV a réalisé au Burkina Faso, en Inde et au Niger des projets qui ont permis aux pauvres de s'unir pour agir ensemble.

**Encadré II.2**  
**Participation du BIT aux stratégies de réduction**  
**de la pauvreté depuis 2002**

**Afrique**

Ethiopie	En cours
Ghana	En cours
Lesotho	En cours
Mali	Terminée en 2004
Soudan	En cours
République-Unie de Tanzanie	Deuxième volet en cours

**Asie**

Cambodge	Terminée en 2003
Chine	Terminée en 2005, un deuxième volet
Indonésie	Terminée en 2005
Népal	Terminée en 2003
Pakistan	Terminée en 2004
Viet Nam	Terminée en 2005
Yémen	En cours

**Amérique latine**

Equateur	En cours
Honduras	Terminée en 2003
Pérou	En cours

**Europe**

Kirghizistan	En cours
--------------	----------

56. La forte demande d'assistance des mandants et la satisfaction générale des donateurs donnent à penser que le BIT sera amené à renforcer sa contribution au processus SRP et que cela se fera de plus en plus dans le cadre des programmes de promotion du travail décent par pays. Mais pour qu'il soit en mesure de développer et d'intensifier ses activités dans ce domaine, il faudra résoudre le problème de l'insuffisance de sa capacité institutionnelle, actuellement sollicitée à l'excès, et compléter les ressources limitées de son budget ordinaire par des fonds extrabudgétaires spécialement destinés au processus des SRP sur le terrain.

## **2. Planification et budgétisation stratégiques: ordre de priorités et liens avec les programmes financés sur le budget ordinaire**

57. L'OIT a adopté la planification et la budgétisation stratégiques ainsi que la gestion axée sur les résultats avec son programme et budget de 2000-01. Ce mode de gestion, qui est centré sur l'amélioration des prestations, consiste à énoncer les objectifs à atteindre, mesurer les résultats obtenus et en rendre compte. Pour le mettre en application, il a fallu apporter de nombreux changements à la programmation et à la budgétisation ainsi qu'à la méthode d'élaboration des rapports d'exécution. Ces changements intéressent directement la coopération technique.

58. Le programme et budget est structuré autour des quatre objectifs stratégiques qui définissent le travail décent. Les résultats opérationnels sont les résultats escomptés pendant la période biennale pour chacun des quatre objectifs stratégiques. Chaque résultat opérationnel est précisé à l'aide d'un ou plusieurs indicateurs et de cibles à atteindre pendant la période biennale.

59. Depuis le programme et budget de 2004-05, des informations budgétaires combinant les allocations du budget ordinaire et les dépenses prévues de coopération technique sont fournies pour chacun des neuf objectifs opérationnels.

60. Dans son rapport annuel sur l'exécution du programme, le BIT rend compte au Conseil d'administration des résultats obtenus pour chaque objectif opérationnel (les résultats opérationnels seront inclus dans ce rapport à partir de 2006)<sup>5</sup>. Les résultats de toutes sources de financement confondues figurent dans le rapport biennal, plus détaillé, sur l'exécution du programme.

61. Ainsi, l'OIT s'est orientée vers une intégration plus poussée de ses différentes sources de financement – budget ordinaire, fonds du budget ordinaire consacrés à la coopération technique, ressources extrabudgétaires consacrées à la coopération technique, recettes perçues au titre de l'appui au programme et autres – dans un système unique de programmation, budgétisation, mise en œuvre et suivi, qui relève de la gestion axée sur les résultats.

62. Cela correspond au travail réel des responsables du BIT, qui doivent combiner plusieurs sources de financement (budget ordinaire et fonds extrabudgétaires) pour réaliser les activités et obtenir les résultats présentés dans le programme et budget. Le budget affecté à chaque résultat est alimenté par différentes sources.

<sup>5</sup> Document du Conseil d'administration GB.295/PFA/13, mars 2006, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/pfa-13.pdf>.

63. Dans le cadre stratégique pour 2006-2009, examiné par le Conseil d'administration en novembre 2004<sup>6</sup>, l'intégration des activités extrabudgétaires et des activités budgétaires est présentée comme une priorité. Plusieurs mesures sont prévues à cet effet, parmi lesquelles le renforcement de la capacité des bureaux extérieurs de mettre en œuvre la coopération technique, l'amélioration des méthodes d'évaluation des propositions de coopération technique et la formulation, dans le programme et budget, de lignes directrices plus rigoureuses pour la mobilisation de ressources extrabudgétaires.

64. Assurer la cohérence et l'équilibre du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires n'est pas chose facile et encore faut-il veiller à maintenir le cap sur les priorités de l'OIT lorsque les préférences des donateurs changent.

### **3. Répondre aux besoins des mandants: aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs**

65. En dernière analyse, le but de la coopération technique est d'aider les institutions nationales, et en particulier les partenaires sociaux, à acquérir la capacité d'élaborer et d'appliquer des politiques et des programmes qui créent un climat favorable à l'application effective des normes internationales du travail et fassent du même coup progresser l'Agenda du travail décent.

66. Le Bureau veille de différentes manières à ce que la conception et la mise en œuvre de ses activités de coopération technique soient adaptées aux besoins et à la demande des mandants. Ainsi, l'élaboration et l'administration des projets de coopération technique ont été dans une large mesure décentralisées vers les bureaux extérieurs. De plus, les programmes de promotion du travail décent par pays constituent un mécanisme plus structuré et plus sûr pour aligner les activités de coopération technique sur les priorités nationales tripartites.

67. En outre, des comités tripartites sont créés pour superviser et orienter la planification et la réalisation de chaque programme ou projet. Tel est le cas des comités nationaux de l'IPEC. Dans certains cas, les responsables nationaux de l'exécution des projets sont des institutions de dialogue social ou des organismes tripartites existants, qui sont parfois même les bénéficiaires directs de l'assistance technique du BIT. Néanmoins, la participation des organismes tripartites devrait être renforcée et les mandants nationaux devraient être systématiquement associés à l'évaluation des projets.

68. Des programmes et projets sont spécialement conçus pour aider les ministères du travail à consolider et développer l'administration du travail. D'autres visent à aider les organisations d'employeurs et de travailleurs à améliorer les services qu'elles offrent à leurs adhérents ainsi qu'à représenter utilement leurs membres auprès des pouvoirs publics et dans les négociations bipartites ou tripartites. Ces derniers temps, il n'a pas toujours été facile d'obtenir des fonds extrabudgétaires pour les programmes de ce type que les plans et efforts nationaux de développement ont tendance à négliger. Le Bureau a pris plusieurs mesures pour associer plus étroitement et de façon plus perceptible les partenaires sociaux à son programme de coopération technique: participation systématique des bureaux des activités pour les employeurs et pour les travailleurs (ACT/EMP et ACTRAV) aux réunions d'examen avec les donateurs, ajout du

---

<sup>6</sup> Document du Conseil d'administration GB/291/PFA/9, nov. 2004, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb291/pdf/pfa-9.pdf>.



tripartisme et du renforcement des partenaires sociaux parmi les principaux critères qui régissent la conception et l'évaluation des projets, allocation de ressources pour l'intégration du tripartisme dans les accords-cadres pluriannuels conclus avec les organismes d'aide et, d'une manière générale, collaboration d'ACT/EMP, d'ACTRAV et des spécialistes des employeurs et des travailleurs des bureaux extérieurs à l'élaboration des projets. Force est de reconnaître que ces mesures sont loin d'avoir porté tous leurs fruits et que leur mise en application doit être améliorée. Pour cela, il faudra résoudre le problème de la diminution des ressources extrabudgétaires directement consacrées à la consolidation des organisations d'employeurs et de travailleurs en convainquant les bailleurs de fonds que la réalisation de l'Agenda du travail décent en général et le dialogue social en particulier exigent des partenaires sociaux forts, représentatifs et compétents.

69. Le Bureau considère qu'il est possible de mieux prendre en compte les préoccupations des mandants dans les programmes nationaux de développement et qu'un plus grand volume de ressources peut être mobilisé à cet effet. Une importante partie de son action a consisté à faire en sorte, d'une part, que les ministères du travail participent davantage à l'élaboration des plans nationaux de développement et des stratégies de lutte contre la pauvreté et, d'autre part, que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient dûment incluses dans le processus de consultation de la société civile. Il a aussi consacré beaucoup d'attention au rôle des partenaires sociaux dans la négociation et la mise en œuvre des processus d'intégration régionale et des accords de libre-échange, notamment en ce qui concerne l'application de clauses sociales et la surveillance de l'impact du libre-échange sur l'emploi et les modalités de travail. Un dialogue sur la politique à mener et une coopération opérationnelle, avec la Commission européenne en particulier, ont récemment débuté dans ce domaine, avec la précieuse collaboration du Centre de Turin. Il faudra suivre de près ces récentes démarches pour garantir qu'elles donnent des résultats tangibles et durables.

## **4. Le travail décent à l'échelon national**

### **a) Programme pilote sur le travail décent**

70. Pour promouvoir l'Agenda du travail décent dans chaque pays, il faut élaborer un ensemble cohérent de mesures qui répondent à des priorités et objectifs économiques, sociaux, politiques et environnementaux précis. C'est là une tâche très difficile pour laquelle a été mis en place, de 2002 à 2005, un programme pilote sur le travail décent consistant en une série de projets expérimentaux réalisés en étroite consultation avec les mandants nationaux. Mis en œuvre dans huit pays – Bahreïn, Bangladesh, Danemark, Ghana, Kazakhstan, Maroc, Panama et Philippines – le programme pilote a démontré que l'Agenda du travail décent peut s'adapter à des priorités et caractéristiques nationales différentes. En outre, il a permis de tester concrètement la façon dont le Bureau et les mandants de l'OIT pourraient intégrer les objectifs du travail décent dans les grandes priorités nationales – stratégies pour la réduction de la pauvreté (SRP), amélioration de la compétitivité dans l'économie mondiale ou amélioration de la gouvernance et démocratisation – et utiliser le concept de travail décent pour élaborer un ensemble de politiques cohérentes. Les enseignements concrets tirés de ces projets expérimentaux ont été analysés et largement diffusés afin de nourrir le travail de

construction des programmes de promotion du travail décent par pays (PPTD). Les principales conclusions sont les suivantes<sup>7</sup>:

- *Le dialogue social et les consultations tripartites sont essentiels pour trouver un terrain d'entente et déterminer l'orientation de l'Agenda du travail décent en fonction des priorités, des structures et des capacités nationales.* Le programme pilote a montré que les objectifs du travail décent sont effectivement intégrés dans la politique nationale lorsque le gouvernement, les employeurs et les travailleurs participent activement à la réflexion sur les grandes priorités ainsi qu'à la définition d'un agenda national du travail décent et de son orientation dominante. La sensibilisation, le renforcement des capacités et un dialogue social fondé sur des informations partagées et une analyse commune des données ont donc joué un rôle déterminant dans l'élaboration des grands axes, des domaines d'action et des stratégies à mettre en œuvre. Cette manière de procéder a permis de fixer des objectifs concrets, correspondant aux priorités de chaque pays, à savoir la réduction de la pauvreté au Ghana, la restructuration des industries textiles au Maroc, l'adaptation à la mondialisation au Bangladesh, le développement local aux Philippines, la démocratisation et les réformes qui l'accompagnent à Bahreïn, la mise en place d'un système global de protection sociale au Kazakhstan et la réforme du marché du travail au Panama.
- *Le programme pilote a stimulé la concertation et l'action dans des domaines qui sont liés entre eux, en mettant en évidence les synergies possibles et les arbitrages nécessaires.* Le dialogue sur l'action des pouvoirs publics a été utile pour amener les partenaires sociaux et d'autres acteurs nationaux à examiner ensemble le lien existant entre la politique économique et la politique sociale et obtenir un consensus tripartite sur des mesures et des plans d'action de portée nationale. Au Panama, par exemple, ce dialogue a abouti au lancement d'un programme de travaux d'infrastructure à forte intensité d'emploi d'un montant 200 millions de dollars ainsi qu'à un accord sur le panier de biens en fonction duquel est déterminé le salaire minimum. Au Ghana, il s'est traduit par l'inclusion de l'aide aux petites et moyennes entreprises dans la stratégie nationale pour la réduction de la pauvreté. Au Maroc, les partenaires sociaux ont adopté un plan d'action national tripartite destiné à accroître la compétitivité de l'industrie des textiles et du vêtement grâce au travail décent. Le BIT apporte son appui à la mise en œuvre de ce plan d'action national, qui bénéficie du soutien financier du gouvernement espagnol depuis juin 2005.
- *Le programme pilote a donné lieu à une révision interne des instruments dont disposent les secteurs techniques pour accompagner l'évolution des priorités nationales et a favorisé l'adoption de modalités concrètes pour coordonner l'aide des bureaux extérieurs et des unités techniques du siège.* A l'échelon national, certains des problèmes qui se posent aux pouvoirs publics ne peuvent être résolus que par une démarche globale et pluridisciplinaire combinant le savoir acquis et les outils mis au point à la faveur de programmes donnés. De nouveaux problèmes de ce type ayant été détectés, de nouveaux outils sont en cours d'élaboration. Le programme pilote a mis au point des méthodes de collaboration qui permettent de coordonner l'aide apportée aux pays, en regroupant les apports de plus d'une douzaine d'unités des régions et du siège, qui embrassent les quatre objectifs stratégiques.

---

<sup>7</sup> Pour des renseignements plus détaillés, consulter <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp>.

**b) Programmes de promotion du travail décent par pays: un cadre de référence pour l'avenir**

71. La mise en place des programmes de promotion du travail décent par pays ne change rien à la volonté de l'OIT de participer et d'apporter son concours au Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). En effet, sa participation au PNUAD garantit que ses mandants soient consultés, en tant que partenaires nationaux, à propos de l'élaboration des politiques, ce qui leur permet d'être associés à des processus qui englobent d'autres groupes de donateurs et d'exercer leur influence sur les programmes nationaux. La synchronisation avec le PNUAD est donc importante pour inscrire le développement national dans une démarche axée sur les résultats, qui comporte une analyse de la méthode de gestion mise en œuvre. Les conclusions des analyses du BIT constituent les éléments sur la base desquels sont planifiés l'assistance du BIT et sa contribution à des programmes d'aide plus vastes tels que le PNUAD et les SRP.

72. Les programmes de promotion du travail décent par pays sont en passe de devenir le cadre de référence de la coopération du BIT dans les Etats Membres. Ils ont été conçus pour concentrer l'assistance du BIT sur un éventail restreint de domaines et aboutir à des résultats mesurables ou lisibles. Les priorités et domaines d'intervention de ces programmes sont déterminés en étroite consultation avec les mandants, compte tenu du programme et budget de l'OIT, des besoins de développement prioritaires du pays et de considérations d'ordre stratégique (où et comment le BIT peut-il le mieux promouvoir l'Agenda du travail décent). Un ou plusieurs résultats, atteignables en deux ans (durée de la période de programmation du BIT) ou à moyen terme, sont définis pour chaque priorité. Des évaluations (auto-évaluations ou évaluations externes) ont ensuite lieu pour vérifier si les résultats escomptés ont bien été atteints et s'ils ont amélioré la situation, résolu un problème ou engendré une évolution dans la direction voulue.

73. La focalisation, dans chaque Etat Membre, sur un nombre restreint de domaines sélectionnés en fonction de priorités et de résultats prédéfinis a plusieurs conséquences pour la coopération technique de l'OIT. Pour l'instant, dans une phase transitoire, ces priorités et résultats s'insèrent généralement dans des programmes existants, financés au moyen de ressources extrabudgétaires. Mais, à l'avenir, le BIT pourra déterminer de façon beaucoup plus précise les domaines pour lesquels la demande d'assistance des mandants est forte, en cernant les priorités et les objectifs sur la base desquels développer son programme de coopération technique financé par des ressources extrabudgétaires.

74. La mise en place des programmes de promotion du travail décent par pays a des répercussions importantes sur la mobilisation des ressources. Grâce à ces programmes, les besoins prioritaires d'assistance technique et de fonds extrabudgétaires, directement liés aux priorités de l'assistance du BIT dans les pays, devraient être plus faciles à repérer. Cela devrait permettre de définir les besoins dans de meilleurs délais et de programmer rigoureusement l'aide nécessaire. Et les crédits du budget ordinaire qui sont affectés à la coopération technique pourraient être utilisés à des fins stratégiques, pour préparer des propositions de financement extrabudgétaire.

75. La planification des ressources budgétaires et extrabudgétaires ainsi que leur utilisation et leur justification seront régies par des principes généraux de gestion, axés sur l'obtention de résultats déterminés. Les résultats obtenus dans les pays et la façon dont auront été globalement atteints les objectifs de l'OIT seront examinés de plus près afin d'en dégager des renseignements utiles et de rapprocher le cadre de programmation des besoins des mandants, ce qui renforcera la gouvernance interne.

**Encadré II. 3**  
**Programme pilote du Ghana sur le travail décent**  
**– Vaincre la pauvreté par le travail**

Le programme pilote du Ghana sur le travail décent a été un précurseur des programmes par pays de promotion du travail décent, qui sont des programmes d'ensemble, conçus en fonction de résultats escomptés. Quatre Ghanéens sur dix sont classés comme pauvres et la réduction de la pauvreté a été placée au premier rang des objectifs de développement du pays. Une proportion croissante de la population pauvre vit de l'économie informelle. Par conséquent, le programme pilote a été axé sur la réduction de la pauvreté, dans l'économie informelle plus particulièrement.

La Stratégie ghanéenne de réduction de la pauvreté (GPRS) est à la fois le pivot de la politique nationale et le principal instrument de répartition des ressources. Le but a donc été d'y inclure l'objectif du travail décent, assorti de ressources, de stratégies efficaces et de programmes décentralisés de lutte contre la pauvreté dans l'économie informelle. Etant donné que seuls les partenaires nationaux peuvent faire évoluer l'action des pouvoirs publics, le programme pilote a mis l'accent sur l'appropriation nationale. Dès sa mise en œuvre, au début de 2002, les mandants de l'OIT ont joué un rôle central dans la conception, la direction et la réalisation du programme. L'assistance technique du BIT a principalement visé à renforcer la capacité des mandants de participer au processus SRP.

Les mandants de l'OIT ont consacré ces trois dernières années à la révision de la GPRS sur la base d'un consensus tripartite. Dans la nouvelle version, établie pour la période 2006-2009, la création d'emplois de qualité fait partie des objectifs dont la réalisation s'appuie sur des programmes et des fonds spécifiques. Cette version a été élaborée sur la base des enseignements tirés de l'action menée dans les domaines suivants: productivité et salaires, formation professionnelle et emploi des jeunes, programmes de travaux publics à fort coefficient de main-d'œuvre, promotion de la petite entreprise, insertion sociale des personnes handicapées et développement économique local.

En janvier 2005, le Président a donné un signe très encourageant en annonçant que l'amélioration de la situation dans le secteur informel serait l'une des priorités de son second mandat. C'est en effet l'objectif central que les mandants avaient assigné au programme pilote en 2002 et il est maintenant repris comme tel au plus haut niveau politique. Le ministre du Développement du secteur privé a demandé que le programme pilote participe à l'élaboration du programme gouvernemental pour le secteur informel. Le ministre de la Main-d'œuvre, de la Jeunesse et de l'Emploi a décidé d'appliquer dans 40 districts supplémentaires l'approche du développement économique local contenue dans le programme pilote, à la faveur d'un grand programme de création d'emplois pour les jeunes qui démarrera au début de 2006. Le bureau du Président, le Fonds d'investissement social du Ghana et plusieurs donateurs ont fait savoir qu'ils seraient disposés à soutenir les programmes, existants et à venir, mis en œuvre à l'échelle des districts.

Le programme pilote a volontairement mis à profit la complémentarité de l'action à caractère politique menée au niveau national et de l'aide directe, plus concrète, dispensée à l'échelon local, pour que les mesures envisagées soient opérationnelles et éprouvées. Il a investi à ce jour 1 million de dollars, provenant de différentes sources. Bien qu'il ait été au départ financé à l'aide du budget ordinaire de l'OIT – des bureaux extérieurs et du siège – il n'aurait pu se poursuivre sans un financement extrabudgétaire. Depuis 2003, les fonds émanent principalement du projet «S'affranchir de la pauvreté par le travail» qui fait partie du programme de partenariat avec les Pays-Bas. Ces fonds sont toujours complétés par la CTBO et d'autres ressources financées par le budget ordinaire, comme le temps de travail considérable du personnel du BIT.

### III. Partenariats pour la coopération au développement

---

Le message est clair: la croissance économique est nécessaire, mais pas suffisante. Pour qu'elle soit un meilleur instrument de lutte contre la pauvreté, il faudra des politiques plus avisées, davantage de ressources et des partenariats plus étroits.

Kofi Annan, Secrétaire général des Nations Unies,  
Débat de haut niveau, ECOSOC, New York, 29 juin 2005.

#### 1. Acquis et perspectives

76. Les changements qui se sont produits ces dernières années, au sein de l'OIT et sur la scène internationale au sens large, obligent à repenser les atouts et avantages de l'Organisation, que représentent en particulier les normes internationales du travail et le tripartisme, en s'interrogeant sur la meilleure façon de les mettre au service de la promotion du travail décent. Ce faisant, il faut avoir présente à l'esprit l'évolution des modalités de l'aide au développement, surtout à l'échelon national, et envisager le travail décent comme un pilier stratégique de la coopération technique. A la différence d'autres organisations internationales, l'OIT a été conçue dès le départ comme une entité associant les gouvernements, les organisations patronales et les organisations syndicales – les vrais acteurs de l'économie, ceux qui déterminent en grande partie le progrès économique et social de chaque pays – qui participent sur un pied d'égalité aux décisions et à l'élaboration des politiques. Compte tenu du contexte actuel du développement, c'est là une caractéristique de l'OIT qui mérite d'être mieux mise en valeur en raison des avantages qu'elle présente.

77. L'OIT a acquis une expérience à nulle autre pareille de la recherche du dialogue, de l'équilibre et du compromis qui est ancrée dans son réalisme et son obstination à ne pas dissocier les objectifs économiques des objectifs sociaux. Sa démarche se distingue par son respect des intérêts divergents et sa volonté de trouver des solutions concrètes, durables et satisfaisantes pour tous. Une telle expérience devrait être mise à profit pour associer la société civile, et en particulier les organisations d'employeurs et de travailleurs, à la réflexion sur le développement et aux activités qui en découlent. Elle a abouti à l'adoption et à la mise en application d'un vaste ensemble de normes internationales du travail. Cet ensemble est dominé par huit normes fondamentales, largement ratifiées par les Etats Membres de l'OIT, qui inspirent également des activités et des programmes visant à amener les entreprises à assumer librement leur responsabilité sociale.

78. De plus, le BIT a acquis un savoir-faire technique dans tous les domaines touchant à l'emploi, aux droits des travailleurs, à la protection sociale et au dialogue social. Ce savoir-faire peut être utilisé pour la formulation des politiques et le renforcement des capacités ainsi que pour obtenir des conseils techniques.

79. Le Bureau a contribué à promouvoir le dialogue entre les mandants (gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs) afin qu'ils aboutissent à des décisions communes et forge depuis longtemps des alliances avec d'autres partenaires et avec des organismes d'aide pour la mise en œuvre de l'agenda définie par sa structure de gouvernance tripartite. Ses programmes d'assistance technique, qui ont débuté dans les années trente, sont aujourd'hui déployés dans le monde entier. L'assistance qu'il offre sur une base tripartite à différentes branches de l'industrie est également l'un des aspects prééminents de cette démarche fondée sur le partenariat. Comme la coopération au développement se concentre au niveau des pays, l'OIT a décidé d'axer son aide sur la mise en place de programmes de promotion du travail décent par pays pour garantir que ceux-ci fixent eux-mêmes les objectifs prioritaires et se les approprient complètement avec la participation d'un maximum d'acteurs nationaux.

80. Ces progrès et ces résultats ont été obtenus grâce à une multitude d'initiatives nationales, sectorielles et internationales prises au fil des ans sur la base de décisions tripartites et d'une participation active des mandants de l'OIT. Cette démarche caractéristique de l'OIT est à la fois utile et indispensable pour faire face à l'avenir et elle est particulièrement indiquée pour réaliser l'objectif du travail décent pour tous.

## **2. Le financement de la coopération technique**

81. La présente section traite la question des ressources financières nécessaires pour que l'OIT ait un programme de coopération technique substantiel, durable, suffisamment bon et suffisamment riche pour aider les Etats Membres à affronter le double défi de la réduction de la pauvreté et de la création de travail décent et productif. Les sections suivantes donneront un aperçu de l'évolution récente des modalités de financement et des formes de partenariat, proposeront des éléments d'une stratégie pour la mobilisation des ressources et présenteront certains des partenaires et autres intervenants.

82. L'aide publique au développement (APD) a été nettement augmentée au cours de ces dernières années et des bailleurs de fonds importants ont annoncé qu'ils l'augmenteraient encore dans les années à venir. Cependant, cette augmentation n'est pas uniformément répartie entre les différents modes d'intervention et d'acheminement; ce sont l'aide bilatérale et l'aide fournie par certaines institutions multilatérales, notamment l'Association internationale de développement, qui ont connu la plus forte hausse. Parallèlement, le rôle des fondations privées et des associations philanthropiques s'est renforcé, souvent dans le cadre de crises humanitaires, et de nouveaux mécanismes de financement internationaux tels que le Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme ont été créés pour faire face à des problèmes particuliers. Sauf quelques exceptions, les institutions des Nations Unies n'ont pas notablement bénéficié de l'augmentation de l'APD et continuent de pâtir non seulement du faible volume, mais aussi de l'imprévisibilité des ressources dont elles disposent, ce qui rend la planification à long terme plus difficile. La part des financements pour le développement qui revient aux institutions du système des Nations Unies est inférieure à 10 pour cent.

83. D'un autre côté, la communauté internationale pousse vivement le système des Nations Unies dans son ensemble à mieux coordonner ses activités nationales et internationales de façon à ce qu'elles soient complémentaires. L'OIT, on le verra plus loin, est déterminée à aller dans ce sens.

84. Le volume des ressources extrabudgétaires versées au programme de coopération technique de l'OIT augmente régulièrement depuis quelques années. Entre 2000 et 2004,

les approbations ont augmenté de 45 pour cent par rapport à la période 1995-1999. Pour comprendre ce que cela représente réellement, il faut savoir que les fonds extrabudgétaires<sup>1</sup> couvrent désormais environ un tiers des dépenses totales de l'Organisation.

85. Cette augmentation des fonds extrabudgétaires s'explique dans une large mesure par l'essor rapide du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et par la création de nouveaux programmes techniques consacrés au suivi de la Déclaration – et en particulier à la lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains – ainsi qu'au problème du VIH/SIDA dans le monde du travail.

86. Elle a surtout bénéficié à quelques volets bien déterminés de la coopération technique. En réalité, le financement de certaines activités découlant du mandat principal de l'OIT, comme le renforcement direct des partenaires sociaux, a diminué aussi bien en pourcentage de l'ensemble du programme qu'en volume réel.

87. Le Bureau collabore en permanence avec une trentaine de gouvernements et d'organismes donateurs et entretient des relations de travail avec beaucoup d'autres. Les ressources extrabudgétaires proviennent principalement d'institutions gouvernementales bilatérales qui confient une partie de leur budget de coopération au développement à des organisations multilatérales, d'institutions intergouvernementales telles que l'Union européenne et les banques de développement, de gouvernements qui font directement appel aux services du BIT pour réaliser leur programme de développement ainsi que d'administrations locales, d'organisations d'employeurs et de travailleurs et d'acteurs non étatiques.

88. Les donateurs multi-bilatéraux publics ont fourni environ 88 pour cent du montant total des fonds extrabudgétaires perçus entre 2000 et 2005. Le gouvernement des États-Unis représente près de 38 pour cent des nouvelles approbations de cette période; viennent ensuite les Pays-Bas, le Royaume-Uni, l'Italie et la Norvège. Plusieurs nouveaux gouvernements, parmi lesquels l'Australie, le Brésil, la République de Corée, la Hongrie, la Nouvelle-Zélande, la Pologne et la République tchèque, se sont joints à la famille des donateurs de l'OIT pendant cette période.

89. L'évolution de l'APD, dont le volume a atteint 78,6 milliards de dollars en 2004, a été encourageante. En outre, des gouvernements comme ceux des pays du G8 et de l'Union européenne se sont publiquement engagés à augmenter encore leur budget d'aide au développement. Néanmoins, une certaine pondération s'impose. En effet, l'augmentation de ces dernières années s'explique en grande partie par les fluctuations monétaires, l'annulation de dettes et des opérations de secours d'urgence ou d'aide humanitaire. L'APD est souvent victime des compressions résultant d'une politique d'austérité nationale. Pour ce qui est de la coopération technique, les ressources supplémentaires n'ont pas été acheminées via les Nations Unies mais plutôt par le biais de programmes bilatéraux, de l'aide budgétaire directe et des nouveaux fonds mondiaux.

90. L'OIT doit donc prendre les devants et elle a plusieurs obstacles à surmonter. Bien que le Bureau ait noué des liens solides avec la plupart des organismes d'aide, son rôle et son apport spécifiques dans le domaine du développement sont encore relativement peu connus des bailleurs de fonds, hormis le cercle restreint des praticiens du développement social et des acteurs du monde du travail. Cette méconnaissance résulte en partie du fait

---

<sup>1</sup> Aujourd'hui, les fonds extrabudgétaires ne sont plus utilisés exclusivement pour fournir une assistance technique aux institutions nationales et aux mandants de l'Organisation, mais aussi pour financer beaucoup d'autres activités: travaux de recherche, élaboration des programmes, sensibilisation et dialogue sur l'action à mener.

que les ministères autres que ceux du travail, et en particulier ceux qui sont chargés d'orienter, de financer et d'administrer la coopération au développement, ne participent pas aux activités institutionnelles de l'OIT. Elle explique que les donateurs affectent moins de fonds multilatéraux à l'OIT qu'à d'autres institutions spécialisées.

91. La recherche de fonds auprès des institutions financières internationales et du secteur privé a donné des résultats insuffisants. Le dynamisme qui a caractérisé la coopération opérationnelle de l'OIT avec les banques de développement dans les années quatre-vingt s'est essoufflé au cours de la décennie suivante. L'Organisation a maintenu le dialogue, avec la Banque mondiale en particulier, mais cela ne s'est pas traduit par un soutien financier appréciable. La coopération avec les donateurs non étatiques est sporadique et elle est régie par des conditions juridiques qui sont parfois démobilisatrices.

### **3. Financement et mobilisation de ressources**

92. Dans un rapport soumis en novembre 2004 au Conseil d'administration <sup>2</sup>, le Bureau a attiré l'attention sur plusieurs mesures à prendre pour améliorer sa stratégie de mobilisation de fonds, à savoir:

- élargir et consolider la base de ressources provenant des donateurs;
- mieux équilibrer la répartition sectorielle et géographique des activités de coopération technique;
- assurer la continuité à long terme des programmes de coopération technique;
- susciter la collaboration des donateurs et réduire les coûts de transaction.

93. Le Bureau applique les recommandations formulées par le Conseil d'administration sur ces points, en perfectionnant le cycle de programmation de la coopération technique au fur et à mesure qu'il négocie de nouveaux accords ou le renouvellement d'accords existants avec des donateurs. Pour être efficace, la méthode de mobilisation des ressources doit toujours être adaptée aux possibilités réelles et à la spécificité des partenariats existants ou potentiels avec d'autres institutions.

94. A partir du début des années quatre-vingt-dix, le PNUD a de moins en moins été en mesure d'assumer son rôle de principal bailleur de fonds au sein du système des Nations Unies car il a lui-même connu une crise financière provoquée, d'une part, par la baisse des contributions des donateurs au financement de ses activités de base et, d'autre part, par le passage à la modalité d'exécution nationale. Comme les autres institutions spécialisées, l'OIT a vu la part de son programme de coopération technique qui était financée par le PNUD se réduire à très peu de chose. Du même coup, la différence entre organismes de financement et institutions techniques s'est estompée. Des organismes de financement comme le PNUD, le Programme alimentaire mondial et le FNUAP qui avaient été longtemps tributaires de l'appui technique des institutions spécialisées, ont commencé à se doter de leur propre savoir-faire technique tout en faisant appel à celui de prestataires hors système des Nations Unies. Quant aux institutions spécialisées, elles ont réussi à mobiliser des fonds par le biais d'accords de collaboration avec des donateurs bilatéraux, l'Union européenne et, dans une certaine mesure, les banques de développement.

---

<sup>2</sup> Document du Conseil d'administration GB.291/TC/1, nov. 2004, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb291/pdf/tc-1.pdf>.



95. Cette nouvelle donne a inévitablement engendré une certaine concurrence autour des ressources limitées des donateurs et, à l'échelon national, les grands programmes du PNUD, n'étant plus liés au financement d'activités réalisées par d'autres institutions du système, ont peu à peu perdu leur rôle de cadre de référence pour toutes les activités de coopération technique du système des Nations Unies. D'un autre côté, comme on l'a vu plus haut, à la suite des propositions de réforme du Secrétaire général des Nations Unies et des décisions prises par l'Assemblée générale à l'occasion de son examen triennal des activités opérationnelles, le système des Nations Unies s'est engagé dans la voie d'une plus grande unité et d'une coordination plus étroite par le biais du réseau des coordinateurs résidents et du processus BCP/PNUAD, conformément à des stratégies nationales telles que les SRP.

96. Avec les programmes de promotion du travail décent par pays, l'OIT se propose d'adapter ses différents moyens d'action aux problèmes de développement particuliers de chaque pays. Elle entend intégrer la même démarche dans le processus BCP/PNUAD en recherchant une plus grande complémentarité et une synergie avec d'autres institutions du système des Nations Unies. Pour favoriser la réalisation conjointe des objectifs communs des institutions des Nations Unies, le PNUAD facilitera l'élaboration de vastes programmes coordonnés faisant appel à la collaboration de plusieurs de ces institutions. Etant donné que les Nations Unies s'orientent vers une programmation plus homogène et que l'ensemble des donateurs se sont engagés à aligner leurs programmes sur les cadres stratégiques nationaux, le PNUAD est probablement appelé à servir de point d'appui pour la mobilisation des ressources à l'échelon national, en créant de nouveaux partenariats locaux et mondiaux qui associeront des institutions des Nations Unies, des bailleurs de fonds et des institutions privées. L'OIT et ses mandants auront donc davantage de possibilités de jouer ensemble un rôle actif au sein de ces partenariats.

### Encadré III.1

#### Réaction rapide aux crises – La stratégie du BIT

La manière dont l'OIT a pris sa part de la réponse internationale aux crises au cours des dernières années est particulièrement digne d'intérêt. La promotion des valeurs et des principes fondamentaux de l'Organisation est essentielle dans les situations de crise, tant pour faire face aux conséquences immédiates de ces dernières que pour créer les conditions favorables à un redémarrage du développement. Le programme met principalement l'accent sur l'aide dans le domaine de l'emploi – promotion d'activités de reconstruction et de relèvement à forte intensité d'emplois, réinsertion socio-économique des groupes les plus touchés, dialogue social, formation professionnelle, initiatives visant le développement de l'économie locale, promotion de la petite entreprise et des coopératives. Il existe bien d'autres activités: collecte des données, analyses macroéconomiques, examen des questions relatives à l'égalité, notamment entre hommes et femmes, aux droits fondamentaux et à la protection sociale. Les femmes et les enfants sont souvent les plus durement touchés par les crises et bénéficient de ce fait d'une attention toute particulière dans la planification des activités de réinsertion et de reconstruction appuyées par l'Organisation.

En décembre 2004, ce sont des régions côtières de l'Asie et de l'Afrique qui ont été le plus gravement touchées par le tsunami déclenché par le terrible tremblement de terre survenu au large de Sumatra. Le BIT, en collaboration avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs des quatre pays les plus durement touchés – l'Inde, l'Indonésie, Sri Lanka et la Thaïlande –, a alors lancé le plus vaste programme de création d'emplois et d'activités génératrices de revenu de son histoire pour permettre aux populations touchées de retrouver un emploi et des moyens de subsistance.

En Indonésie, le principal objectif a été de redonner aux communautés sinistrées des moyens de subsistance élémentaires. A cette fin, quatre centres d'aide d'urgence à l'emploi ont été créés, un programme de rémunération des travailleurs affectés à la reconstruction des infrastructures a été mis sur pied et une formation professionnelle a été proposée. Le BIT a également beaucoup aidé le PNUD et le gouvernement à analyser les besoins immédiats et à élaborer un plan de reprise et de reconstruction.

A Sri Lanka, les activités de conseil et d'assistance du BIT ont principalement porté sur la mise au point d'une politique de reprise et de reconstruction, et ont notamment comporté l'élaboration d'un programme de rémunération des travaux de relèvement et la protection des groupes vulnérables, en particulier les nombreux orphelins.

En Inde et en Thaïlande, le BIT, en collaboration avec les mandants de l'OIT et les organisations des Nations Unies, a joué un rôle de chef de file au sein de l'équipe des Nations Unies pour aider les travailleurs migrants à retrouver un emploi productif. En collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), le BIT a aidé les travailleurs migrants, originaires pour la plupart du Myanmar, à régulariser leur situation avant de se mettre à la recherche d'un emploi.

En Inde, le BIT a aidé les organisations d'employeurs et de travailleurs à renforcer les services offerts à leurs adhérents afin d'aider les familles sinistrées à retrouver des moyens de subsistance.

Le tsunami a donné lieu à l'une des plus vastes opérations de mobilisation des ressources de ces dernières années. La Belgique, les Pays-Bas, le Royaume-Uni (DFDI), les Etats-Unis (ministère du Travail) et le PNUD sont les donateurs qui ont le plus contribué aux projets mis sur pied par le BIT à la suite de la catastrophe.

#### a) Partenaires multi-bilatéraux

97. Il ne faut pas s'attendre à ce que le budget d'aide multilatérale des gouvernements augmente de façon spectaculaire dans l'avenir proche. Il est cependant possible de chercher à augmenter les contributions volontaires que l'OIT perçoit actuellement. Pour

ce faire, il est important, d'une part, de donner au Bureau les moyens de tirer parti des différentes possibilités qu'offrent les politiques et modalités des donateurs et, d'autre part, de favoriser le dialogue entre les donateurs de l'OIT en vue d'une plus grande cohérence des interventions. Cela suppose que l'OIT prenne des initiatives en vue d'obtenir les résultats suivants:

- *Faire mieux connaître aux organismes et aux gouvernements donateurs la valeur ajoutée qu'apporte l'OIT à la coopération au développement du fait de sa structure tripartite et de ses activités normatives.* Cela peut se faire en organisant des campagnes médiatiques ciblées et en présentant les programmes et politiques de l'OIT à un large public composé de responsables gouvernementaux, représentants des employeurs et des travailleurs, organismes de développement, parlementaires, universitaires et journalistes. Pour élargir la portée du programme de l'OIT, il est souvent utile de passer par les commissions tripartites nationales des pays donateurs ou encore de discuter les aspects techniques avec les experts de ces pays. Par exemple, la catastrophe du tsunami a démontré que l'OIT devait absolument rester en liaison étroite avec les programmes des donateurs et les départements directement responsables du financement des secours et des fonds d'urgence qui, bien souvent, ne connaissent pas son action ni la possibilité qu'elle a de favoriser l'emploi dans les activités de redressement et de reconstruction. L'objectif est d'augmenter la part des fonds multilatéraux que les organismes donateurs accordent à l'OIT, surtout en ce qui concerne les volets de l'Agenda du travail décent qui n'ont pas encore reçu beaucoup d'attention, et d'augmenter les montants destinés à la région africaine. Inclure en toute bonne foi les partenaires sociaux dans les propositions soumises aux donateurs permet à l'OIT de mettre en évidence son avantage comparatif le plus précieux – le tripartisme.
- *Convaincre les donateurs multi-bilatéraux de renoncer à des relations ponctuelles pour conclure avec l'OIT des accords de financement pluriannuels et convaincre ceux avec lesquels un accord-cadre existe déjà d'aligner progressivement cet accord sur les cycles de programmation et les priorités stratégiques de l'Organisation.* Il est proposé de faire concorder les programmes des donateurs avec le cycle quadriennal du cadre stratégique de l'OIT.
- *Améliorer la cohérence entre les donateurs de l'OIT* pour pouvoir fixer les priorités d'une manière plus transparente et plus efficace; accompagner le travail de mobilisation de ressources par un dialogue sur l'action à mener dans les domaines prioritaires, par exemple la dimension sociale de la mondialisation; mettre en valeur la contribution de l'OIT à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, à la lutte contre la pauvreté et à la réforme des Nations Unies; réduire les coûts de transaction d'une multitude de modalités opérationnelles et contractuelles différentes; assouplir la conditionnalité de l'aide et rechercher une meilleure adéquation entre, d'une part, le programme de coopération technique de l'OIT et, d'autre part, les objectifs stratégiques de l'Organisation et ses programmes par pays pour un travail décent.
- *Mieux connaître les organismes donateurs, leurs centres d'intérêt et leurs priorités, notamment en incitant les bureaux extérieurs de l'OIT à collaborer davantage avec les représentants locaux des donateurs.* Le Bureau souhaite développer son portefeuille de coopération technique dans le cadre des programmes de promotion du travail décent par pays ainsi que des priorités et stratégies de développement nationales. Cela peut se faire en combinant des lignes directrices, une meilleure information et une formation plus poussée des fonctionnaires du BIT qui travaillent dans la coopération technique et surtout du

personnel de terrain. En raison de son importance potentielle, la question de la mobilisation de ressources à l'échelon local est traitée séparément dans les paragraphes qui suivent.

### **Encadré III.2**

#### **Approche stratégique des relations avec les donateurs: l'Union européenne**

Le partenariat récemment noué avec l'Union européenne relève de la nouvelle approche. L'OIT, qui a souscrit à l'Accord-cadre financier et administratif conclu en 2003 entre la Commission européenne et les Nations Unies (FAFA), a signé en 2004 avec la commission un document de partenariat stratégique, dans lequel ont été retenues cinq priorités communes: les normes fondamentales du travail et en particulier celles qui ont trait au travail des enfants et à l'éducation; la responsabilité sociale des entreprises et les normes fondamentales du travail; le dialogue social; la réduction de la pauvreté et l'emploi; les migrations et le développement.

Pour mettre en œuvre cet accord de partenariat, il faut tenir compte de la complexité des relations à établir avec les nombreuses directions générales de la commission et du processus de décentralisation actuellement mis en œuvre par cette dernière. Néanmoins, il renferme plusieurs possibilités de concertation étroite entre les deux institutions et s'est traduit par une augmentation substantielle des fonds alloués par la commission à l'OIT à travers différents guichets tels que les accords directs et la soumission de projets. Pour l'avenir, l'OIT entend maintenir et renforcer son dialogue avec la commission sur les mesures à prendre dans des domaines d'intérêt commun, tout en mettant à profit les possibilités de financement qu'offrent les crédits budgétaires thématiques de Bruxelles et le système de programmation de l'UE à l'échelon national ou sous-régional.

## **b) Mobilisation de ressources à l'échelon local**

98. Les organismes donateurs ont commencé à décentraliser la prise de décisions concernant le développement et son financement vers leurs réseaux de représentants sur le terrain. Des donateurs comme le Canada, le Danemark, les Etats-Unis, la Finlande, les Pays-Bas, la Suède, la Suisse et l'Union européenne (UE) acheminent une importante partie des fonds qu'ils consacrent au développement par le biais de mécanismes décentralisés de programmation par pays. Bien que les fonds mis à disposition par le PNUD au niveau local aient été considérablement réduits au cours de ces dernières décennies, la mobilisation de ressources à ce niveau reste un moyen inexploité et pourtant très prometteur d'augmenter les ressources extrabudgétaires. Toutefois, y recourir suppose une démarche radicalement différente dans laquelle les bureaux extérieurs de l'OIT jouent un rôle de premier plan et les mandants nationaux interviennent beaucoup plus directement.

99. Pour pouvoir mobiliser des ressources à l'échelon local, plusieurs mesures sont indispensables. Un investissement substantiel en temps et en ressources est nécessaire pour que le BIT puisse participer de façon plus systématique aux cadres et processus nationaux de développement, et en particulier aux BCP/PNUAD et aux stratégies de réduction de la pauvreté. C'est essentiellement à la faveur de ces processus que le BIT peut veiller à ce que l'Agenda du travail décent soit incorporé, pleinement et en bonne place, dans les stratégies de développement nationales. Cela est appelé à devenir une condition préalable à l'octroi de fonds au niveau des pays. Ces dernières années, le BIT s'est énormément investi dans la conception et la mise en application des SRP. Il est indispensable qu'il continue pour garantir que les enjeux du travail décent seront placés au cœur des programmes multilatéraux de développement.

100. A cet égard, les relations avec les équipes de pays des Nations Unies, et le PNUD en particulier, sont importantes. Le BIT fait partie du Groupe des Nations Unies pour le développement depuis 2002 et joue un rôle actif au sein de plusieurs équipes de pays. D'un autre côté, après la forte diminution de l'apport financier du PNUD dans les années quatre-vingt-dix, les relations avec celui-ci sont longtemps restées au point mort. Depuis peu, toutefois, le BIT, ayant renoué le dialogue, constate qu'en sa qualité de coordinateur des équipes de pays, le PNUD a de nouveau un volume non négligeable de fonds à octroyer. En effet, plusieurs donateurs préfèrent désormais acheminer des fonds par l'intermédiaire des équipes de pays – c'est-à-dire, dans la pratique, par l'intermédiaire du PNUD – pour simplifier leurs relations contractuelles avec les institutions des Nations Unies et encourager les équipes de pays à collaborer plus étroitement. Cependant, des expériences telles que la réaction du système des Nations Unies à la situation en Iraq et aux situations d'urgence créées par le tsunami et le tremblement de terre en Asie du Sud ont montré qu'il était urgent de simplifier les relations opérationnelles et contractuelles au sein des équipes de pays. Il faut en particulier parer au risque d'un conflit d'intérêts, dû au double rôle que joue le PNUD en tant que coordinateur et agent d'exécution de programmes financés par d'autres donateurs, tout en reconnaissant la fonction et la contribution des institutions spécialisées.

101. La mobilisation de ressources à l'échelon local est également un excellent instrument de coopération avec la Banque mondiale et les banques régionales de développement. Les projets d'assistance technique sont généralement financés par des éléments de prêts octroyés aux gouvernements bénéficiaires. La difficulté de parvenir à des accords contractuels conformes aux règlements financiers et juridiques tant des banques que de l'OIT a bloqué tout recours à cette forme de coopération. Un accord type existe entre les emprunteurs de la Banque mondiale et les institutions des Nations Unies. L'OIT va donc elle aussi tenter de mettre au point des accords types couvrant différentes modalités opérationnelles avec la Banque mondiale et de négocier des accords analogues avec les banques régionales de développement. En fin de compte, c'est aux pays qui empruntent de l'argent aux banques de développement de décider si le BIT est le mieux placé pour le aider à mettre en œuvre des projets dans les domaines de son ressort. Les employeurs et les travailleurs peuvent peser sur le choix des gouvernements à cet égard.

102. Dans l'ensemble, les bureaux extérieurs de l'OIT ont adhéré à cette démarche et sont passés à l'action: le pourcentage des approbations couvertes par des fonds collectés à l'échelon local, qui était d'environ 15 pour cent en 2002 et 2003, est désormais supérieur à 25 pour cent. La réaction de l'OIT aux catastrophes naturelles et situations d'urgence qui se sont produites récemment, telles que le tsunami dans l'océan Indien et le séisme en Asie du Sud, a été à cet égard extrêmement instructive. Les bureaux extérieurs de l'OIT ont en effet démontré qu'ils étaient capables de se surpasser pour apporter une contribution utile à des efforts de développement exceptionnels. L'OIT souhaite intégrer ces expériences positives dans toutes ses structures extérieures afin d'augmenter substantiellement le volume des ressources qui est négocié à l'échelon local.

### c) **Autres sources: secteur privé, fondations et organisations non gouvernementales**

103. Alors que la plupart des gouvernements donateurs n'ont pas encore honoré leur engagement d'affecter 0,7 pour cent de leur PNB à l'aide publique au développement, les fonds consacrés par des sources privées au développement et à l'aide humanitaire ont augmenté en flèche au cours de ces dix dernières années. Pour les seuls Etats-Unis, les dons versés aux pays à faible revenu par des églises, organismes de bienfaisance,

fondations et organisations non gouvernementales ainsi que par des établissements d'enseignement supérieur sous forme de bourses d'études se sont élevés au bas mot à 6,3 milliards de dollars en 2003<sup>3</sup>.

104. L'OIT reçoit de temps à autre des dons et autres contributions volontaires de diverses sources qui ne sont pas des organismes de développement publics: fondations, associations d'employeurs, syndicats, institutions publiques et entreprises du secteur privé. De 1996 à 2005, elle a ainsi financé 73 projets d'une valeur totale de plus de 17 millions de dollars, montant qui ne représente toutefois qu'une petite fraction des fonds extrabudgétaires recueillis durant cette période.

105. Les obstacles qui s'opposent actuellement à l'expansion des programmes financés par des sources non étatiques sont d'ordre politique et pratique. A la différence des organismes d'aide publics, dont le nombre est limité et qui sont liés à l'OIT sur le plan institutionnel soit parce que leur pays est membre de l'Organisation ou du système des Nations Unies, soit parce qu'ils participent à des mécanismes communs de développement, les donateurs non étatiques sont nombreux et hétérogènes. Pour créer des liens avec eux, il faut rechercher, sélectionner et délimiter des domaines d'intérêt commun, c'est-à-dire exploiter le savoir institutionnel. En outre, cela exige que l'OIT assouplisse ses procédures administratives et financières, parfois rigides, sans nuire à la transparence.

106. Les dons privés ne sont acceptés qu'après avoir été examinés de près pour vérifier qu'ils émanent d'organisations et d'individus dignes de confiance qui partagent les valeurs de l'OIT et, le cas échéant, font respecter les normes et principes de l'Organisation dans le monde du travail. Les opérations commerciales sont exclues et l'exploitation de la réputation de l'OIT ou de son logo est strictement réglementée.

#### d) Appels d'offres

107. L'OIT répond occasionnellement à des appels à propositions ou à des appels d'offres émanant de banques de développement, de l'Union européenne et de certains donateurs bilatéraux ou multilatéraux. En dépit des nombreux obstacles juridiques, politiques et organisationnels qui restreignent la participation de l'OIT à des appels d'offres, le Bureau a démontré la compétitivité de ses propositions de coopération technique en remportant par ce biais plusieurs prix avec des donateurs tels que le département du Travail des Etats-Unis, la Commission européenne, le Programme arabe du Golfe pour les organismes de développement des Nations Unies (AGFUND) et le fonds *Human Security Trust Fund*. En d'autres circonstances, il s'est associé au Centre de Turin qui a acquis des compétences et une expérience considérables dans ce domaine.

108. Le Bureau analysera précisément le rapport coût-efficacité des procédures d'appel à la concurrence afin de déterminer les critères en fonction desquels il pourrait prendre part aux différents mécanismes mis en place par les organismes d'aide et quelles en seraient les incidences financières.

---

<sup>3</sup> *The United States and International Development: Fostering Hope Through Growth*, US Department of State, Bureau of Public Affairs, mai 2005, <http://www.state.gov/r/pa/scp/2005/46948.htm>.

## **4. Innover et étendre le champ d'action: des partenariats pour le travail décent**

### **a) Elargir la base de ressources**

109. En s'engageant en faveur du travail décent au plus haut niveau politique, lors du sommet de septembre 2005, la communauté internationale a signifié qu'elle était prête à faire du travail décent un objectif mondial. Depuis, l'OIT s'emploie à faire comprendre ce message en veillant notamment à ce qu'il soit dûment pris en compte dans les mesures prises en vue de réaliser les objectifs de développement adoptés au niveau international. Dans ce contexte, des efforts concertés au sein du Bureau et une action conjointe avec les mandants tripartites de l'OIT sont indispensables pour constituer des partenariats et des coalitions ralliant les principaux acteurs du développement autour des objectifs stratégiques de l'Organisation et des domaines clés recensés dans le document final. La constitution de tels partenariats et coalitions est une condition préalable pour accroître la force d'impact de l'OIT dans le développement international et dans ses principaux domaines d'intérêt, comme la conception et la mise en œuvre des programmes de promotion du travail décent par pays et d'autres activités de coopération technique ainsi que pour augmenter les ressources nécessaires à son action.

110. A cette fin, l'OIT doit œuvrer pour que se créent des partenariats entre ses mandants et avec les principaux acteurs du développement, pour nouer de nouvelles alliances avec d'autres institutions des Nations Unies et faire en sorte que leurs activités respectives soient mieux coordonnées ainsi que pour s'associer à des organismes donateurs susceptibles de financer les programmes opérationnels du Bureau.

111. Les mécanismes de financement décrits plus haut seront maintenus mais il est peu probable que le volume des ressources ainsi dégagées augmente fortement. Compte tenu de l'ampleur de la tâche que représente la promotion du travail décent, il serait par conséquent utile d'envisager d'autres modes de fonctionnement qui tablent à la fois sur l'inclination croissante des donateurs pour des efforts complémentaires et sur le désir de collaboration qu'expriment de plus en plus les autres acteurs du développement. Pour cela, il faut faire preuve de créativité en mettant à profit la structure tripartite de l'OIT et les possibilités qu'elle offre de diversifier les formes de participation aux activités de l'Organisation par le biais de partenariats (voir à ce propos l'encadré III.2).

112. Le problème n'est pas uniquement d'ordre financier. Comme on l'a vu, les donateurs, les gouvernements et les bénéficiaires souhaitent de plus en plus que les organisations soient capables de coordonner leurs interventions afin de rentabiliser au mieux les investissements en les mettant au service d'une action cohérente. La mise en présence de disciplines différentes crée une émulation qui permet de rajeunir des idées anciennes, d'en faire naître de nouvelles et d'imaginer des moyens d'action inédits. La cohérence de l'action est impossible sans partenariats.

### Encadré III.3

#### Partenariats: les avantages de l'innovation

**Stratégie, efficacité, impact.** Les partenariats offrent de grands avantages sur les plans de la stratégie, de l'efficacité et de l'impact parce qu'ils obligent les partenaires à réfléchir au contexte général de leur action commune, et donc à la stratégie d'ensemble, ainsi qu'à tirer le meilleur parti possible des ressources qu'ils doivent partager. En élargissant le champ d'action, les partenariats augmentent l'impact politique des activités qu'ils réalisent conjointement.

**Responsabilisation.** De nos jours, les bailleurs de fonds, les gouvernements, les bénéficiaires et autres donateurs – et allocataires – de l'aide au développement exigent des objectifs, des indicateurs et des preuves concrètes de réussite. Les partenariats contribuent à une plus grande responsabilisation et à une meilleure utilisation des ressources car chaque partenaire attend des autres qu'ils tiennent leurs promesses. Ils sont ainsi amenés à apporter des innovations institutionnelles et techniques susceptibles d'engendrer des économies d'argent et de ressources naturelles. Ce faisant, ils permettent d'attirer et de mobiliser des fonds de façon plus coordonnée et plus efficace.

**Polyvalence.** Les partenariats donnent la possibilité de se faire entendre dans des espaces qui, sans eux, seraient inaccessibles. Ils peuvent aider à élaborer des règles et des recommandations sur des méthodes de travail faisant appel à une vaste consultation. Enfin, ils peuvent aider à répondre aux besoins du marché au sens le plus large en réunissant divers fournisseurs autour d'un intérêt commun.

**Conditions minimales.** Pour que les partenariats fonctionnent bien, certaines conditions minimales doivent être réunies. Ces conditions ont trait à la composition (surtout dans le contexte de l'OIT), à l'engagement, à la transparence et à la division du travail qui doit être claire. En d'autres termes, le résultat des efforts réalisés en commun doit être meilleur que celui d'un effort individuel – comme c'est le cas avec le tripartisme – et cela n'est possible que si les rôles sont clairement définis et si les relations entre les partenaires sont à la fois constructives et transparentes. Il faut un niveau minimum d'engagement de la part de chaque partenaire et il faut que chacun ait la volonté et la capacité de changer sa propre culture institutionnelle. De plus, les ressources nécessaires doivent être affectées au fonctionnement du partenariat.

#### b) Des partenariats public-privé pour promouvoir le travail décent pour tous

113. Compte tenu de l'essor que connaissent dans le monde entier les programmes de financement du développement par des sources privées, et compte tenu aussi de la connaissance intime du tripartisme et de son fonctionnement qu'a acquise l'OIT au fil de son existence, il vaudrait la peine de s'interroger sur la possibilité qu'offrirait la formule du partenariat public-privé (PPP) de réaliser l'objectif du travail décent, tant à l'échelon national qu'à l'échelon régional. Pour bien cerner la question, il convient de définir des critères permettant à ceux qui approuvent les programmes et projets et à ceux qui les administrent d'établir une distinction entre, d'un côté, les organisations d'employeurs et de travailleurs officielles et les fondations à but non lucratif dignes de confiance et, de l'autre, les entreprises privées.

114. Les accords de PPP, qui représentent l'une des grandes innovations des récentes réformes du système des Nations Unies, sont considérés comme indispensables à la réalisation des objectifs de développement pour le Millénaire car les fonds, les compétences techniques et le rayon d'action des seules institutions des Nations Unies seront insuffisants. Mais on sait aussi que, pour compléter utilement l'action gouvernementale et intergouvernementale, ces partenariats doivent être ancrés dans le tissu national et être gérés d'une manière appropriée et transparente.



115. Des partenariats public-privé sont possibles dans les domaines qui relèvent du mandat de l'OIT. Dans plusieurs d'entre eux, ressources et compétences peuvent être mises en commun pour étendre la portée et accroître l'efficacité des projets de coopération technique. C'est ce que fait par exemple, à une petite échelle, le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) dans le cadre des projets de lutte contre le travail des enfants qu'il réalise, entre autres, dans l'industrie du tabac, les plantations de cacaoyers et l'agriculture de l'Afrique orientale et occidentale. Une démarche analogue pourrait être adoptée pour d'autres volets essentiels de l'Agenda du travail décent, tels que la promotion de l'emploi des jeunes, la lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail et, d'une manière générale, la mise en œuvre des programmes de promotion du travail décent par pays.

116. Pour que cette démarche soit parfaitement conforme aux principes de l'OIT, il est fondamental, outre les précautions d'usage concernant la qualité de la conception et de la mise en œuvre et l'admissibilité des organisations partenaires, de veiller à ce que les règles du tripartisme et du dialogue social soient respectées.

## 5. Investir dans la coopération technique

117. La coopération technique de l'OIT peut encore être améliorée tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif. Une coordination plus poussée avec des partenaires du développement comporte, certes, des difficultés mais elle multiplie aussi les possibilités de promouvoir l'Agenda du travail décent. Quant à la stratégie de mobilisation des ressources, il faut que le BIT investisse dans les moyens d'améliorer la conception, la présentation et la distribution de ses produits et programmes de coopération technique. Par exemple, il serait bon qu'il puisse ordonner sa panoplie de produits et projets techniques en une série de programmes plus restreinte mais plus fonctionnelle et plus facile à remarquer, concevoir des approches complémentaires et interdisciplinaires à l'intention de groupes cibles, traduire les programmes de promotion du travail décent par pays en des propositions de coopération technique vendables grâce à une présentation claire et attrayante, et intégrer des stratégies de communication aux stades de la conception et de l'exécution des projets.

118. L'un des éléments essentiels qui permettra d'améliorer la manière dont sont conçus les programmes et les produits est l'observation, à l'échelle du Bureau, d'un même ensemble de principes vis-à-vis des partenariats extérieurs. C'est en resserrant la coordination interne, au siège et entre le siège et les bureaux extérieurs, que l'on pourra mettre au point, vendre et évaluer des produits performants. Les outils de la planification et de la budgétisation stratégiques seront utiles dans ce contexte s'ils sont utilisés en même temps pour le budget ordinaire et pour les ressources extrabudgétaires.

119. Au fur et à mesure que les PPTD se développeront, il sera possible de déterminer avec plus de précision les domaines dans lesquels la demande des mandants est forte et de définir, parmi les priorités nationales, celles qui requerront une attention particulière. L'important travail déjà accompli par l'IPEC est riche d'enseignements pour le Bureau qui, du reste, s'en inspire actuellement pour mettre en place un grand programme mondial concernant l'emploi des jeunes. L'OIT doit mettre toute cette expérience au service des efforts qu'elle déploie pour profiter de l'augmentation escomptée des fonds consacrés au développement.

120. Enfin, l'OIT se donnera les moyens de tirer un meilleur parti de sa structure et de sa composition tripartites pour se valoriser et valoriser ses produits. Elle devrait soutenir les comités tripartites nationaux non seulement parce que ces comités sont des

interlocuteurs privilégiés pour définir les besoins de coopération technique et contrôler la mise en œuvre des programmes, mais aussi parce qu'ils sont des intermédiaires indispensables pour faire mieux connaître ses valeurs et principes aux institutions nationales et au grand public.

## **IV. Capacité en matière de coopération technique**

---

121. Les bénéfices retirés de la coopération technique sont directement proportionnels au degré de participation et d'engagement de l'ensemble des parties intéressées. La capacité est, par conséquent, un facteur essentiel – pour les mandants qui jouent un rôle crucial, les techniciens qui exécutent les programmes et les responsables de leur gestion et de la coordination entre partenaires. On trouvera dans ce chapitre un aperçu des pratiques actuelles et de celles qui devront être adoptées à l'avenir, essentielles à la mise en œuvre d'un programme axé sur les résultats, ainsi qu'une description des activités visant à renforcer les capacités des mandants et du programme conçu à l'intention des fonctionnaires du BIT. Dans la dernière section, les questions relatives à la gouvernance, en particulier l'exécution et l'évaluation des activités de coopération technique, sont examinées.

### **1. Renforcement et utilisation des capacités des mandants**

122. Il convient de lire cette section conjointement avec les sections III.3, III.4 *b*), V.6 et V.7 *a*) qui contiennent des exemples et des renseignements complémentaires.

123. Certains programmes et projets comportent des éléments ayant trait à la formation directe ou indirecte des mandants: des modules et programmes de formation ont été mis au point, testés et mis à disposition. Il en est ainsi, par exemple, du projet SYNDICOOP (Afrique orientale et australe) dont l'objectif est de renforcer la capacité des syndicats et des coopératives pour leur permettre d'organiser les travailleurs du secteur informel de l'économie et de réduire la pauvreté en améliorant leurs modes d'opération. Ce projet a été mis au point à l'issue de longues délibérations entre les représentants des mouvements syndicaux et coopératifs internationaux, en particulier la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et l'Alliance coopérative internationale (ACI), avec l'aide du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Service des coopératives du BIT. Il s'inscrit dans le cadre du suivi d'un colloque international sur l'organisation des travailleurs du secteur informel (octobre 1999), au cours duquel les stratégies conjointes coopératives-syndicats dans le secteur informel ont occupé une place importante. Ce projet vise à offrir un cadre pour le renforcement des initiatives existantes et l'élaboration de nouveaux programmes de promotion du travail décent. SYNDICOOP est financé par les Pays-Bas. Dans le cadre de projets organisés en Afrique orientale et australe, des responsables de syndicats et de coopératives nationaux ont été formés et ils ont été initiés à des manières novatrices de travailler plus systématiquement avec des groupes relevant de l'économie informelle. Cette méthode a favorisé une collaboration durable entre les syndicats et les coopératives, et les commissions de travail conjointes qui ont été établies continuent à organiser les travailleurs de l'économie informelle.

124. Des outils électroniques, faciles à distribuer et à mettre à jour, constituent un moyen efficace d'informer les mandants. Un DVD et un site Internet intitulé *Reaching out to SME's – An electronic toolkit for employer's organisations*<sup>1</sup> ont été élaborés avec le concours de l'Organisation internationale des employeurs. Cet outil couvre quatre phases stratégiques et contient des miniguides et des études de cas donnant des exemples réels d'organisations d'employeurs représentant et soutenant de manière active de petites et moyennes entreprises. L'utilité de cet outil comme ressource électronique pouvant aider les groupes d'employeurs à s'organiser, à fournir des services et à défendre les intérêts des petites et moyennes entreprises a été reconnue.

125. Pour que le développement soit durable, les mandants locaux doivent s'approprier le processus. La coopération technique mise en place par le BIT pour faciliter le développement économique local a encouragé l'appropriation au niveau local des activités de développement grâce à un processus de participation, d'échange d'idées et de coordination des initiatives des acteurs locaux visant à créer des emplois et stimuler l'économie locale. Au Mozambique et en Afrique du Sud, les projets de développement économique local ont aidé à renforcer la capacité des parties prenantes locales – autorités locales, organisations de travailleurs, associations d'entreprises, institutions de microfinancement. Cela a entraîné l'élaboration de stratégies plus cohérentes et mieux adaptées au développement économique local. En Europe orientale, notamment en Serbie du Sud, sept agences de développement économique local ont été établies et elles se sont révélées un mécanisme à la fois fiable et durable pour mobiliser les ressources locales. Ces agences ont amélioré le processus de réconciliation ainsi que le potentiel économique de la région en renforçant le dialogue social et en promouvant de petites et moyennes entreprises axées sur la croissance.

126. Le Programme sur les femmes, la pauvreté et l'emploi (GPE) vise à briser le cercle vicieux de la pauvreté des femmes en offrant une assistance technique aux mandants de l'OIT. La formation se fonde sur un programme modulaire didactique mis au point par le BIT, traduit en plusieurs langues (arabe, français, espagnol et portugais) et adapté aux contextes locaux. La structure modulaire du GPE permet aux formateurs d'adapter son contenu à de nombreux contextes différents.

127. L'élément du programme GPE concernant le renforcement des capacités a été mis au point à l'origine par le BIT en collaboration avec le Centre de Turin en réponse à l'accroissement des besoins des mandants de l'OIT en matière de programmes de promotion de l'emploi pour lutter contre la pauvreté et les inégalités entre les sexes. A partir d'un ensemble de neuf modules de formation, le GPE vise à encourager une action efficace au niveau national en renforçant la capacité des mandants, en améliorant leurs options par l'élaboration de politiques et de programmes et en leur présentant des orientations détaillées sur des questions telles que l'évolution de la pauvreté, l'inégalité entre les sexes et l'emploi, l'accès aux biens et au crédit, l'emplois, les formations qualifiantes et les fonds sociaux.

128. Ce programme est mis en œuvre en Afrique depuis 1999 et s'est récemment révélé un outil efficace non seulement pour dispenser des formations sur des thèmes ayant trait aux stratégies d'atténuation de la pauvreté mais également comme point de départ de recherches plus poussées sur des questions relatives aux femmes, à la pauvreté et à l'emploi au niveau national, l'objectif étant d'appliquer les résultats par exemple aux DSRP. L'an dernier, le programme GPE a servi de base à la mise en œuvre d'un projet visant à renforcer l'intégration de la question de l'égalité entre hommes et femmes dans

---

<sup>1</sup> <http://learning.itcilo.org/sme/>.

les volets relatifs au développement agricole et rural des stratégies de réduction de la pauvreté au Kenya, en Ouganda et en République-Unie de Tanzanie. Ce projet est mis en œuvre par le bureau de l'OIT de Dar Es-Salaam en étroite collaboration avec la Communauté de l'Afrique orientale (CAO), celle-ci ayant d'ores et déjà proposé diverses stratégies visant à résoudre des problèmes importants en matière d'égalité entre les sexes, de pauvreté et de travail décent dans le cadre du développement agricole et fourni des informations pour orienter l'action future tant au niveau national qu'entre les membres de la Communauté de l'Afrique orientale.

## Centre international de formation de Turin

129. Le Centre met en œuvre trois programmes techniques destinés à renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs, à savoir les programmes d'activité pour les employeurs et pour les travailleurs (ACT/EMP et ACTRAV), qui existent depuis 2001 et visent à renforcer la capacité des dirigeants et des militants des syndicats et des organisations d'employeurs de répondre aux besoins de leurs membres et de jouer leur rôle de partenaires sociaux, et le Programme technique sur le dialogue social (établi en 2000) qui encourage le dialogue social en tant qu'outil propre à favoriser la justice sociale, une bonne gouvernance et un processus décisionnel démocratique.

130. Depuis 1999, le Fonds central de Turin a parrainé la participation de représentants des travailleurs et des employeurs aux activités de formation générale au Centre. Des bourses sont également réparties entre diverses activités bipartites et tripartites considérées comme présentant un intérêt particulier pour les représentants des employeurs et des travailleurs.

131. Le tableau IV.1 montre le nombre de représentants d'employeurs et de travailleurs ayant participé aux activités de formation organisées par le Centre à Turin et sur le terrain de 2002 à 2004. Le nombre de bourses attribuées par le fonds central est passé de 20 en 1999 à 170 en 2005. Le nombre de participants travailleurs et employeurs a régulièrement augmenté au cours des cinq dernières années, passant de 903 en 2000 à 2 131 en 2004. Le lancement du programme des activités pour les employeurs en 2001 a accéléré la progression.

**Tableau IV.1. Centre international de formation de l'OIT, Turin**  
**Nombre d'employeurs et de travailleurs ayant participé aux activités de formation de groupe, 2000-2004**

	2000	2001	2002	2003	2004
Employeurs ayant participé à des activités:					
■ spécifiquement conçues pour les employeurs	0	179	146	288	278
■ bi ou tripartites, ou autres	265	221	298	335	386
<b>Sous-total</b>	<b>265</b>	<b>400</b>	<b>444</b>	<b>623</b>	<b>664</b>
<i>En pourcentage du nombre total de participants</i>	3,9 %	5 %	5,5 %	6,4 %	6,2 %
Travailleurs ayant participé à des activités:					
■ spécifiquement conçues pour les ouvriers	433	620	804	688	952
■ bi ou tripartites, ou autres	205	323	318	468	515
<b>Sous-total</b>	<b>638</b>	<b>943</b>	<b>1 122</b>	<b>1 156</b>	<b>1 467</b>
<i>En pourcentage du nombre total de participants</i>	9,5 %	11,8 %	14 %	11,9 %	13,6 %
<b>Total participants employeurs et travailleurs</b>	<b>903</b>	<b>1 343</b>	<b>1 566</b>	<b>1 779</b>	<b>2 131</b>
<b>Total participants</b>	<b>6 705</b>	<b>7 955</b>	<b>8 007</b>	<b>9 749</b>	<b>10 796</b>
<b>Employeurs et travailleurs en pourcentage du nombre total de participants</b>	<b>13,5 %</b>	<b>16,9 %</b>	<b>19,6 %</b>	<b>18,2 %</b>	<b>19,7 %</b>

## 2. Personnel du BIT: compétences et formation

132. Pour aider à renforcer la capacité technique des fonctionnaires du BIT, la stratégie révisée en matière de ressources humaines, adoptée par le Conseil d'administration à sa 294<sup>e</sup> session (novembre 2005), recouvre plusieurs objectifs stratégiques qui conjointement orientent les efforts et les ressources vers une amélioration de la capacité du BIT de fournir des services. Le programme pilote d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger (MLDP) renforce l'aptitude des responsables à orienter et gérer le personnel qu'ils dirigent. Il s'agit là d'une étape essentielle pour faciliter le renforcement des capacités opérationnelles du BIT. La mise en œuvre de la deuxième phase du MLDP, destinée aux fonctionnaires P4/P5, sert elle aussi à établir un diagnostic et à soutenir des initiatives proches des activités de coopération technique. On s'attache en particulier à ce que les fonctionnaires aient une compréhension approfondie des principes de base du tripartisme, tant au siège que sur le terrain.

133. Les mesures proposées pour améliorer le système de gestion de la performance employé par le Bureau offriront un cadre dans lequel pourront être identifiés, communiqués et suivis les besoins en matière de formation et de perfectionnement en étroite liaison avec l'évaluation des besoins opérationnels.

134. La stratégie révisée en matière de ressources humaines comporte plusieurs mesures visant le perfectionnement du personnel. L'augmentation des ressources affectées à la formation et au perfectionnement en cours d'emploi durant l'exercice 2006-07 a une importance majeure. Ces ressources sont affectées aux secteurs, départements et bureaux extérieurs et doivent servir à renforcer les compétences fonctionnelles et techniques, à donner des orientations spécifiques aux personnes récemment recrutées et à financer la

formation pour de nouveaux programmes et politiques. En outre, le Département du développement des ressources humaines prendra les initiatives voulues en matière de formation (compétences de base et générales, compétences en matière de gestion, orientation organisationnelle générale, perfectionnement personnel). La stratégie révisée vise aussi à renforcer les connaissances et compétences des fonctionnaires qui fournissent un appui aux activités de coopération technique (par exemple, fonctionnaires de rang intermédiaire ou débutants, fonctionnaires nationaux, experts ayant déjà l'expérience de la coopération technique).

135. La stratégie en matière de ressources humaines comporte des mécanismes permettant d'améliorer l'efficacité et la qualité des procédures de recrutement du Bureau, notamment en offrant une formation aux techniques de sélection fondées sur les compétences, qui aidera également à renforcer la capacité globale des fonctionnaires du BIT à tous les niveaux de l'Organisation. Les experts de la coopération technique et les conseillers techniques en chef devraient posséder les compétences nécessaires ou suivre une formation dans des domaines tels que les normes internationales du travail, le tripartisme et le dialogue social, les relations professionnelles, le rôle des partenaires sociaux dans le monde du travail, la gestion axée sur les résultats et la planification stratégique.

### **3. Questions relatives à la gouvernance**

136. La coopération technique fait intervenir un grand nombre de départements, d'unités, de régions et de membres du personnel dans le cadre d'un processus complexe couvrant la formulation, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes et projets. Il est indispensable que tous les intéressés aient conscience de leurs responsabilités dans le cycle de gestion des programmes ou projets et jouent leur rôle de manière compétente et efficace. Cela demande un contrôle de la qualité des propositions de projets, une rationalisation des procédures opérationnelles et une révision plus approfondie des directives existantes en matière opérationnelle. Une bonne gouvernance, c'est-à-dire la culture institutionnelle inspirant la planification, l'adaptation et la conduite des politiques et activités, est donc cruciale si l'on veut que les efforts déployés soient couronnés de succès et donnent les meilleurs résultats possibles.

137. Chaque étape du cycle des projets comporte des délais, des structures et des cibles différents. Il faut donc que les résultats recherchés, les modalités d'évaluation et de contrôle de ces résultats obtenus et les capacités et ressources nécessaires pour mettre en œuvre ce qui est prévu soient clairement définis. Les procédures à suivre à chaque étape devraient être clairement indiquées et les responsabilités clairement réparties.

138. Si l'on veut atteindre les objectifs visés et obtenir un impact durable, il importe au plus haut point de définir une stratégie visant à garantir la disponibilité des ressources et la solidité de l'engagement politique des mandants et autres parties prenantes. Cette stratégie doit reposer sur un accord quant au résultat désiré et sur la pleine participation de tous les acteurs à tous les stades du projet. Les résultats escomptés et le calendrier prévu doivent tenir compte de manière réaliste de la capacité technique des parties concernées. Si des contraintes risquent d'avoir une incidence sur la durée du projet, les objectifs et les résultats prévus doivent être revus en conséquence.

139. Un contrôle régulier et efficace est nécessaire pour garantir l'obtention des résultats escomptés. Pour que l'impact soit durable, il faut que les mandants s'approprient progressivement le processus de mise en œuvre du projet. A cet effet, ils doivent disposer des compétences et des outils nécessaires pour la planification, le contrôle et la

gestion. Leurs besoins dans ce domaine doivent être évalués dès le stade de la conception du projet et celui-ci doit y répondre. La prestation de services efficaces et l'appui du BIT dépendent d'une bonne gestion.

## a) Exécution

140. Mandants et donateurs ont toujours considéré le taux d'exécution des programmes de coopération technique comme un indicateur important de l'efficacité avec laquelle le Bureau gère ses programmes et emploie les fonds qui lui sont confiés. Le taux d'exécution est compris en moyenne entre 60 et 70 pour cent chaque année. En 1999, la Conférence a demandé au Bureau d'analyser l'exécution des programmes, et un système de contrôle a été mis en place pour suivre régulièrement l'évolution de la situation. Des informations mensuelles sont disponibles sur l'Intranet concernant l'exécution des programmes par les unités et les bureaux extérieurs; les responsables de la gestion des programmes et l'équipe de direction sont tenus régulièrement informés de la situation, des problèmes rencontrés et des mesures prises; la Commission de la coopération technique du Conseil d'administration est informée chaque année à ce sujet lors de la session de novembre. Des progrès significatifs ont été réalisés grâce à ce mécanisme de contrôle de l'exécution mais celle-ci peut encore être améliorée. Une exécution efficace reste une grande priorité pour le Bureau, de même que la qualité et l'efficacité de ses activités.

## b) Evaluation

141. L'évaluation des projets offre la possibilité au Bureau et à ses bailleurs de fonds de mesurer l'adéquation de leur conception au regard des cadres stratégique et national de l'OIT et d'examiner l'efficacité et la viabilité des résultats. L'évaluation des projets permet de vérifier également le bien-fondé des hypothèses sur lesquelles repose leur conception quant à la contribution qu'ils apportent aux objectifs de développement globaux, car elle implique la participation de tous les mandants, bénéficiaires et parties prenantes.

142. Les programmes et projets de coopération technique sont désormais évalués conformément au cadre d'évaluation approuvé par le Conseil d'administration en 2002<sup>2</sup>. Parmi les critères d'évaluation figurent la pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la viabilité à long terme des programmes et projets. La plupart d'entre eux étant financés au moyen de fonds extrabudgétaires, les préoccupations et besoins spécifiques des donateurs sont également pris en compte dans le processus d'évaluation.

143. Tous les projets de coopération technique sont soumis à une évaluation qui, selon le cas, peut prendre la forme d'une autoévaluation, d'une évaluation interne indépendante, d'une évaluation externe ou d'un ensemble de ces divers types d'évaluation. Les projets d'une durée inférieure à dix-huit mois sont évalués à leur achèvement; les projets s'étendant sur une durée de dix-huit à trente mois sont évalués à mi-parcours, puis lorsqu'ils prennent fin; les projets s'étendant sur plus de trente mois sont évalués chaque année, et à mi-parcours si cela a été convenu lors de l'élaboration du plan d'évaluation du projet, et une évaluation finale est faite lorsque le projet est terminé. Tous les programmes ou projets de coopération technique dont le budget dépasse 350 000 dollars ont fait l'objet d'une évaluation indépendante au moins une fois au cours

---

<sup>2</sup> Document du Conseil d'administration GB.285/PFA/10, nov. 2002, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb285/pdf/pfa-10.pdf>.



du cycle du programme ou projet. Des évaluations indépendantes tant internes qu'externes ont été réalisées. Pour tenter d'évaluer l'efficacité à long terme, l'impact et la viabilité des grands programmes et projets, des évaluations a posteriori ont été réalisées dans certains cas.

144. Pendant la période 2002-2005, outre un grand nombre d'examens annuels, plus de 300 évaluations indépendantes ont été réalisées. Plus de la moitié d'entre elles ont été effectuées par des consultants externes.

145. Le Bureau doit soumettre chaque année une évaluation thématique à la Commission de la coopération technique. Cela a été fait de manière systématique et, parmi les thèmes abordés, on peut citer la formation pour l'emploi<sup>3</sup>, le renforcement des institutions, des procédures, des cadres juridiques et de la capacité des mandants tripartites en matière de tripartisme et de dialogue social<sup>4</sup>, les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique<sup>5</sup> ou encore le VIH/SIDA et le monde du travail<sup>6</sup>.

#### i) Nouvelle politique et stratégie d'évaluation

146. En réponse aux demandes formulées par le Conseil d'administration lors de la discussion des propositions de programme et budget pour 2006-07 et du Cadre stratégique ainsi que sur la recommandation spécifique de la Commission de la coopération technique, qui souhaitait que des évaluations indépendantes soient réalisées de manière régulière, le Bureau a présenté une nouvelle politique et stratégie d'évaluation au Conseil d'administration en novembre 2005<sup>7</sup>.

147. La nouvelle politique vise à renforcer les pratiques d'évaluation du BIT, notamment par un examen plus systématique, transparent, indépendant et de qualité des grands programmes et des projets de coopération technique. La politique et le cadre d'évaluation visent également à promouvoir la mise en commun des enseignements tirés des travaux de fond du BIT et à renforcer les complémentarités entre l'évaluation et les autres activités relatives au contrôle et à la surveillance. La nouvelle politique définit par ailleurs des orientations plus claires pour la consultation et la participation des mandants et le partage des responsabilités au sein du Bureau en matière d'évaluation.

#### ii) Evaluation des programmes par pays

148. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) seront le moyen principal par lequel le BIT fournira ses services aux pays. Leur élaboration et leur mise en œuvre peuvent être considérablement améliorées si les informations sur les moyens de rendre le processus plus efficace et les réalisations plus effectives sont transmises en temps utile. L'évaluation des programmes par pays sera axée sur l'ensemble des appuis qu'apporte le BIT à ses partenaires nationaux pour promouvoir le travail décent dans

<sup>3</sup> Document du Conseil d'administration GB.286/TC/1, mars 2003, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb286/pdf/tc-1.pdf>.

<sup>4</sup> Document du Conseil d'administration GB.289/TC/1, mars 2004, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb289/pdf/tc-1.pdf>.

<sup>5</sup> Document du Conseil d'administration GB.292/TC/1, mars 2005, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb292/pdf/tc-1.pdf>.

<sup>6</sup> Document du Conseil d'administration GB.295/TC/2, mars 2006, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/tc-2.pdf>.

<sup>7</sup> Document du Conseil d'administration GB.294/PFA/8/4, nov. 2005, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb294/pdf/pfa-8-4.pdf>.

chaque pays. Les activités financées par les ressources ordinaires et extrabudgétaires seront examinées.

iii) **Evaluation thématique**

149. Les évaluations thématiques porteront sur des aspects, thèmes et processus spécifiques ainsi que sur certains secteurs, questions ou aspects particuliers des activités de coopération technique du BIT. Les évaluations thématiques permettent une exploration en profondeur de l'efficacité et de l'impact des principaux moyens d'action et d'intervention. Ce type d'évaluation peut s'inspirer des enseignements tirés de l'évaluation des projets, tant au BIT qu'à l'extérieur. Les programmes techniques du BIT devront conduire et financer ces évaluations selon un calendrier préétabli.

iv) **Evaluation de projets**

150. Au niveau des projets, le BIT poursuivra ses efforts pour que de bonnes pratiques soient chaque fois suivies. Tous les projets feront l'objet d'une évaluation qui, selon leur nature et le plan établi, prendra la forme d'une autoévaluation, d'une évaluation indépendante, d'une évaluation externe ou d'une combinaison de ces diverses formes d'évaluation. Le financement des évaluations indépendantes continuera à être inscrit dans les budgets des projets.

151. Le Conseil d'administration a demandé au Bureau de suivre le processus d'évaluation, d'analyser les rapports d'évaluation de la coopération technique pour en tirer des enseignements, résoudre les problèmes et enrichir les bases de données et les systèmes de l'ensemble du Bureau afin qu'il soit possible de diffuser les résultats des évaluations, ainsi que les bonnes pratiques et les rapports. Il est indispensable que le résultat des évaluations puisse être intégré dans le processus de mise en œuvre des projets en cours ainsi que dans les futurs programmes et projets. C'est un point sur lequel se concentre actuellement l'attention.

## **V. Evolution récente de la coopération technique**

---

152. On trouvera dans le présent chapitre une analyse statistique des principales tendances depuis 1999, suivie d'une description des travaux accomplis au titre de chaque objectif stratégique, notamment pour atteindre les objectifs intersectoriels du tripartisme et de l'égalité entre hommes et femmes. On y présente aussi les principales activités du Centre international de formation de l'OIT, à Turin, qui couvre les quatre objectifs stratégiques et joue un rôle de premier plan dans la coopération technique.

### **1. Faits et chiffres**

153. La présente section fournit les statistiques de base sur le programme de coopération technique de l'OIT et en analyse les tendances quantitatives. Une partie substantielle des travaux sont entrepris avec des fonds extrabudgétaires, qui complètent les activités financées par le budget ordinaire dans le cadre de la programmation et de la budgétisation stratégiques. Depuis 1998, le budget ordinaire est resté plus ou moins constant; en revanche, entre 2000 et 2004, les dépenses financées par des ressources extrabudgétaires ont augmenté en valeur réelle (ajustée en fonction de l'accroissement en pourcentage des coûts du budget ordinaire) de 51,7 pour cent. La répartition de ces ressources est inégale, tant entre les objectifs stratégiques et opérationnels qu'entre les pays bénéficiant de la coopération technique. Les tableaux V.1 et V.2 et les figures V.1-5 montrent la composante extrabudgétaire de la coopération technique, et plus particulièrement les approbations et les dépenses par secteur stratégique, par région et par type d'assistance. Des chiffres plus détaillés sont fournis dans l'annexe II (Annexes statistiques).

**Encadré V.1**  
**Messages clés**

Le programme de coopération technique de l'OIT est en expansion:

- En moyenne annuelle les approbations ont augmenté, passant de 106 à 154 millions de dollars entre la période 1995-1999 et la période 2000-2004. En 2005, elles se sont élevées à 176 millions de dollars.
- Les dépenses qui avaient diminué pendant les années quatre-vingt-dix ont augmenté de 13 pour cent par an en moyenne annuelle pendant la période 2000-2005.

Le Bureau a besoin de consolider et de diversifier ses partenariats et son éventail de donateurs:

- Les fonds provenant de donateurs multilatéraux ont presque doublé au cours des cinq dernières années.
- La demande de programmes intégrés a été forte, et ces programmes ont mobilisé des fonds importants.
- Malgré la création de partenariats avec plusieurs donateurs, les financements extrabudgétaires sont restés largement tributaires d'un petit nombre d'entre eux.
- Les partenariats et le dialogue avec le système des Nations unies et les banques de développement n'ont que faiblement contribué à promouvoir les activités opérationnelles.
- Des alliances pourraient être nouées entre les secteurs public et privé.

Le Bureau doit faire son possible pour mieux équilibrer le programme de coopération technique:

- Certaines composantes du travail décent sont insuffisamment soutenues par des activités opérationnelles.
- Il conviendrait de dynamiser l'élaboration de programmes pour les mandants et de privilégier la recherche de fonds à cette fin.
- Il n'est pas possible de répondre à la demande de services de toutes les régions, et la part de l'Afrique dans le total des dépenses a chuté.

**a) Augmentation des approbations**

154. Il y a eu une augmentation sensible des approbations depuis 1998. Comme le montre le tableau V.1, les approbations annuelles moyennes pendant la période 2000-2004 ont représenté quelque 154 millions de dollars, c'est-à-dire 45 pour cent de plus que le chiffre correspondant pour la période 1995-1999. Avec des approbations de 176 millions de dollars en 2005, cette tendance à la hausse devrait se poursuivre, mais à un rythme modeste.

Tableau V.1. Approbation de fonds extrabudgétaires

	Moyenne 1995-1999		Moyenne 2000-2004		Variations en %
	En milliers de dollars E.-U	Part en %	En milliers de dollars E.-U	Part en %	
Nations Unies	29 895	28,3	9 130	5,9	-69,5
Donateurs multi-bilatéraux	72 415	68,5	137 576	89,5	90,0
Autres sources *	3 446	3,3	7 065	4,6	105,0
<b>Total</b>	<b>105 756</b>	<b>100,0</b>	<b>153 770</b>	<b>100,0</b>	<b>45,4</b>

\* Notamment: fonds fiduciaires directs, acteurs autres que l'Etat, institutions financières internationales, Union européenne.

155. Un examen attentif du tableau V.1 permet de relever certaines variations importantes dans les montants de différentes sources. Ces variations, comme on le verra ci-après, ont eu une incidence profonde sur le schéma des dépenses. Le PNUD était habituellement le principal contributeur aux programmes de coopération technique de l'OIT: pendant les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, il a financé environ 50 pour cent de tous les programmes de coopération technique. Le PNUD a ensuite modifié ses modalités de financement de la coopération technique pour se concentrer sur l'exécution au niveau national. Ce changement, combiné aux problèmes de financement qu'il a rencontrés, s'est traduit par une baisse de sa contribution. Le déclin, qui avait commencé dans les années quatre-vingt-dix, s'est poursuivi: pendant la période 2000-2004, la contribution des Nations Unies n'a représenté que 6 pour cent du total (dont 4 pour cent du PNUD, les 2 pour cent restant venant essentiellement de l'ONUSIDA).

156. Heureusement, cette diminution des fonds fournis par le PNUD a été plus que compensée par les fonds supplémentaires provenant de sources multi-bilatérales grâce à la création de nouveaux programmes et partenariats ainsi qu'au développement de ceux existant. Outre les montants élevés reçus du ministère du Travail des Etats-Unis, on peut mentionner les vastes programmes de partenariat avec l'Allemagne, la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, la Suède, le Royaume-Uni et la Suisse. En outre, en 2004, le Bureau a aussi signé un accord de partenariat avec l'Union européenne, qui lui a apporté sept millions de dollars pour la période 2003-04, plus un supplément de 19 millions d'euros pour 2005. Les approbations de sources multi-bilatérales ont représenté 88 pour cent du total des financements extrabudgétaires en 2000-2005.

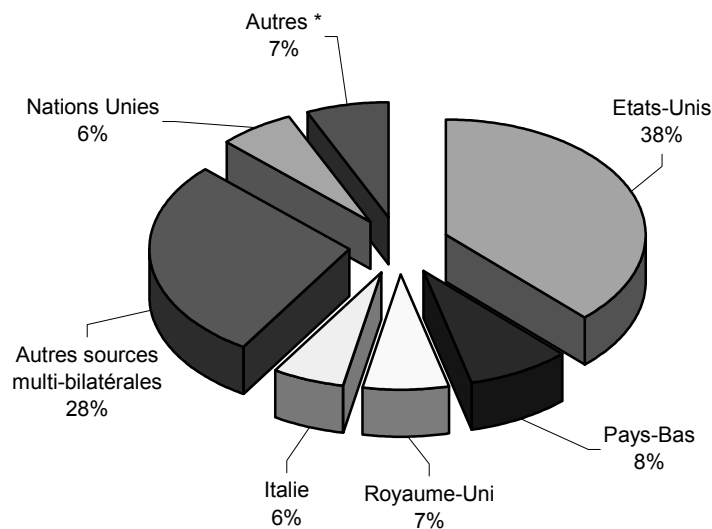
157. Ce processus a été facilité par l'élaboration et la présentation de nouveaux programmes, notamment le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), d'autres projets concernant la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et le Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail (ILO/AIDS). Ces programmes répondaient aux besoins déclarés des mandants tout en étant conformes aux priorités des donateurs. Il convient de mentionner tout particulièrement l'IPEC pour qui les approbations moyennes annuelles pour la période 2000-2005 représentaient 63 millions de dollars, soit 40 pour cent de toutes les approbations.

## b) Grands donateurs: diversifier et élargir la base

158. La figure V.1 présente une ventilation des approbations par grand donateur. La situation est dominée par un petit nombre de donateurs; ainsi, les Etats-Unis, les Pays-

Bas et le Royaume-Uni ont représenté environ 53 pour cent des ressources extrabudgétaires reçues; d'où la nécessité pour le Bureau de diversifier la base des donateurs. Il s'y emploie déjà.

**Figure V.1. Les approbations par grand donateur (2000-2005)**



\* Fonds fiduciaires directs (1,4 pour cent), acteurs autres que l'Etat (1,5 pour cent), banques (0,9 pour cent), Union européenne (2,9 pour cent).

159. Conformément à la pensée actuelle concernant la coopération pour le développement, les fonds de développement de provenance bilatérale et multilatérale sont de plus en plus mis à disposition au niveau du pays bénéficiaire. C'est pourquoi le BIT s'attache à multiplier les partenariats avec des missions de donateurs dans les pays en développement. Le volume des ressources extrabudgétaires mobilisées au plan local entre 2002 et 2005 (26 pour cent des approbations totales) fait clairement apparaître le potentiel d'expansion de tels partenariats locaux. L'annexe statistique 1 montre que 68 pour cent du total des fonds provenant du système des Nations Unies ont été obtenus sur le plan local. Quant aux institutions financières internationales, même si les sommes sont modestes en termes absolus, pas moins de 97 pour cent du total ont été mobilisés sur le plan local.

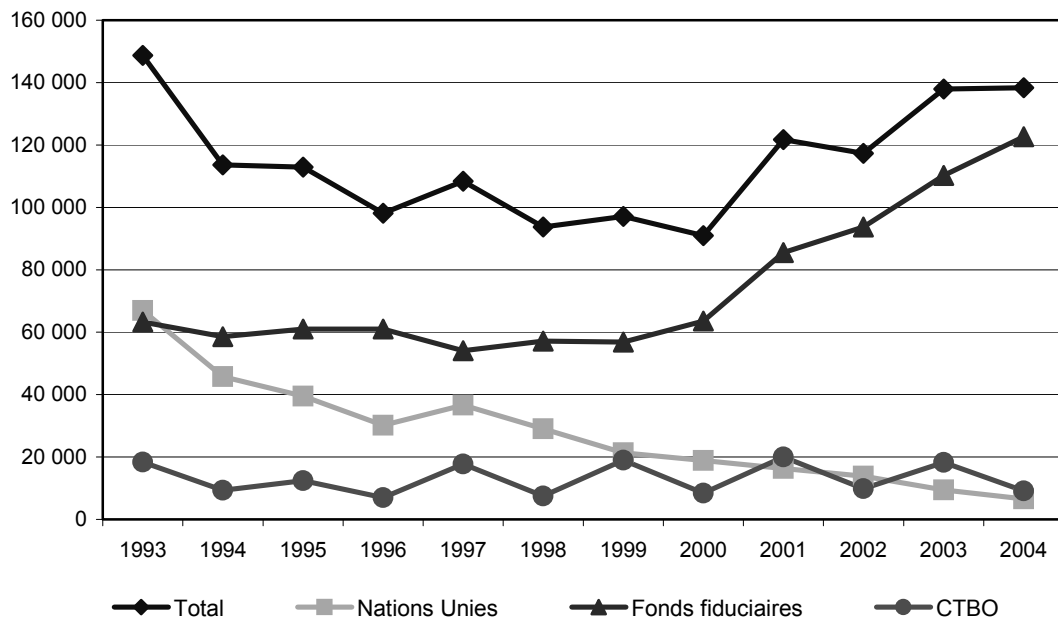
160. A cet égard, il faut plus que jamais que l'OIT et ses mandants travaillent ensemble, démontrent clairement que les programmes par pays pour un travail décent viennent utilement appuyer les cadres nationaux de développement tels que le PNUAD (Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement), les stratégies de réduction de la pauvreté et les principaux plans nationaux de développement, et en définissent les modalités d'exécution au niveau national.

### c) Dépenses

161. La figure V.2 montre les dépenses encourues au titre de la coopération technique de 1993 à 2004. Pendant cette période, c'est en 2000 que les dépenses de coopération technique ont enregistré leur plus faible niveau: 91 millions de dollars, après quoi elles ont augmenté à un rythme annuel moyen d'environ 13 pour cent, pour s'établir à 138 millions de dollars en 2003 et 171 millions de dollars en 2005. Comme on pouvait s'y attendre, cela reflète le schéma des approbations décrit plus haut et montre que, même si le volume des fonds provenant du PNUD a diminué, il a été plus que compensé

ces dernières années par l'accroissement des financements provenant des donateurs multi-bilatéraux.

**Figure V.2. Dépenses de coopération technique: Total des fonds, sources choisies**  
(en milliers de dollars E.-U.)



162. Les fonds pour la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO), qui servent généralement de capital d'amorçage et pour des utilisations ponctuelles, sont restés à un niveau constant ces dix dernières années. Leur montant, en valeur absolue comme en valeur relative, est resté faible; les dépenses de CTBO sont en principe plus importantes au cours de la seconde année de l'exercice, lorsque l'essentiel des activités du projet est mis en œuvre.

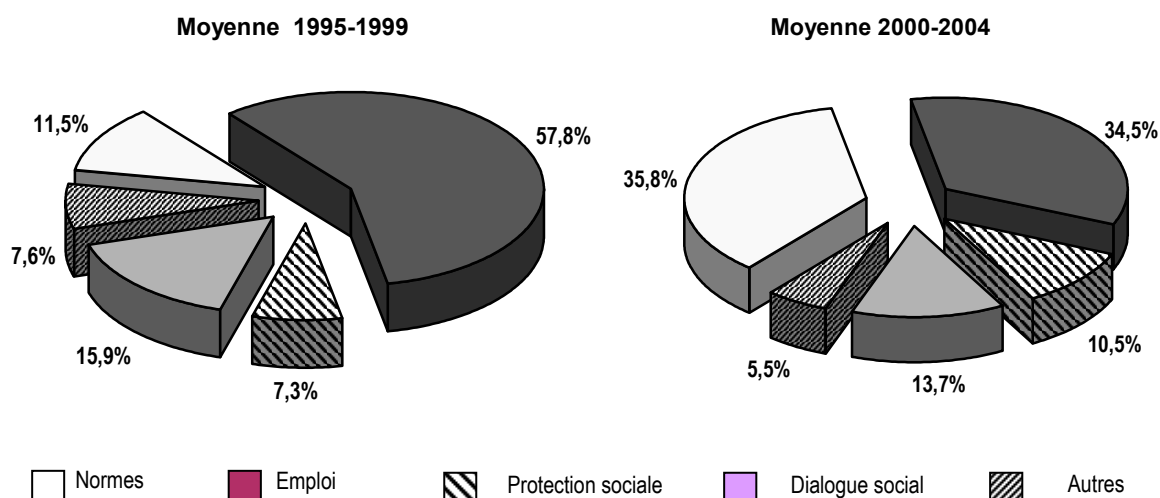
#### i) Dépenses par objectif stratégique

163. Ainsi qu'indiqué plus haut, l'évolution des niveaux de contribution des différents donateurs et de leurs domaines prioritaires de financement a eu des incidences profondes sur la nature de la coopération technique. L'élément le plus notable est l'augmentation de la part attribuée à NORMES dans le total des dépenses de coopération technique.

164. Comme le montre la figure V.3, les dépenses de coopération technique pour des projets visant à combattre le travail des enfants et à promouvoir la Déclaration de l'OIT ont plus que doublé pendant la période 2000-2005. Les dépenses en projets de coopération technique visant à faciliter l'accès des femmes et des hommes à un emploi et à un revenu décents ont connu une lente reprise après une tendance à la baisse. Les approbations pour l'emploi ont sensiblement augmenté en 2005<sup>1</sup>, grâce notamment aux efforts déployés par le Bureau pour mobiliser des ressources supplémentaires en faveur de programmes dans les zones d'Asie touchées par le tsunami. Cela se traduira par un accroissement des dépenses à venir.

<sup>1</sup> Atteignant 57 millions de dollars en octobre 2005, contre 37 millions de dollars en moyenne annuelle pendant la période 2000-2004.

Figure V.3. Dépenses totales de coopération technique par objectif stratégique



N.B.: Les chiffres pour 1995-1999 sont calculés sur la base de l'ancienne structure du Bureau. «Autres» regroupe les activités intersectorielles, les services de gestion, des postes divers et les services extérieurs pour lesquels il n'y a pas de domaine technique spécifique.

165. La part échue à la protection sociale a légèrement augmenté entre les deux périodes, passant de 7 à 11 pour cent, et les dépenses totales pour cet objectif stratégique ont doublé au cours des cinq dernières années pour s'établir à 17 millions de dollars. Cette tendance s'explique par le nouveau programme de coopération technique Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté (STEP), et par l'expansion importante du Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail.

166. Le Bureau s'inquiète de la diminution de la part et du niveau des dépenses de coopération technique consacrées au renforcement du tripartisme et du dialogue social. La part attribuée au dialogue social a été ramenée de 16 pour cent (1995-1999) à 14 pour cent (2000-2004). Comme les financements par les donateurs sont de plus en plus axés sur les stratégies de réduction de la pauvreté et la réalisation des objectifs de développement convenus, y compris les OMD, il est extrêmement important que l'OIT et ses mandants démontrent clairement au système des Nations Unies et aux donateurs que le dialogue et le tripartisme contribuent aux processus de réduction de la pauvreté et à une croissance équitable.

167. L'augmentation globale du programme de coopération technique au cours des cinq dernières années est très encourageante, comme d'ailleurs celle des dépenses au titre des principes et droits fondamentaux au travail. Le Bureau s'efforce actuellement d'accroître ses fonds extrabudgétaires pour d'autres aspects de l'Agenda du travail décent afin d'arriver à un programme mieux équilibré. Les efforts déployés pour mieux coordonner l'action au sein du système des Nations Unies et la création de nouveaux partenariats au niveau des pays devraient contribuer au développement des activités opérationnelles dans les domaines où les tendances actuelles sont préoccupantes.

168. Il n'a été question ci-dessus que des tendances générales. Il convient de souligner que l'actuelle méthode d'enregistrement des dépenses par projet individuel par les unités responsables de l'exécution restreint les possibilités d'analyse détaillée. Les dépenses des projets actuellement engagées dans un seul secteur stratégique masquent les dépenses éventuellement encourues par les mêmes projets pour des activités concernant d'autres secteurs stratégiques. Par exemple, même si quelques projets IPEC sont



enregistrés sous le Secteur des normes, ils contiennent des éléments relevant de Protection sociale, Dialogue social et Emploi. L'actuel système de comptabilité des dépenses présente des insuffisances auxquelles le Bureau s'emploie à remédier.

## ii) Dépenses par région

169. Le tableau V.2 montre une évolution du schéma de répartition régionale des dépenses. La part de l'Afrique a été ramenée de 37 à 25 pour cent, celle de l'Amérique latine et des Caraïbes est passée de 12 à 17 pour cent. La part de la région Asie-Pacifique est restée inchangée et celles de l'Europe et des Etats arabes ont légèrement diminué.

**Tableau V.2. Part des dépenses totales de coopération technique par région (en pourcentage)**

	Moyenne 1995-1999	2000	2001	2002	2003	2004	Moyenne 2000-2004
Afrique	37,3	31,2	26,9	23,8	23,4	22,9	25,2
Amériques	12,3	15,7	16,5	16,8	17,4	19,3	17,3
Asie	22,6	22,8	22,0	22,7	22,4	24,2	22,9
Europe	6,6	5,7	4,9	6,5	6,4	5,2	5,7
Etats arabes	3,2	2,4	1,9	2,1	2,1	1,5	2,0
Interrégional	18,0	22,2	27,8	28,1	28,4	26,9	26,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

170. Les dépenses en Afrique ont diminué dans les années quatre-vingt-dix mais sont restées stables au cours des cinq dernières années, d'autres régions ayant davantage bénéficié de l'augmentation des approbations. Cette situation, très préoccupante, s'explique par un certain nombre de facteurs touchant à l'histoire de la distribution des projets ainsi qu'aux nouveaux programmes et projets.

171. Ainsi qu'indiqué plus haut, le PNUD était le principal pourvoyeur de fonds pour la coopération technique de l'OIT, et une part substantielle de ces fonds allait à l'Afrique. Le programme pour l'Afrique s'est durement senti de la forte baisse des financements fournis par le PNUD. Les projets et programmes pour l'emploi figuraient sur la liste des priorités non seulement du PNUD, mais aussi de nombreux autres donateurs. La priorité s'est ensuite déplacée vers d'autres secteurs. Etant donné que l'Afrique bénéficiait d'une grande partie des projets ayant trait à l'emploi, ce transfert a eu un impact négatif sur la part de l'Afrique dans le total.

172. L'Afrique a également mis du temps à capitaliser sur le programme le plus vaste de l'OIT, l'IPEC, qui, en 2004, a représenté 39 pour cent des dépenses totales de coopération technique. En dépit des tentatives du Bureau pour rééquilibrer la répartition régionale des dépenses, celles-ci se sont concentrées dans d'autres régions avant 2004<sup>2</sup>. Le VIH/SIDA est également un grand programme mais, si les projets financés par l'ONUSIDA ont eu tendance à favoriser l'Afrique, la majeure partie des dépenses de

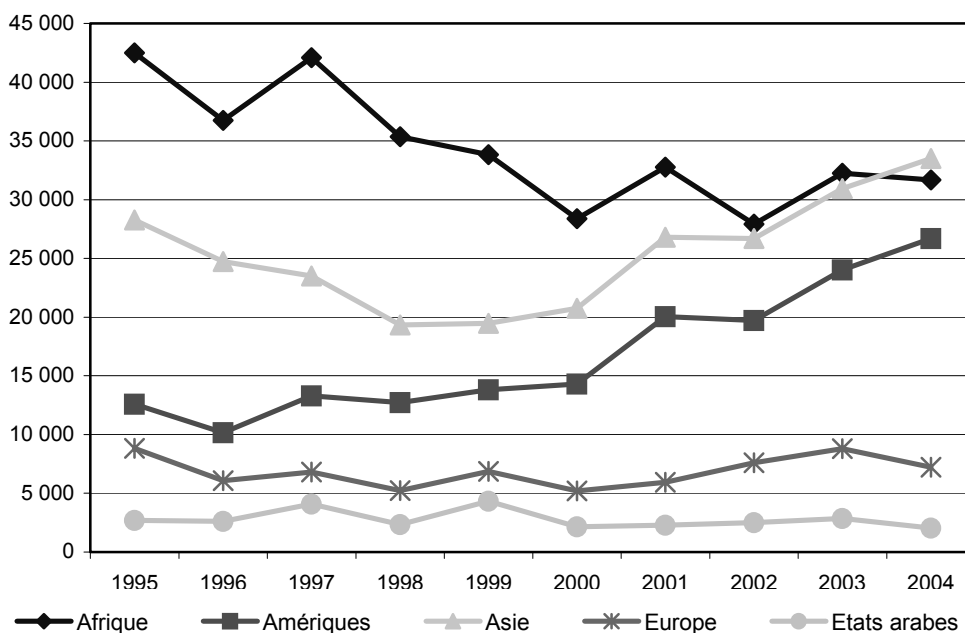
<sup>2</sup> En 2000, alors que l'IPEC a dépensé 3 millions de dollars en Afrique, il en a dépensé 6 millions dans les Amériques et 10 millions en Asie. L'annexe statistique 4 montre l'évolution du programme de coopération technique dans chaque région par objectif stratégique pendant la période 2000-2004. On constatera que l'IPEC a triplé le volume de ses activités en Afrique au cours des cinq dernières années, avec une accélération particulièrement notable à partir de 2003.

l'OIT provenant d'autres donateurs n'est pas toujours allée à l'Afrique. Un autre grand programme, celui concernant la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, s'est dès le début concentré sur la région Asie-Pacifique avec environ 19 millions de dollars de dépenses, contre 10 millions de dollars dans les Amériques et 9,4 millions de dollars en Afrique. Il faut dire que l'instabilité politique qui règne dans un certain nombre de pays d'Afrique est responsable de la baisse du taux d'exécution des programmes, ce qui se traduit par une baisse des dépenses.

173. Ces chiffres, il convient de le souligner, ne donnent qu'une image partielle. Deux éléments doivent être examinés. Premièrement, il y a eu une croissance rapide des projets interrégionaux (27 pour cent au cours de la période 2000-2004). Si certains de ces projets comportent des activités de caractère global – orientations générales, sensibilisation, recherche, financement de base –, beaucoup, par souci d'efficacité, regroupent des activités spécifiques par pays, y compris dans des projets régionaux. L'Afrique compte beaucoup sur les projets interrégionaux, qui sont généralement administrés depuis le siège. Si l'on analyse les approbations interrégionales, on constate qu'au moins 53 pour cent sont des dépenses par pays et qu'environ 24 pour cent sont pour l'Afrique. Ce seul fait porte la part de l'Afrique dans le total des dépenses à 32 pour cent pour la période 2000-2004, contre 25 pour cent selon le tableau V.2.

174. Cependant, cette baisse de la part de l'Afrique a été stoppée et l'aide au développement se déploie de plus en plus dans cette région; par ailleurs, le BIT s'attache en permanence à influencer sur le processus des stratégies de réduction de la pauvreté au niveau des pays, de sorte que le programme de coopération technique pour l'Afrique devrait prendre de l'ampleur dans les années à venir. Le Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail attire de plus en plus de mandants et de donateurs car il répond à une priorité du développement dans cette région.

**Figure V.4. Dépenses totales de coopération technique par région**  
(en milliers de dollars E.-U.)

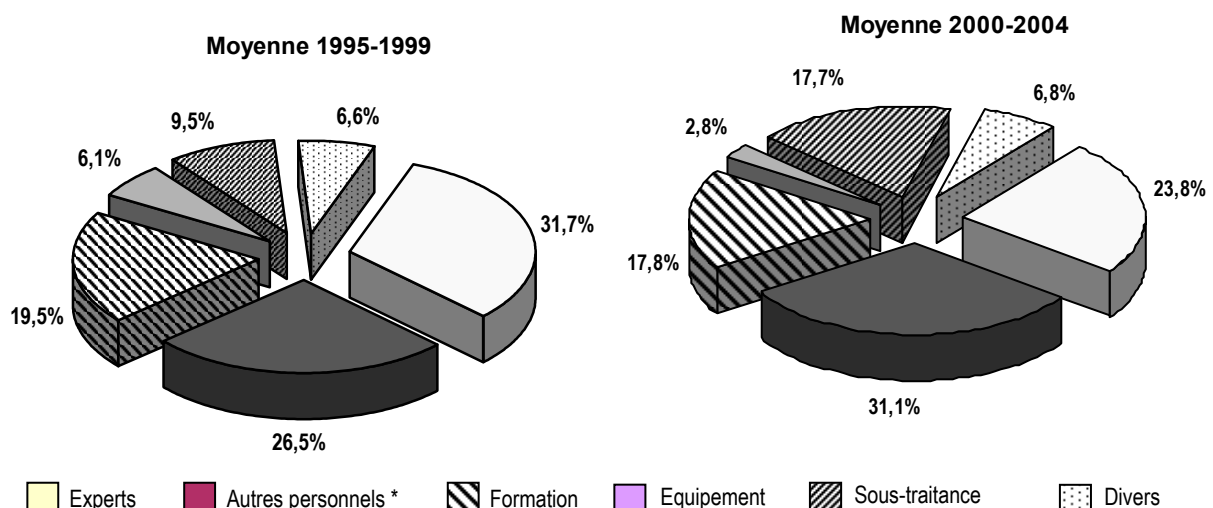


## iii) Dépenses par type d'assistance

175. On observe un certain nombre de changements et notamment la part croissante de l'exécution nationale et du renforcement des capacités nationales, avec une utilisation accrue des compétences locales et des institutions locales pour la mise en œuvre des projets. Comme le montre la figure V.5, alors que les dépenses en experts internationaux ont diminué pendant toute la période 2000-2004, les dépenses afférentes à d'autres personnels de projets, y compris les experts nationaux, les collaborateurs extérieurs et les personnels de projets recrutés sur place, ont augmenté pour atteindre 31 pour cent. Le volet sous-traitance a également augmenté, passant à près de 18 pour cent. Du fait de la réduction des bourses, le volet formation des projets de coopération technique a légèrement diminué. La part des dépenses d'équipement a elle aussi baissé, reflétant les changements apportés à l'élaboration des programmes, qui ont entraîné des dépenses plus importantes au titre des compétences techniques.

176. Le Bureau reconnaît que les partenaires sociaux sont un réservoir de compétences et d'expérience technique dans un vaste éventail de domaines. Il conviendrait de les mobiliser aux niveaux national et régional pour les programmes.

Figure V.5. Dépenses totales de coopération technique par type d'assistance



\* «Autres personnels»: experts nationaux, collaborateurs extérieurs, personnels de projets recrutés localement, volontaires des Nations Unies, dépenses afférentes à d'autres personnels.

## d) Résumé

177. Au cours de la dernière décennie, les activités de coopération technique de l'OIT ont connu des mutations importantes. Le cadre de programmation repose sur l'intégration des activités financées par le budget ordinaire et des activités financées par des fonds extrabudgétaires. Ces derniers se sont fortement accrus. Conformément à l'approche par programmes préconisée par les partenaires de l'assistance pour le développement, le BIT a mis en œuvre de vastes programmes phares tels que l'IPEC. Les préférences thématiques des donateurs ont changé, ainsi que la répartition des programmes par type d'assistance et région. Tenant compte à la fois de l'Agenda du travail décent et des réformes globales des Nations Unies, le BIT s'emploie à rechercher le juste équilibre entre les priorités des donateurs, d'une part, et les demandes et priorités des mandants, d'autre part. Celles-ci sont examinées dans les sections qui suivent.

## **2. Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail**

178. Les activités axées sur les droits ou contenant au moins une composante droits sont privilégiées depuis six ans, de sorte qu'aujourd'hui la moitié des activités de coopération technique de l'OIT sont directement consacrées à ces questions. Dans le cadre de la promotion de la Déclaration, la plupart des ressources de coopération technique sont affectées à une catégorie très importante: le travail des enfants.

179. Cette évolution reflète des tendances extérieures, notamment: élaboration par la communauté internationale d'une approche du développement fondée sur les droits; lutte activée contre la pauvreté et sentiment de plus en plus partagé qu'on ne peut la réduire sans promouvoir les droits; perceptions de la mondialisation; visibilité accrue des chaînes d'approvisionnement mondiales. Dans le cas du travail des enfants par exemple, l'expérience a montré que l'approche fondée sur les droits et l'approche fondée sur le développement sont complémentaires, la première visant à faire respecter les droits universels des enfants et la seconde à supprimer les effets néfastes du travail des enfants sur le développement à long terme du capital humain.

180. D'autres évolutions du programme ont contribué à la mise en avant des activités axées sur les droits. Ainsi, l'Agenda du travail décent et les efforts déployés pour aider les pays à établir des politiques et programmes adaptés s'appuient sur les normes fondamentales applicables. Par ailleurs, les recherches tendent à confirmer que le respect des droits fondamentaux des travailleurs a une incidence positive sur le développement, la croissance, la productivité et la prospérité économique.

181. Au cours de ces dernières années, les projets de coopération technique centrés sur la promotion de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ont entraîné une amélioration du cadre juridique favorable à l'exercice de ces droits fondamentaux dans de nombreux pays (Indonésie, Tanzanie, pays d'Afrique occidentale). Les réformes législatives qui en ont résulté ont permis aux pays d'être mieux en mesure de ratifier les conventions fondamentales (ratification par l'Ouganda de la convention n° 87). Les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités mises en œuvre à l'intention des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs ont amélioré la capacité des partenaires sociaux à attirer de nouveaux membres (Kenya, Ouganda) et celle des gouvernements à faire respecter la législation nationale (Ukraine, Maroc). Les projets visant à promouvoir la Déclaration de l'OIT ont contribué de façon notable à améliorer la coopération en matière de relations professionnelles et de gestion de la main-d'œuvre. Ainsi, des centres consultatifs pour les relations professionnelles ont été créés au Viet Nam et des conseils consultatifs du travail ont été établis au Timor oriental et en Afrique de l'Est. Ces institutions ont parfois entraîné un accroissement du nombre d'accords collectifs (Ukraine) ou une baisse du nombre de grèves (Indonésie).

182. En matière de travail forcé, les activités de coopération technique sont dirigées par le Programme d'action spéciale de lutte contre le travail forcé, lancé en 2001<sup>3</sup>. Un portefeuille de plus en plus étoffé de projets et d'activités répondent aux demandes d'aide émanant de toutes les régions du monde – servitude pour dettes des peuples indigènes d'Amérique latine, rééducation par le travail, traite d'êtres humains en Chine, travail forcé auquel des employées de maison migrantes originaires d'Indonésie ou des

<sup>3</sup> [http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.SAPFLHOMME?var\\_language=FR](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.SAPFLHOMME?var_language=FR).

Philippines. Parmi les résultats importants obtenus à ce jour, on peut citer la création de commissions nationales et l'élaboration de plans d'action nationaux pour lutter contre le travail forcé en Bolivie et au Pérou ainsi que d'une nouvelle législation en Chine portant réforme du système de rééducation par le travail, ce qui devrait permettre la ratification des conventions sur le travail forcé. L'aide technique apportée par le BIT au ministère du Travail du Pakistan a entraîné le déblocage de la première tranche de fonds publics destinés à la réinsertion de travailleurs en servitude libérés, en partie pour la construction de logements à faible coût destinés aux familles des métayers auparavant asservis pour dettes.

183. Le plan d'action concernant l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession a été axé sur les moyens de parvenir à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, dans le contexte plus large de l'agenda pour l'emploi, et sur la question de la discrimination raciale et ethnique dans son rapport avec la pauvreté et le développement. Diverses études – par exemple sur l'ethnicité dans les DSRP – et activités nationales en matière d'égalité raciale, d'élaboration de lois et de mesures d'action au Brésil ont aidé à placer ce principe au cœur des politiques de lutte contre la pauvreté en faveur de la création d'emplois. Parmi les premiers points du plan d'action adopté lors du quatrième Sommet des Amériques (Mar del Plata, novembre 2005)<sup>4</sup>, figure un engagement à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances en collaboration avec l'OIT. Des stratégies nationales d'emploi visant à encourager l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en Moldova et en Albanie ont été élaborées dans le cadre du processus d'adhésion à l'Union européenne.

184. Les activités politiques et consultatives en matière d'emploi, conduites essentiellement au niveau national, mais également aux niveaux régional et mondial, dans le cadre de l'Agenda global pour l'emploi reposent sur la promotion simultanée des droits et de l'emploi; il est clairement affirmé que l'agenda «ne vise pas à promouvoir n'importe quel travail mais un travail décent, dans lequel les normes internationales du travail et les droits fondamentaux des travailleurs vont de pair avec la création d'emplois». Dans ce cadre, le Bureau a entrepris des activités de sensibilisation aux normes fondamentales du travail et aux dispositions de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

#### a) Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: rapports globaux et besoins en matière de coopération

185. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses Membres en réponse aux besoins qu'ils ont établis et exprimés, *a)* en offrant une coopération technique et des services de conseils destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales; *b)* en assistant ceux de ses Membres qui ne sont pas encore en mesure de ratifier l'ensemble ou certaines de ses conventions dans leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions. Dans le suivi de la Déclaration, il est précisé que chaque année un rapport global consacré à l'un de ses principes est soumis pour discussion à la Conférence internationale du Travail, après quoi le Conseil d'administration à sa session suivante du mois de novembre adopte un plan d'action

<sup>4</sup> <http://www.summit-americas.org/>.

quadriennal concernant ce principe. Six plans d'action ont ainsi été adoptés depuis 2000: deux sur la liberté d'association, deux sur le travail forcé, un sur la discrimination, et un sur le travail des enfants.

186. Le deuxième rapport global sur la liberté d'association, qui a fait l'objet d'une discussion en 2004, et le deuxième rapport global sur le travail forcé, discuté en 2005, ont permis d'examiner et de décrire les principales activités entreprises dans un certain nombre de pays depuis 2000 et de dresser le bilan des succès et des échecs de celles mises en œuvre sur le terrain.

187. Les activités entreprises dans le cadre du programme focal sur la promotion de la Déclaration sont multiples: réforme du droit du travail, recherches, études et enquêtes, campagnes de sensibilisation, renforcement de la capacité des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, promotion de la coopération entre partenaires sociaux.

188. Les nouvelles législations du travail introduites en Indonésie, au Kosovo, en Serbie-et-Monténégro, et dans plusieurs pays francophones d'Afrique de l'Ouest intègrent le concept de principes et droits fondamentaux au travail<sup>5</sup>.

189. Les recherches, études et enquêtes sur le travail forcé sont indispensables si l'on veut disposer d'une base de données utile pour les activités de sensibilisation et le dialogue politique<sup>6</sup>. Les recherches sur le travail en servitude menées au Pakistan illustrent ce que l'on peut réaliser. Des programmes ont accru la sensibilisation aux questions relatives au travail forcé, notamment en Asie orientale et en Amérique latine, et ont permis d'examiner des problèmes de travail forcé spécifiques tels que les pratiques de recrutement coercitives, la servitude pour dettes et la traite des êtres humains.

190. Une réunion organisée en 2005 dans le cadre d'un projet sur l'égalité raciale au Brésil a permis de rassembler toutes les parties intéressées pour traiter de questions telles que l'accès à la justice, l'éducation et la santé sur le lieu de travail. A la suite de cette réunion, le ministère brésilien de l'Égalité entre les races a institué un groupe de travail, auquel participait le BIT, chargé d'élaborer un programme d'action positive concernant l'égalité raciale au travail. Le rapport global de 2007 portera sur la discrimination et présentera les principales activités de coopération engagées pour lutter contre ses diverses formes<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> *S'organiser pour plus de justice sociale*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 92<sup>e</sup> session, 2004, rapport I (B), chap. 4, «Stimuler le progrès: la coopération technique au service du renforcement et de l'extension de la liberté d'association et du droit de négociation collective», <http://www.ilo.org/public/french/standards/reim/ilc/ilc92/pdf/rep-i-b.pdf>.

<sup>6</sup> *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 93<sup>e</sup> session, 2005, rapport I (B), partie III, «Combattre le travail forcé au niveau mondial», <http://www.ilo.org/public/french/standards/reim/ilc/ilc93/pdf/rep-i-b.pdf>.

<sup>7</sup> Voir *Compte rendu provisoire n° 7*, Conférence internationale du Travail, 92<sup>e</sup> session, 2004, et *Compte rendu provisoire n° 7*, Conférence internationale du Travail, 93<sup>e</sup> session, 2005, <http://www.ilo.org/public/french/standards/reim/ilc/ilc93/pdf/pr-7.pdf>.

**Encadré V.2****Travail forcé: normes de l'OIT prohibant les violations persistantes**

Selon les estimations du BIT, au moins 12,3 millions de personnes dans le monde continuent d'être victimes du travail forcé, pourtant universellement condamné. L'esclavage traditionnel est toujours pratiqué dans certaines parties de l'Afrique, et le travail forcé résultant de pratiques de recrutement coercitives se rencontre dans de nombreux pays d'Amérique latine et ailleurs. Dans beaucoup de pays, les employés de maison sont condamnés à faire du travail forcé et dans de nombreux cas ils sont dans l'incapacité de quitter le domicile de leurs employeurs, qui exercent contre eux des menaces ou des violences. Le travail en servitude perdure en Asie du Sud où des millions d'hommes, de femmes et d'enfants pris dans un cercle vicieux d'endettement sont enchaînés à leur emploi. En Europe et en Amérique du Nord, un grand nombre de femmes et d'enfants sont victimes de la traite: ils sont vendus et contraints à se prostituer ou à se laisser exploiter économiquement. Le travail forcé est encore parfois utilisé pour sanctionner ceux qui expriment leurs opinions politiques ou exigent le respect de leurs droits fondamentaux comme la liberté d'association.

Pour de nombreux gouvernements du monde entier, l'élimination du travail forcé reste un lourd défi à relever au XXI<sup>e</sup> siècle. Non seulement il constitue une grave violation d'un droit fondamental, mais il engendre aussi beaucoup de pauvreté et freine le développement économique. Les normes de l'OIT sur le travail forcé, associées à une assistance technique ciblée, sont les principaux outils de lutte contre ce fléau.

191. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a une vocation essentiellement promotionnelle. L'application des conventions fondamentales suppose une volonté politique de la part des gouvernements; mais il faut également que les organisations d'employeurs et de travailleurs entament des négociations et parviennent à des accords qu'ils peuvent soutenir et mettre en œuvre. Le renforcement des administrations du travail et des services d'inspection du travail va de pair avec celui des organisations d'employeurs et de travailleurs.

192. Tous les principes et droits inscrits dans la Déclaration de l'OIT sont d'égale importance. Toutefois, pour que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle effectif dans les programmes de développement et de coopération technique, la pleine reconnaissance et la pleine mise en œuvre de la liberté d'association et de négociation collective sont essentielles. Les rapports globaux ont montré que la plupart des projets de coopération technique incluent des activités visant à renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs.

## b) Compléter le mécanisme de contrôle de l'OIT

193. L'aide technique et les conseils dispensés par le BIT viennent compléter ses mécanismes de contrôle. Ils permettent d'aider les pays à résoudre les problèmes de législation et de pratique auxquels ils sont confrontés pour mettre celles-ci en conformité avec les obligations qu'ils ont contractées aux termes des conventions ratifiées. L'aide technique du BIT dans le domaine des normes comprend divers aspects: missions consultatives et de prise de contacts directs, activités promotionnelles dont des séminaires ayant pour but de sensibiliser les responsables nationaux à l'importance du respect des normes et de renforcer leur capacité à les appliquer. Le BIT apporte également une aide spécifique à la rédaction de textes de loi transcrivant les normes internationales du travail dans la législation nationale.

194. Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et le 19 septembre 2005, le BIT a enregistré 743 ratifications de normes internationales du travail, dont 317 concernent les huit conventions fondamentales et 229 (soit 77 pour cent) le travail des enfants. Parmi les

autres ratifications, seules 17 d'entre elles concernent la convention n° 87, et 10 la convention n° 98. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé au total 10 661 observations et demandes directes concernant l'application des conventions de l'OIT par certains Etats Membres. Parmi celles-ci, elle a noté que dans 259 cas des progrès «satisfaisants» et dans 1 978 cas des progrès «intéressants» ont été réalisés dans l'application des conventions ratifiées. Concernant l'aide technique plus particulièrement, pendant la période concernée, la commission d'experts a rappelé dans 697 cas aux gouvernements qu'ils peuvent recourir à l'assistance technique du Bureau, alors que la Commission de la Conférence a pris note de 55 demandes d'aide de la part de gouvernements. Pendant cette période, le Comité de la liberté syndicale a lui aussi rappelé aux gouvernements, dans 43 cas, qu'une assistance technique pouvait leur être offerte par le Bureau. En outre, 184 demandes d'aide technique ont été formulées concernant l'obligation des Etats Membres de soumettre des instruments aux autorités compétentes. Le fait que les Etats Membres ne présentent pas, ou présentent en retard, les rapports qu'ils sont tenus de soumettre perturbe le fonctionnement du système de contrôle et traduit les difficultés auxquelles sont confrontés certains gouvernements. Toutefois, la non-soumission d'un rapport n'est pas toujours liée à des difficultés techniques et l'assistance technique a par conséquent ses limites. Pour la seule année 2005, 16 pays n'ont pas présenté de rapports pour les deux années précédentes, voire davantage; en 2004, une quarantaine de pays n'avaient pas présenté de rapports et 924 rapports avaient été présentés avec retard, soit 36 pour cent des rapports devant être soumis.

195. Grâce à des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires, des services consultatifs ont été fournis à un nombre accru d'Etats Membres pour les aider à remplir leurs obligations en matière normative, notamment pour l'établissement des rapports, ce qui leur a permis de s'acquitter de leurs devoirs en totalité ou en partie<sup>8</sup>. Au cours de ces dernières années, plus de 20 pays ont reçu une aide ayant un rapport avec les commentaires formulés par la commission d'experts. Un certain nombre d'entre eux ont bénéficié de conseils pour la révision et l'élaboration de leur législation du travail.

### c) Formation et outils pédagogiques pour la promotion des normes

196. La coopération technique de l'OIT dans le domaine des normes comporte aussi un important volet formation visant à mieux faire connaître et comprendre les normes internationales du travail. En collaboration avec le Centre de Turin, plus de 40 activités de formation sont menées depuis 2001, dont plus de 15 axées sur la liberté d'association, et un nouveau programme de formation vient d'être lancé dans le domaine du travail des enfants et du travail forcé. Beaucoup est fait aussi pour la formation des juges, des avocats, des parlementaires et des professeurs de droit. Une formation ciblée a été dispensée en Argentine<sup>9</sup>, en Bosnie-Herzégovine, au Brésil<sup>10</sup>, en Bulgarie, en Colombie, au Chili et en Amérique centrale. Des activités de formation comportant un élément

---

<sup>8</sup> Par exemple, une aide pour l'établissement des rapports a été fournie à l'Afghanistan, à la Bosnie-Herzégovine, au Cap-Vert, à Haïti et au Sénégal.

<sup>9</sup> Depuis le début du programme en 2003, cinq activités de formation ont été mises en œuvre à l'intention de juges et de professeurs de droit.

<sup>10</sup> Un accord spécifique a été signé en 2004 par le Centre de Turin et le Département des normes du travail internationales avec la Haute Cour du travail du Brésil (Tribunal Superior do Trabalho do Brazil), offrant un cadre pour assurer la formation, dans l'ensemble du pays, de juges spécialisés en droit du travail. A ce jour, six activités de formation ciblées ont déjà été menées.



sectoriel ont également été menées au niveau régional en Amérique du Sud dans les secteurs de l'enseignement, des ports et de l'administration publique.

197. Dans le cadre de projets intéressant plus particulièrement les peuples indigènes et tribaux, un large éventail d'activités promotionnelles sont mises en œuvre. Des projets ont été engagés au Cambodge et au Cameroun, et certains sont en cours de réalisation au Kenya, au Maroc et au Népal. Au Cameroun et au Népal, des organisations de travailleurs ont été consultées. Des ateliers nationaux ont été organisés. En Amérique centrale, un programme a permis de recueillir un très grand nombre d'informations et d'élaborer de nombreux outils pédagogiques concernant la promotion et l'application de la convention n° 169. Des études de cas ont été réalisées sur la participation des peuples indigènes et la manière dont sont intégrées leurs préoccupations dans le processus d'établissement des Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté ainsi que sur les peuples indigènes, la pauvreté et les conflits. Une étude a par ailleurs été menée sur le cadre législatif le mieux à même d'assurer la protection des droits des peuples indigènes et tribaux du Cameroun. Les recommandations formulées dans ces études sont prises en compte dans le contexte d'activités et de projets actuellement en cours au niveau national.

#### d) Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)

198. La coopération technique conduite sous les auspices du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)<sup>11</sup> a continué de s'étendre rapidement, et les activités se sont poursuivies dans plus de 80 Etats Membres. Les dépenses du programme pour la période 2000-2005 ont augmenté de quelque 350 pour cent par rapport à la période 1992-1999.

199. Pendant la période concernée, le BIT a enregistré 232 ratifications (73 pour la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et 159 pour la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, ce qui représente 77 pour cent de l'ensemble des ratifications de ces conventions. A la fin de 2005, 159 Etats Membres avaient ratifié les conventions n°s 182 et 141 et la convention n° 138.

##### Encadré V.3

##### **Brésil – Les normes relatives au travail des enfants dans la pratique**

Depuis plus d'une douzaine d'années, les syndicats brésiliens s'appuient sur les normes internationales du travail pour lutter contre le travail des enfants. En 1991, la Centrale unique des travailleurs (CUT) a institué la Commission nationale pour la défense des droits des enfants et des adolescents dont les efforts ont principalement porté sur la mise en application du Statut des enfants et des adolescents (ECA – loi 069/90) et la promotion de la ratification de la convention de l'OIT (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Grâce aux partenariats établis avec le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), des syndicats nationaux et internationaux, des organisations non gouvernementales, des centres de recherche et des institutions sociales, la CUT s'est employée avec succès à faire inscrire des dispositions protégeant les droits et le travail des enfants dans des conventions collectives; elle a mené des études et des enquêtes sur la réalité de l'exploitation du travail des enfants au Brésil et a produit des programmes de radio, des brochures et des affiches dans le cadre d'activités de sensibilisation. Ces efforts ont porté leurs fruits car le Brésil vient de ratifier les conventions n°s 138 et 182, s'engageant par là même à éliminer le travail des enfants dans un cadre normatif international.

<sup>11</sup> <http://www.ilo.org/ipec>.

200. Des programmes nationaux assortis de délais et soutenus par l'IPEC visant l'élimination des pires formes de travail des enfants ont été élaborés pendant la période concernée, sur la lancée du succès remporté par la campagne de sensibilisation et de ratification; ils restent une priorité élevée pour les Etats Membres et, à la fin de 2005, 19 étaient en cours d'exécution. Divers Etats Membres ont aussi mis en œuvre des plans d'action visant à éliminer les pires formes de travail des enfants avec l'appui de l'IPEC. Une assistance a été apportée par le biais de programmes nationaux et régionaux en vue d'établir, pour certains secteurs ou industries, des cibles à atteindre dans des délais impartis.

201. Au cours de la période concernée, plus de 800 000 enfants du monde entier ont directement bénéficié des activités de l'IPEC; 2,8 autres millions d'enfants ont bénéficié d'initiatives menées par des partenaires du développement grâce à l'appui et aux activités de sensibilisation de l'IPEC.

202. L'IPEC a prêté son concours à la collecte et à l'analyse de données sur l'ampleur et les caractéristiques du travail des enfants grâce à son Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC)<sup>12</sup>. Ce travail a été réalisé grâce à la conduite de plus de 260 enquêtes variées sur le travail des enfants, certaines à l'échelle nationale et d'autres à l'échelle sectorielle. Plusieurs projets de recherche importants ont été conduits pendant la période concernée, notamment sur les coûts et avantages économiques de l'élimination du travail des enfants et sur les conséquences du VIH/SIDA sur le travail des enfants. De nouveaux outils et manuels pour la conduite des enquêtes et des activités techniques ont été mis au point.

203. L'IPEC a suscité une prise de conscience à l'échelle mondiale grâce aux campagnes menées sous le slogan «Carton rouge au travail des enfants»<sup>13</sup> et SCREAM (Défense des droits des enfants par l'éducation, les arts et les médias) et à ses projets sur le terrain.

---

<sup>12</sup> <http://www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/simpor/>.

<sup>13</sup> <http://www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/ratification/redcampaign/redcard.htm>.

**Encadré V.4**  
**Inde – Le gouvernement lance de grands programmes de lutte contre le travail des enfants**

Suite à l'adoption, en 1987, d'une politique nationale en la matière, le gouvernement indien a lancé un grand programme d'élimination du travail des enfants dans le pays regroupant divers projets phares nationaux. Aujourd'hui, 150 projets de ce type offrent une éducation et d'autres services de réinsertion à des enfants soustraits à des travaux dangereux dans l'industrie. Le programme bénéficie d'une allocation budgétaire de 6 020 millions Rs (soit environ 131 millions de dollars des Etats-Unis) pour la durée du dixième plan quinquennal 2002-2007 et doit permettre de couvrir 250 des 601 districts du pays pendant la durée du plan. En faisant appel au concours du département de l'enseignement, du ministère du Programme de développement des ressources humaines et de «Sarva Shiksha Abhiyan» (Education pour tous), le gouvernement s'est fixé pour objectif d'assurer à tous les enfants une éducation primaire, de renforcer l'enseignement public et de prendre des mesures de prévention contre le travail des enfants. Pour compléter les efforts du gouvernement central, plusieurs grands Etats (gouvernements provinciaux) mettent en œuvre des programmes d'élimination du travail des enfants dans des délais impartis. Des cellules ressources spécialisées ont été établies dans certains Etats pour faire respecter la législation en vigueur qui prohibe l'emploi d'enfants dans les industries dangereuses.

L'Inde participe au programme depuis son origine, en 1992. Tirant parti de cette expérience, le gouvernement fédéral et celui des Etats, avec l'appui de l'IPEC, exécutent un projet exhaustif et de grande envergure (INDUS) dans 20 districts de quatre grands Etats et dans le territoire de la capitale nationale Delhi. Ce projet bénéficie de contributions d'un montant équivalent à 20 millions de dollars de la part du gouvernement de l'Inde et du ministère du Travail des Etats-Unis.

Le projet INDUS repose sur une approche multisectorielle intégrée comportant plusieurs éléments: fournir un enseignement transitionnel aux enfants soustraits aux travaux dangereux, renforcer l'enseignement public comme moyen de prévention, doter les adolescents de 14 à 17 ans de compétences professionnelles et fournir aux familles des possibilités d'activités rémunératrices.

Ce projet met très fortement l'accent sur le renforcement des institutions et le suivi, et propose de créer des structures participatives rassemblant agences gouvernementales, employeurs, syndicats et organisations non gouvernementales, afin de mener une action systématique et durable à tous les niveaux.

\* \* \*

204. L'OIT peut jouer un rôle important en influençant les diverses orientations politiques adoptées par ses Etats Membres si elle parvient à consolider et à promouvoir un ensemble élémentaire de règles fondamentales s'inspirant de toutes les catégories de normes, en tant qu'élément essentiel de la promotion du travail décent. L'un des objectifs principaux de la coopération technique de l'OIT devrait donc être:

- de promouvoir la ratification et l'application des normes par le biais de projets de coopération technique spécifiques;
- d'assurer que les initiatives de coopération technique plus larges prises par le BIT et d'autres partenaires du développement soient conformes aux normes et que ces normes soient pleinement intégrées dans ces initiatives.

205. L'expérience montre tout l'intérêt qu'il y a à faire le lien entre la promotion et le contrôle du respect des normes et la coopération technique. La Commission de l'application des normes de la Conférence a souligné que l'appui technique fourni par le Bureau est l'un des moyens les plus cohérents et appropriés de résoudre les questions en suspens identifiées par la commission d'experts. Le nombre de demandes d'assistance

technique formulées dans des cas concrets discutés par la commission prouve que tel est bien le cas en juin 2005. Dans sa réponse à la Conférence en 2005, le Directeur général a déclaré que: «Pour la réalisation de ses programmes de coopération technique et de l'Agenda du travail décent, il faudra que le Bureau prenne en compte l'importance que la commission attache à l'assistance technique pour l'application réelle des normes internationales du travail.» Les programmes de coopération technique non seulement aident les pays à assurer le respect des conventions ratifiées et offrent une aide précieuse aux pays désireux de ratifier des conventions, mais aussi ouvrent des possibilités, en s'appuyant sur les normes et droits promus par l'OIT, d'améliorer les infrastructures sociales, économiques et politiques et, par conséquent, la gouvernance du processus de développement dans son ensemble en permettant de trouver des moyens concrets d'affirmer et de consacrer le droit du travail.

206. L'IPEC poursuivra son rôle de facilitateur et de conseiller, en s'employant à promouvoir la prise de mesures en amont pour aider les pays à relever les défis que posent les pires formes de travail des enfants et répondre à la forte demande d'aide des pays ayant ratifié les conventions n<sup>os</sup> 138 et 182. Il continuera à vérifier le potentiel des modalités de programmes actuelles et à en explorer de nouvelles plus novatrices, et à fournir un appui technique thématique conformément à ces conventions. Si la demande des mandants est suffisante, une plus grande attention sera accordée à l'emploi des jeunes dans le contexte du travail des enfants.

207. L'affectation des ressources de l'IPEC, en tant que programme multidonateur, obéit à diverses contraintes: besoins et capacité d'absorption des pays bénéficiaires, priorités des donateurs, disponibilité de nouvelles sources de financement pour soutenir les activités fondamentales. Des ressources extrabudgétaires permettront de poursuivre l'élargissement du programme, mais l'IPEC reste largement tributaire du soutien des donateurs pour financer ses besoins en personnel. L'IPEC continuera à attacher une grande importance à la rationalisation de ses opérations et à la consolidation des mesures prises au niveau des pays grâce à des équipes nationales bien formées et efficaces. La nécessité de renforcer la capacité des partenaires sociaux à participer aux activités sera également examinée.

### **3. Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables**

208. La coopération technique que le BIT fournit à l'appui de l'objectif stratégique n° 2 a eu des résultats significatifs. Elle a contribué à faire de l'emploi décent et productif un objectif crucial des politiques macroéconomiques et sociales. Renforcer avec succès les capacités des mandants est essentiel pour obtenir des résultats durables en matière de création d'emplois. Des projets de coopération technique ont permis d'élaborer et d'évaluer des modules de formation, puis de les mettre à la disposition des mandants. La présente section ne vise pas à dresser une liste exhaustive des projets dans le domaine de l'emploi. Elle en donne quelques exemples indicatifs.

#### **a) Sommet de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté: l'emploi en tant que stratégie de réduction de la pauvreté**

209. La coopération technique du BIT s'inscrit dans le droit fil des conclusions du Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique (Ouagadougou, septembre 2004). Elle s'est centrée à l'échelle macroéconomique sur l'établissement de partenariats plus amples avec des ministères, les institutions de Bretton Woods et les partenaires sociaux. Un appui technique, financé par le budget ordinaire mais aussi par des sources extrabudgétaires, a été fourni pour élaborer les composantes emploi des Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), et pour contribuer à réorienter les investissements vers la création d'emplois. Une aide a aussi été apportée pour réformer la législation coopérative, élaborer des indicateurs du marché du travail et mettre en place des institutions de microfinance au moyen du Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO). La mise en œuvre du Programme pilote sur le travail décent au Ghana a donné de bons résultats au niveau des politiques publiques (voir ci-dessus l'encadré II.3).

#### **b) Stratégie nationale et régionale pour l'emploi: donner des conseils aux décideurs clés**

210. Le BIT a aidé des responsables gouvernementaux et les partenaires sociaux à élaborer des stratégies et des programmes d'action nationaux pour l'emploi. L'apport du budget ordinaire (en heures de travail du personnel) a été un élément important de cette activité. Le Cabinet des ministres de l'Azerbaïdjan a adopté une stratégie nationale pour l'emploi, élaborée avec l'assistance technique du BIT, qui recouvre le système de formation professionnelle, la promotion des petites entreprises et la protection sociale liée à l'emploi. Avec l'aide du BIT, le Kazakhstan et le Kirghizistan ont établi et adopté des stratégies économiques et programmes d'action nationaux. Le BIT a aussi participé à la conception de stratégies globales pour l'emploi dans plusieurs pays de l'Asie et du Pacifique – Bangladesh, Cambodge, Indonésie, République démocratique populaire lao, Mongolie, Népal, Pakistan, Sri Lanka, Viet Nam. En Inde, il a aidé le gouvernement à mettre en application le Programme commun minimum national.

211. Dans les Amériques, le BIT a contribué à améliorer les politiques d'emploi grâce à une meilleure évaluation de la situation et des différentes mesures de remplacement disponibles. En avril 2004, un rapport sur la création de travail décent dans le MERCOSUR a été élaboré à la demande de la Commission sociale et du travail du MERCOSUR. Ce document a fait l'objet de discussions avec les mandants à l'échelle tripartite, qui ont débouché sur la création d'un groupe de haut niveau chargé de préparer la stratégie du MERCOSUR en matière d'emploi, stratégie maintenant appuyée par l'OIT.

**Encadré V.5**  
**Suivre l'évolution de l'emploi productif**  
**avec des indicateurs fiables – Principaux atouts**  
**Base de données en ligne des indicateurs du marché du travail**

La Base de données en ligne des indicateurs du marché du travail<sup>14</sup> a été mise en place pour fournir aux décideurs et aux partenaires sociaux des informations en plus grand nombre et de meilleure qualité. Plusieurs pays y ont recouru pour élaborer des rapports et des bases de données sur le marché du travail national, et des sites Internet accessibles à tous qui présentent informations et analyses. Les activités dans ce domaine ont contribué à l'utilisation accrue d'informations sur le marché du travail, facilitant la conception des politiques économiques et leur évaluation, ainsi que le suivi de l'emploi décent et productif.

En Amérique centrale par exemple, des ateliers de formation ont permis d'améliorer les qualifications nécessaires pour établir et diffuser des indicateurs du marché du travail mieux adaptés aux besoins des utilisateurs. Des bureaux centraux de statistique, des ministères du Travail, des syndicats, des organisations d'employeurs et des organisations internationales ont resserré leurs partenariats grâce à la mise en place d'un réseau sous-régional d'experts, qui a permis de renforcer et d'harmoniser les méthodologies et analyses statistiques nationales. Le Guatemala et le Nicaragua ont revu leurs méthodologies et lancé des projets axés sur l'harmonisation statistique dans le contexte de l'intégration économique en Amérique centrale. Au Panama, le gouvernement national a complété le financement d'une importante collection de publications. La mise en place de bases de données en espagnol sur l'Internet a permis de disposer plus facilement d'informations sur le marché du travail (<http://www.oit.or.cr/estad>).

212. Plusieurs pays arabes ont entrepris une révision de leurs politiques d'emploi pour s'assurer qu'elles correspondent aux normes internationales du travail et aux principes et droits fondamentaux au travail. Bahreïn a mis en œuvre un Programme pilote sur le travail décent qui est axé sur des réformes de la politique du travail et de l'emploi.

213. Au Yémen, un programme national pour l'emploi a été élaboré puis approuvé par les partenaires tripartites. En Iraq, la Conférence internationale pour l'emploi de 2004 a adopté une déclaration dans laquelle elle reconnaît clairement l'importance des questions socio-économiques et de l'emploi pour l'avenir de l'Iraq. Actuellement, un plan d'action est mis en œuvre au moyen de services consultatifs techniques et d'activités de renforcement des capacités.

**c) Cadres stratégiques régionaux pour l'amélioration des compétences**

214. Dans le domaine de l'amélioration des compétences, la coopération technique du BIT a contribué à élaborer dans la région Asie-Pacifique un cadre stratégique axé sur les

<sup>14</sup> <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/lmil.htm>.

compétences et l'employabilité. Aux Amériques, le CINTERFOR (Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle – le budget ordinaire de l'OIT prévoit des ressources pour la rémunération des principaux fonctionnaires du Centre) a aussi joué un rôle important en renforçant le dialogue régional et en proposant des stratégies destinées à faciliter l'accès des jeunes chômeurs aux programmes. En Bolivie, au Honduras, au Nicaragua et au Pérou, en vertu d'accords qui ont été conclus dans le cadre du Programme régional sur l'emploi durable – phase II (PRES II)<sup>15</sup>, les ministères de l'Éducation assureront une formation sur la culture d'entreprise pour les jeunes qui se trouvent dans le système scolaire.

#### **Encadré V.6**

##### **Pakistan et Philippines – Une méthodologie efficace: la formation pour l'émancipation économique en milieu rural (TREE)**

Le BIT a élaboré une méthodologie novatrice de création de revenus et d'emplois, la méthodologie TREE, pour lutter contre la pauvreté, très répandue, et le manque de débouchés économiques au Pakistan et aux Philippines. Les groupes cibles, notamment les ruraux pauvres – en particulier, femmes, jeunes hommes privés de droits, handicapés –, viennent des zones les plus pauvres de ces deux pays. Au Pakistan, les zones du projet sont la province de la frontière du nord-ouest et la province du Pendjab. Aux Philippines, le projet est appliqué dans six provinces et dans une ville de la région autonome du Mindanao musulman.

Le projet comporte un programme très complet de formation pour évaluer les débouchés économiques locaux, dispenser une formation qualifiante à l'échelle communautaire, et fournir des services post-formation. Il renforce aussi la capacité des partenaires des secteurs public et privé d'appliquer la méthodologie.

La modèle TREE s'est avéré très efficace. Au Pakistan, en juin 2005, 2 059 bénéficiaires ont été formés grâce à un projet financé par le ministère du Travail des États-Unis. La proportion de femmes participant au projet est maintenant de 60 pour cent. Aux Philippines, 1 025 personnes ont suivi des cours de formation qualifiante et entrepreneuriale. Selon des études de suivi du projet, 94 pour cent des personnes interrogées ont indiqué qu'elles doivent leur activité économique à la formation qu'elles ont reçue dans le cadre du projet TREE. Ces études montrent aussi que les groupes cibles ont accru leur revenu mensuel de non moins de 80 pour cent, ce qui a bénéficié indirectement à environ 1 022 membres de leurs familles.

Le succès du projet a attiré l'attention de décideurs. Au Pakistan, le ministère fédéral des Finances a demandé au BIT de fournir une assistance technique pour le programme d'amélioration des compétences. Le programme du Premier ministre vise à former 300 000 jeunes au moyen de la méthodologie TREE. Le gouvernement du Pakistan a approuvé un investissement initial de 100 millions de dollars pour le programme du Premier ministre.

#### **d) Améliorer le fonctionnement de l'économie informelle: l'autoassistance au service de l'emploi – une approche efficace**

215. SYNDICOP est un programme destiné à améliorer les conditions de travail et de vie de travailleurs de l'économie informelle dépourvus de protection dans certains pays africains; à cette fin, il établit des projets pilotes de création d'emplois et de revenus décents en renforçant la capacité des syndicats et des organisations coopératives, à l'échelle nationale ou locale, d'agir ensemble et de façon constructive dans l'économie informelle. Le programme est décrit plus en détail à la section IV.1.

<sup>15</sup> <http://www.oit.org.pe/pres/>.

**e) Succès mondial des programmes de formation:  
Gérez mieux votre entreprise (GERME)  
Développez votre entreprise (EYB)**

216. Un nombre substantiel de petits entrepreneurs ont continué de bénéficier du programme mondial GERME, programme reconnu de l'OIT qui offre une formation de base pour créer une petite entreprise et l'améliorer. Plus de 90 Etats Membres ont utilisé des programmes GERME en adaptant le module type à leurs besoins, à leur langue et à leur environnement économique. Une étude de 2003 montre que 47 pour cent des entrepreneurs ayant bénéficié de GERME étaient des femmes. A partir des résultats de données d'expérience tirées de GERME, le programme EYB a été étendu dans toutes les régions. Il vise particulièrement les entreprises axées sur la croissance, y compris les moyennes entreprises.

**f) Emploi des jeunes**

217. En juin 2005, un projet sur l'emploi des jeunes en Amérique latine a été financé selon des modalités particulières avec cinq importantes entreprises privées espagnoles et le gouvernement de l'Espagne, sous la coordination d'une organisation d'employeurs de l'Espagne. Ce projet a attiré des dons d'un montant total de 5,5 millions de dollars pour les activités de l'OIT dans ce domaine.

218. Le Programme pour la jeunesse et le sport vise à satisfaire à la nécessité manifeste de créer de nouveaux services et d'améliorer les compétences afin de promouvoir l'emploi des jeunes en répondant de façon globale et cohérente à la demande locale, comme l'ont indiqué diverses institutions sportives – entre autres, le Comité international olympique, des fédérations sportives internationales et l'équipe de travail interinstitutions des Nations Unies sur le sport au service du développement et de la paix. Le programme consiste en diverses activités menées sur le terrain à la demande des ministères du Travail et de partenaires du milieu sportif en Albanie, en El Salvador, au Mozambique et au Sénégal. Ces activités visent à établir un cadre de collaboration avec des institutions sportives et des associations et entités pour le développement, tout en mettant l'accent sur la formation et l'amélioration des compétences des jeunes dans le secteur du sport. Cette approche novatrice, qui a rallié des mandants de l'OIT à l'initiative du Secrétaire général de l'ONU, a été intégrée dans le programme d'action du groupe de la communication des Nations Unies sur le sport au service du développement et de la paix. Elle a aussi servi, lors de l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2005, à convaincre les intéressés et des chefs d'Etat de la nécessité d'affecter des ressources aux politiques nationales sur la jeunesse qui font intervenir les secteurs du sport et du tourisme.



**Encadré V.7****Kosovo – Emploi des jeunes: une approche intégrée**

*«De bons emplois pour les jeunes sont un bon investissement dans le développement. Avec les syndicats et le ministère du Travail, nous œuvrons pour aider des jeunes à satisfaire à l'exigence d'avoir une expérience professionnelle».*

Safet Gerxhaliu, Chambre de commerce du Kosovo

Le BIT et le ministère du Travail et de la Protection sociale, en collaboration avec les partenaires sociaux, ont lancé un projet pilote intégré pour l'emploi et la formation, financé par l'Italie, qui prévoit notamment des partenariats public-privé et un partage des coûts avec les entreprises privées embauchant des jeunes menacés par l'exclusion sociale et qui ont peu, voire pas d'expérience professionnelle. Ce projet, qui totalise environ 50 000 bénéficiaires depuis 2002, doit être étendu pour multiplier le nombre de jeunes bénéficiaires.

Des programmes de formation et d'orientation ont été élaborés pour le personnel du Service public de l'emploi. L'objectif de ces initiatives est de contribuer à identifier des jeunes en situation de risque et à les aider à utiliser des compétences et des techniques appropriées de conseil et d'orientation, et de convaincre les employeurs d'engager des jeunes «difficiles à placer». Elles visaient aussi à renforcer la capacité du Service public de l'emploi de superviser et d'évaluer l'efficacité et l'impact des mesures pour l'emploi des jeunes. Une base de données sur le marché du travail a été établie pour mettre en place le réseau des bureaux pour l'emploi et pour rapprocher les demandeurs d'emploi des offres d'emploi.

Conscients que des jeunes travailleurs ne connaissaient ni leurs droits ni le potentiel de l'emploi indépendant et les autres possibilités d'entrepreneuriat, les partenaires sociaux ont pris plusieurs initiatives. De jeunes syndicalistes au Kosovo ont lancé la campagne «Vous avez des droits au travail» (affiches, prospectus, messages radio et télédiffusés). En partenariat avec une entreprise téléphonique privée du Kosovo, un numéro d'appel gratuit a été mis en place pour aider les jeunes à prendre contact avec de jeunes syndicalistes et à s'informer sur leurs droits et prérogatives. En même temps, la Chambre de commerce a créé un guichet qui fournit aux jeunes entrepreneurs des services d'information, d'aide, de conseil et d'orientation.

A la mi-2005, le projet était axé sur une assistance technique fournie à un groupe de travail interministériel, établi sous les auspices du bureau du Premier ministre et composé de représentants de plusieurs ministères et des partenaires sociaux. Depuis, ce groupe s'efforce d'intégrer l'emploi des jeunes dans le programme de développement du Kosovo, en s'inspirant des initiatives pilotes et des enseignements tirés de la mise en œuvre du projet.

## **g) Développement économique local: créer des emplois là où les gens vivent et travaillent**

219. Pour que le développement soit durable, il faut que les intéressés y soient partie prenante, à l'échelle locale. Dans le cadre de la coopération technique pour le développement économique local, le BIT va dans ce sens en favorisant la participation, l'échange d'idées et la coordination des initiatives des acteurs locaux qui visent à créer des emplois et à stimuler l'économie locale. Au Mozambique et en Afrique du Sud, des projets de développement économique local ont contribué à renforcer les capacités des acteurs locaux (collectivités locales, organisations de travailleurs, associations professionnelles, institutions de microfinancement), ce qui a débouché sur l'élaboration de stratégies de développement économique local plus cohérentes et plus réactives. Des expériences locales servent de «laboratoire», d'où surgissent de bonnes pratiques et des enseignements qui inspirent les décisions prises à l'échelle nationale et qui peuvent être appliqués ailleurs. Acteurs locaux et nationaux peuvent ainsi devenir des partenaires du développement. Progressivement, l'approche du développement économique local a été

appliquée dans trois provinces et sept districts, l'objectif étant d'atteindre les dix provinces du Mozambique. En Europe de l'Est, y compris le sud de la Serbie, sept agences pour le développement économique local ont été créées et sont devenues un moyen viable et durable de mobiliser les forces locales.

220. En matière de développement économique local, le BIT a une approche centrée sur l'emploi, dans le souci de multiplier les créations d'emplois de meilleure qualité. Cette approche associe les parties prenantes à la définition des priorités et à l'élaboration de leurs propres stratégies de développement, lesquelles se fondent sur les ressources et les aptitudes locales. Il n'y a pas de recette unique mais le développement économique local suit des principes de base qui permettent d'adapter les solutions aux réalités et aux besoins sur place. Le développement local peut servir de cadre pour des activités de projet à l'appui du travail décent à l'échelle locale, avec des points de départ différents, en recourant à des domaines différents du savoir-faire de l'OIT, par exemple le développement des entreprises, en améliorant les activités économiques du secteur informel et en favorisant le dialogue social et la protection sociale à l'échelle locale. L'assise géographique du développement économique local (provinces et districts) facilite l'évaluation de l'impact de l'approche utilisée, en particulier pour ce qui est de renforcer les capacités locales et, de la sorte, réduire la pauvreté, créer des emplois et améliorer les moyens de subsistance.

#### ***h)* Les femmes et l'esprit d'entreprise**

221. Un projet visant à développer l'esprit d'entreprise chez les femmes handicapées en Ethiopie a permis d'évaluer la stratégie qui vise à renforcer la capacité des organisations nationales de handicapés de faciliter réellement l'accès de ces femmes à l'activité économique et à la formation professionnelle, au développement des micro et petites entreprises et aux services financiers. La stratégie qui consiste à confier à ces organisations la mise en œuvre des activités d'un projet est reprise au Malawi, au Swaziland et en Zambie dans des projets analogues qui s'adressent aux jeunes handicapés. Les enseignements qui ont été tirés en Ethiopie sont aussi utilisés dans la région balte.

**Encadré V.8**  
**Afrique – Les femmes et l'esprit d'entreprise**

Depuis 2002, le BIT s'attache à promouvoir l'esprit d'entreprise des femmes dans cinq pays africains (Ethiopie, Kenya, Ouganda, République-Unie de Tanzanie, Zambie). Le programme donne une place importante aux femmes handicapées. Ces activités ont mis en évidence beaucoup des difficultés et problèmes – notamment d'accès au financement, à des locaux sûrs et sans danger, aux marchés, mais aussi de représentation et d'expression – que les femmes connaissent pour lancer une entreprise et la développer.

Des femmes chefs d'entreprise ont bénéficié d'une aide pour vendre leurs produits sur les marchés et dans les foires, et plus de 300 ont suivi la formation du BIT «Améliorer vos compétences d'exposition». Dans plusieurs pays, le BIT a renforcé les associations de femmes chefs d'entreprise, ce qui leur a permis de fournir à leurs membres davantage de services de meilleure qualité. Les liens avec des organisations nationales d'employeurs sont aussi renforcés. Dans la région d'Amhara (Ethiopie), le nombre de membres d'associations locales s'est fortement accru, passant de moins de 400 en 2002 à plus de 2 600 en 2005. Des documentaires présentant le parcours de femmes qui ont réussi sont montrés dans les écoles et les cours de formation pour encourager les femmes à créer leur entreprise. La célébration du Mois de la femme chef d'entreprise, en Zambie (septembre 2005) et en Ethiopie (mars 2004), a permis de les faire mieux connaître.

L'approche de l'OIT et les résultats obtenus ont attiré l'attention de la Banque africaine de développement (BAD). Sur la base d'un nouveau partenariat, l'OIT et la BAD recherchent de nouveaux domaines de collaboration: en Afrique occidentale, pour renforcer les capacités d'associations de femmes entrepreneurs, et au Cameroun, pour reprendre l'approche novatrice suivie au Kenya. L'objectif est d'aider les femmes à jouer un rôle plus significatif dans la croissance de l'entreprise, le développement du secteur privé et la création d'emplois.

*i)* **Méthodes fondées sur la main-d'œuvre**

222. Pour réduire la pauvreté, de plus en plus, des gouvernements en Afrique, en Asie et en Amérique latine incorporent l'approche des investissements à haute intensité de main-d'œuvre, dans leurs initiatives, par exemple les DSRP. Dans des pays andins, des projets d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) ont contribué à renforcer le dialogue entre partenaires sociaux et gouvernements (commissions interministérielles) pour la conception de politiques nationales fondées sur cette approche. Dans l'Afrique francophone, le partenariat établi en 2005 entre l'OIT et AFRICATIP (Association africaine des agences d'exécution des travaux d'intérêt public, qui bénéficie de l'aide financière de la Banque mondiale) a promu cette approche sur une plus grande échelle. Les méthodes HIMO ont aussi influencé des politiques publiques d'investissement à l'échelle locale, comme au Cambodge, en Indonésie, dans la République populaire démocratique lao, au Nicaragua, en Zambie et au Zimbabwe, et facilité, au stade de la planification et de la mise en œuvre, la création d'emplois au niveau local.

**Encadré V.9**  
**Province de Limpopo (Afrique du Sud) – Gundo Lashu**

Le Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) a appuyé le projet «Gundo Lashu» (Notre victoire) mis en œuvre dans la province de Limpopo (Afrique du Sud) et financé par le ministère du Développement international du Royaume-Uni. Ce projet vise à établir des méthodes à forte intensité de main-d'œuvre pour l'entretien et la construction de routes, afin de faciliter la création d'emplois, le développement d'entreprises, le transfert de qualifications et l'accroissement des moyens de subsistance des personnes économiquement marginalisées. Cette approche a été manifestement bénéfique et le gouvernement provincial a inscrit à son budget environ 300 millions de rand (quelque 45 millions de dollars) pour des travaux à forte intensité de main-d'œuvre en 2004-05. Elle a été institutionnalisée à l'échelle nationale dans le cadre du programme élargi de travaux publics du gouvernement, doté d'un budget autorenouvelable d'environ 2,3 milliards de dollars pour cinq ans et qui vise à créer 1 million d'emplois.

\* \* \*

223. Dans toutes les régions, l'emploi, en particulier l'emploi des jeunes, reste un défi majeur. Le BIT continuera d'aider les mandants à élaborer et mettre en œuvre des politiques et des programmes efficaces dans ce domaine, en s'inspirant du plan d'action de l'OIT qui vise à promouvoir l'accès des jeunes à un travail décent, plan adopté en juin 2005 par la Conférence internationale du Travail.

224. En Afrique, les autres domaines prioritaires continueront d'être la promotion de l'esprit d'entreprise des femmes, l'amélioration des compétences et l'employabilité, le développement économique local et celui des petites entreprises, les investissements en vue de la création d'emplois dans les infrastructures, les coopératives et les systèmes d'information sur le marché du travail en tant que principal moyen pour mesurer le développement économique. En Europe, le BIT axera ses travaux des années à venir sur le thème de la flexibilité du marché du travail et les moyens de la concilier avec l'emploi et la protection du revenu. En Asie-Pacifique, des signes concordants indiquent qu'il faut agir davantage pour améliorer les compétences et promouvoir les bonnes pratiques économiques dans les groupements industriels. Dans cette région, l'économie informelle et la promotion d'emplois décents pour les travailleurs pauvres restent prioritaires. Dans les Etats arabes, notamment ceux touchés par les conséquences de conflits armés, les méthodes fondées sur les investissements à forte intensité de main-d'œuvre continueront de mobiliser les énergies. Dans les Amériques, on s'attend à ce que d'autres Etats Membres, avec l'assistance technique du BIT, élaborent et mettent en œuvre des politiques et programmes qui mettent principalement l'accent sur les femmes et les jeunes.

225. Afin d'optimiser son impact dans tous les domaines prioritaires, l'OIT doit s'employer plus activement à forger des partenariats efficaces avec la communauté des donateurs, les banques régionales et d'autres institutions des Nations Unies, pour accroître la portée et le volume de ses activités. Les méthodologies et approches efficaces doivent être reprises à grande échelle aux niveaux national, régional et mondial.

#### **4. Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous**

226. Des programmes d'action nationaux, sous-régionaux et régionaux ont été élaborés, et les capacités institutionnelles ont été renforcées. Des projets novateurs ont étendu la protection sociale à l'économie informelle et aux zones rurales, tandis que des recherches empiriques et multidisciplinaires jetaient les fondations d'un processus décisionnel éclairé. Ce faisant, on a accordé une place accrue au tripartisme, au dialogue social et à l'équilibre entre hommes et femmes, comme le montrent les exemples cités ci-dessous.

##### **a) Elaboration de plans d'action, de programmes et de stratégies**

227. Une assistance a été fournie en vue de l'évaluation des besoins de protection sociale et de l'élaboration de programmes d'action visant à établir des priorités entre les activités au sein d'un cadre national cohérent. L'élaboration de ces plans d'action a contribué à renforcer le consensus, la détermination et la participation, comme il est indiqué ci-dessous.

228. A la suite des recommandations de l'OIT, la Caisse nationale de sécurité sociale du Yémen a élaboré une stratégie nationale visant à améliorer la productivité de son régime de pensions privé.

229. L'élaboration de profils de la sécurité et de la santé au travail a débouché sur la formulation de plans d'action nationaux en ce domaine dans 19 Etats Membres des différentes régions. Le programme d'action national de certains pays vise les tâches particulièrement dangereuses, comme en Argentine, où un comité national tripartite de la sécurité dans le secteur de la construction a été créé.

230. La stratégie globale dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2003, souligne l'importance de la coopération technique comme moyen de promouvoir les capacités et programmes nationaux en ce domaine. Une priorité a été accordée à l'appui apporté aux besoins d'évaluation au niveau national par l'élaboration des profils de la sécurité et de la santé au travail nécessaires à la définition des priorités et à l'établissement des programmes nationaux. En Asie et dans le Pacifique, l'OIT a aidé la Thaïlande à lancer un plan quinquennal pour la période 2002-2006 et a établi la priorité respective des différents domaines d'action.

231. Des plans d'action nationaux de lutte contre le VIH/SIDA au travail ont été adoptés ou inclus dans les politiques nationales dans les pays suivants: Brésil, Kazakhstan, Kirghizistan, Malaisie, Nigéria, Papouasie-Nouvelle-Guinée et Fédération de Russie. Une assistance apportée aux mandats de l'Inde a abouti à l'élaboration d'un plan d'action d'ensemble. Dans le Madhya Pradesh, le Bengale-Occidental et le Jharkhand, 55 entreprises ont mis en chantier des programmes internes couvrant 101 245 travailleurs, et 628 personnes ont reçu une formation de formateur de janvier 2003 à mars 2004.

### Encadré V.10

#### Inde – Action tripartite dans le domaine du VIH/SIDA, 2001-2007

*«Nous sommes capables de travailler. Nous ne présentons aucun risque pour nos collègues de travail. Le travail est pour nous plus qu'un médicament. Il nous aide à aller de l'avant et nous permet d'acheter les produits alimentaires et les médicaments dont nous avons besoin.»*

Naveen Kumar, New Delhi  
Vivre avec le VIH – partenaires d'un projet du BIT

Depuis 2001, l'OIT s'est associée avec ses mandants indiens pour mettre en place un programme de coopération technique novateur qui vise à mener dans le domaine du VIH/SIDA au travail une action tripartite durable axée sur la prévention, les soins et l'accompagnement des malades. Ce programme en trois étapes, qui bénéficie d'un soutien financier du ministère du Travail des Etats-Unis, vise les objectifs suivants: intégrer l'action menée au sein du ministère du Travail et de l'Emploi (MOLE); mobiliser les organisations d'employeurs et de travailleurs; aider les partenaires sociaux à élaborer des programmes d'éducation au travail; apporter un soutien technique en matière de gestion des connaissances, de définition des grandes orientations, de formation et de recherche; mettre l'accent sur le secteur informel et les questions d'égalité hommes-femmes; appuyer, renforcer et soutenir les capacités des partenaires sociaux.

Les initiatives menées au niveau de l'entreprise dans quatre Etats viennent directement à l'appui des programmes relatifs à la définition des grandes orientations et à l'éducation au travail en matière de VIH/SIDA dans 64 entreprises employant au total 184 000 travailleurs. D'autres initiatives similaires intégrées aux programmes nationaux et aux programmes des Etats touchent 819 000 travailleurs, dont 465 000 dans l'économie informelle. Le rôle central de l'organisation qui regroupe les personnes vivant avec le VIH/SIDA (PLWHA) est l'une des caractéristiques essentielles du projet. La participation de la PLWHA à la définition des grandes orientations par le biais d'une participation directe au comité consultatif du projet et le rôle qu'elle joue dans les activités de formation, de sensibilisation et de recherche ont contribué notablement à la création d'un environnement favorable à la participation et à l'insertion. Les partenariats et initiatives conjointes mis sur pied avec les institutions du ministère du Travail et de l'Emploi et avec l'organisation nationale de lutte contre le SIDA (NACO) fournissent un cadre efficace aux efforts menés en collaboration et facilitent l'intégration progressive dans les programmes nationaux des initiatives menées dans l'entreprise en matière d'éducation relative au VIH/SIDA. Les deux importants projets pilotes exposés ci-dessous constituent des modèles fondés sur l'innovation et la collaboration qui peuvent être élargis au niveau national.

Les activités menées par le BIT avec l'Office central de l'éducation ouvrière (CBWE), qui dépend du ministère du Travail et de l'Emploi, combinent la nécessité d'entrer en contact avec les travailleurs de l'économie informelle, particulièrement les femmes des zones rurales, et l'objectif stratégique qui consiste à développer l'action durable menée avec les partenaires sociaux. Elles ont abouti à la mise en place d'une approche intégrée du VIH/SIDA comprenant des initiatives en matière de formation entreprises par tous les responsables de l'éducation du CBWE, tant au niveau national qu'à celui des Etats. Les modules et outils d'information utilisés en ce domaine sur le lieu de travail, qui s'inspirent du Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, font maintenant partie intégrante des programmes du CBWE. Diverses initiatives prises en matière de sensibilisation et d'éducation touchent quelque 300 000 bénéficiaires par an.

232. Quinze pays des Caraïbes ont adopté un programme d'action sur le VIH/SIDA et le monde du travail, complété par des accords particuliers entre organisations d'employeurs et de travailleurs, comme en Jamaïque. Des plans d'action conjoints employeurs-travailleurs ont été également adoptés en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Kenya, au Malawi, au Mali, en Ouganda, en République-Unie de Tanzanie et en Zambie. Un plan d'action sur les questions régionales liées au VIH/SIDA dans le secteur des transports a été mis

en place pour les pays suivants: Afrique du Sud, Botswana, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibie, Swaziland et République-Unie de Tanzanie.

233. Le Cambodge, la République démocratique populaire lao, la Mongolie et la Thaïlande ont élaboré des programmes d'action par le biais du projet relatif au renforcement des capacités nationales en matière de gestion des migrations. L'Albanie, la République de Moldova et l'Ukraine ont formulé une politique des migrations équilibrée entre hommes et femmes, afin de lutter contre la traite des jeunes femmes et de renforcer les capacités des ministères et des partenaires sociaux.

234. En Irlande, l'OIT a aidé le gouvernement, les partenaires sociaux et la société civile à élaborer des principes directeurs visant à faciliter l'intégration des travailleurs étrangers et à lutter contre les discriminations.

235. Dans le cadre de l'Initiative relative aux migrations de la main-d'œuvre africaine, des plans d'action tripartites sous-régionaux ont été élaborés dans la Communauté de l'Afrique orientale (CAO), les pays du Maghreb et les pays membres de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). La CAO a institué un protocole sur la libre circulation des personnes fondé sur les normes internationales, protocole qui constitue un pas en avant vers la création d'un marché commun.

236. Par le biais d'un projet sur le renforcement des capacités nationales en matière de gestion des migrations, les mandants du Cambodge, de la République démocratique populaire lao, de la Mongolie et de la Thaïlande ont élaboré des programmes d'action nationaux. Les activités visant à intégrer des éléments des projets du Cambodge, de la République démocratique populaire lao et de la Thaïlande dans le projet sous-régional de lutte contre la traite des enfants et des femmes visent à rendre les migrations plus sûres en diffusant des informations, en sensibilisant et en renforçant les capacités par le biais d'un appui à la formation.

237. Le projet relatif à la mise en place de solutions d'ensemble pour le déplacement des populations afghanes aide la République islamique d'Iran, le Pakistan et l'Afghanistan à élaborer un cadre de gestion des migrations de main-d'œuvre et à renforcer les capacités nécessaires à la planification du retour et de la réintégration des citoyens afghans. Le profil socio-économique de ceux d'entre eux qui se trouvent en République islamique d'Iran et au Pakistan a été défini, et l'on a analysé la structure des retours au pays et des questions de réintégration.

## **b) Elargissement de la protection sociale à l'économie informelle et aux zones rurales**

238. Les activités de coopération technique menées dans le cadre du Programme relatif aux stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté (STEP) et de la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous ont permis d'améliorer l'accès aux soins de santé, particulièrement grâce aux systèmes de microassurance communautaires qui fonctionnent en Afrique, en Asie et en Amérique latine. Avec l'assistance technique du BIT, l'Institut de la sécurité sociale du Honduras a créé le cadre et l'infrastructure juridiques propres à permettre l'élargissement de la couverture de la sécurité sociale, selon de nouvelles modalités dont bénéficient les travailleurs domestiques, les travailleurs à domicile et les travailleurs indépendants. Au Paraguay, la sécurité sociale a été étendue aux travailleurs domestiques.

239. L'OIT aide le gouvernement du Ghana à élargir la couverture des soins de santé au secteur informel et à mettre en œuvre son Système national d'assurance santé (NHIS).

Le projet pilote intitulé *Global Social Trust* a élaboré une méthode d'attribution des prestations aux communautés pauvres et un mécanisme de ciblage visant à sélectionner ceux qui sont le plus dans le besoin. C'est ainsi qu'environ 4 000 personnes (800 familles) ont commencé à bénéficier de soins de santé et ont été incluses dans le NHIS par le biais de cotisations subventionnées.

**Encadré V.11**  
**Sénégal – Stratégies et techniques contre**  
**l'exclusion sociale et la pauvreté (STEP)**  
**Élargir la protection sociale grâce au microfinancement**

Au Sénégal, le Programme relatif aux stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté (STEP) teste diverses méthodes d'élargissement de la protection sociale, par exemple en combinant la microassurance et les microfinancements, comme dans le cas de la Mutuelle d'épargne et de crédit Icotaf Boubess (MECIB), qui offre à ses membres une assurance maladie pour une cotisation mensuelle de 200 francs CFA (0,36 dollar), payée par voie de déduction automatique sur le compte d'épargne. Sur la base de cette expérience, le programme STEP apporte un soutien au réseau d'institutions de microfinancement regroupées au sein du Programme d'appui aux mutuelles d'épargne et de crédit du Sénégal (PAMECAS), en vue d'étendre le système à l'ensemble des 125 000 membres et de leurs familles. Par ailleurs, le programme STEP aide les principales organisations des secteurs de production à mettre en place des programmes de protection sociale en faveur de leurs membres. Ainsi en va-t-il de l'Union nationale des coopératives agricoles du Sénégal (UNCAS), qui regroupe 4 500 coopératives. Il aide également l'Union des mutuelles de santé de la région de Dakar (UMSD), qui compte 32 sociétés membres et 180 000 bénéficiaires, à mettre en place un service technique conjoint chargé de gérer un fonds de garantie.

Par ailleurs, l'OIT a estimé que l'élargissement de la protection sociale par le dialogue social était une priorité d'action pour le Sénégal en 2004-05. A ce sujet, il a été procédé à l'élaboration d'un plan d'action visant à soutenir le Comité national du dialogue social. Dans ce contexte, le programme STEP participe maintenant, à la demande des confédérations syndicales, à la réalisation d'une étude de faisabilité sur la mise en œuvre d'un système de protection sociale en faveur des travailleurs des transports routiers.

240. S'appuyant sur la méthode «Amélioration du travail dans le cadre du développement local» (WIND), une assistance technique a été fournie en vue d'améliorer les conditions de travail et de vie, ainsi que la sécurité et la santé dans le secteur agricole du Cambodge, du Kirghizistan, de la République démocratique populaire lao, de la Mongolie, de la Thaïlande et du Viet Nam. Dans ce dernier pays, 3 402 petits exploitants ont participé à des cours de formation du programme WIND en 2001-2003, et 160 000 améliorations apportées par les intéressés ont été répertoriées dans la province de Cantho. En Ethiopie, la formation a été axée sur les planteurs de coton et les femmes qui travaillent au tissage dans les petites et toutes petites entreprises de l'économie informelle.

**c) Renforcement des capacités institutionnelles consacrées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques**

241. En Haïti, les entreprises du secteur du vêtement ont bénéficié d'une aide visant à favoriser l'amélioration des conditions de travail grâce à la méthode préconisée par le Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE). Un nombre important et croissant d'améliorations ont été apportées, et un comité tripartite consultatif pour les projets a été créé. Les entreprises qui participent à cette initiative peuvent s'adresser à un corps d'inspecteurs formés à l'évaluation des conditions et à



l'élaboration d'améliorations faciles à mettre en œuvre, ainsi qu'à un groupe d'infirmières travaillant en usine qui sont à même d'apporter un appui direct et immédiat à l'application concrète de ces améliorations. Les partenaires sociaux ont redonné au Conseil national tripartite de conciliation et d'arbitrage son rôle de mécanisme du dialogue social.

242. Un Centre d'information régional sur la sécurité et la santé au travail a été créé à Damas en 2004, en vue de faciliter les échanges d'informations entre les centres nationaux, ainsi que la collaboration à la création d'un système d'alerte mondiale sur les risques.

243. Grâce à l'assistance technique du BIT, la section de Stara Zagora de l'Association industrielle bulgare (AIB) offre des services améliorés en matière de sécurité et de santé au travail, particulièrement pour ce qui est de l'évaluation des risques et des examens médicaux. Le nombre des entreprises faisant appel à ses services est passé de 18 à 198, et l'AIB a doublé l'effectif de son personnel. Par ailleurs, elle a publié un guide sur le développement des services de sécurité et de santé au travail à l'usage des organisations d'employeurs.

244. L'appui apporté par l'OIT aux pays pour les aider à étoffer les moyens dont ils disposent dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail porte sur les points suivants: politique nationale menée en ce domaine, systèmes nationaux (c'est-à-dire essentiellement les infrastructures servant de base à la mise en œuvre des programmes nationaux) et programmes nationaux assortis d'un calendrier. Dans les pays de la région des Caraïbes, un atelier tripartite a été organisé en vue de renforcer les moyens dont disposent les mandants pour élaborer une approche stratégique des questions de sécurité et de santé au travail. En Asie, un atelier tripartite régional destiné à 17 pays a permis de mieux faire comprendre la manière dont l'OIT envisage les programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, en vue de faciliter le lancement d'un certain nombre de programmes de ce type. En Afrique, l'ARLAC (Centre régional africain d'administration du travail – Harare) a organisé une réunion avec l'appui de l'OIT sur la stratégie globale dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et sur son rôle sur le marché du travail. Dans d'autres pays, comme les Seychelles et Maurice, une assistance technique a été apportée pour aider à l'amélioration des moyens dont disposent les mandants pour s'attaquer à un domaine prioritaire, celui de la sécurité des ports. Certaines activités de coopération technique ont porté sur les entreprises de l'économie informelle, entreprises dans lesquelles on a mis en œuvre le Programme sur les améliorations du travail dans les petits chantiers de construction (WISON), en coopération avec les homologues locaux au Viet Nam et avec les syndicats en Mongolie.

**Encadré V.12**  
**Bulgarie – Former en vue de l'intégration**  
**de l'inspection du travail, 1999-2005**

Durant la période d'activité de ce projet de l'OIT financé par l'Allemagne, la Bulgarie a entrepris une réforme de l'inspection du travail et révisé les dispositions de son Code du travail de sorte que le travail quotidien de chaque inspecteur couvre désormais une large gamme de fonctions techniques, à savoir: mise en application des règles de l'inspection du travail, conseils, responsabilités relatives à la sécurité et à la santé au travail, contrôle des conditions de travail.

Un solide programme de formation des formateurs d'une durée de trois ans a permis d'apporter un soutien au cours de la période de transition et de former plus de 300 inspecteurs. Le nouveau service d'inspection intégré exerce maintenant ses activités selon le principe d'un inspecteur par entreprise et a notablement accru les compétences dont disposent les intéressés pour organiser et mener des inspections préventives. Une formation complète a permis à chaque inspecteur de couvrir une gamme accrue de fonctions techniques, et une base de données des entreprises visitées a été créée.

Sur la base de la méthode d'inspection intégrée, le nombre des inspections relatives à la sécurité et à la santé au travail et aux autres questions connexes est passé de 20 251 en 1998 à 32 271 en 2003. Le nombre des plaintes ayant fait l'objet d'une enquête a doublé, passant de 3 437 en 1998 à 6 857 en 2003. Par ailleurs, les services d'inspection ont recruté plus de 70 nouveaux inspecteurs en 2003 et 2004. Le succès du projet peut aussi être mesuré sur la base de l'évaluation indépendante menée par le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail de l'Union européenne, qui a confirmé que la Bulgarie satisfait aujourd'hui à tous les critères d'accession à l'UE dans le domaine considéré.

245. Au Viet Nam, le Code du travail a été révisé de manière à inclure les inspections relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail et aux conditions de travail. Une stratégie d'inspection axée sur les résultats, qui complétait la formation d'ensemble, a permis d'accroître le nombre des inspections et la qualité des avis. Le projet a servi de catalyseur à la création d'un Centre de formation sur la sécurité et la santé au travail. Par suite d'une vérification tripartite relative à l'inspection du travail, le Luxembourg a restructuré ses services d'inspection et a proposé une législation sur différents points: réforme de l'inspection du travail; création de comités tripartites permanents sur le travail, l'emploi et la médiation; inclusion de la santé psychosociale dans les lois relatives à la sécurité et à la santé au travail; ratification éventuelle de 21 normes internationales du travail sur la sécurité et la santé au travail. Des vérifications similaires ont été menées en Inde, au Kazakhstan, en Lettonie et en Thaïlande. L'inspection nationale du travail du Costa Rica, de la République dominicaine, d'El Salvador, du Guatemala, du Honduras, du Nicaragua et du Panama a été modernisée sur différents points: restructuration organique, révision du cadre juridique, formation, introduction de technologies avancées et inclusion de la sécurité et de la santé au travail et des conditions de travail dans la formation des magistrats participant au règlement des différends.

246. Les conclusions d'évaluations actuarielles des systèmes de pension menées à Chypre et au Luxembourg ont été mises en œuvre, et un modèle de budget social a été élaboré pour le dernier de ces deux pays. Une étude des dépenses de protection sociale a été menée au Pérou, en Pologne et en Slovaquie. Le site Internet du Centre informatique sur l'apprentissage et les ressources relatives à l'inclusion sociale (CIARIS)<sup>16</sup> relie entre eux les praticiens, les experts, les réseaux et les communautés en anglais, en français, en

<sup>16</sup> <http://ciaris.ilo.org>.

espagnol et en portugais. Des administrateurs et planificateurs de la sécurité sociale ont été formés au financement de la protection sociale par le biais d'un programme de maîtrise créé dans le cadre d'un accord de collaboration entre l'université de Maastricht et l'OIT.

#### d) Etudes et enquêtes empiriques: jeter les fondations des travaux et de l'assistance future

247. Une évaluation comparative des conditions de travail et d'emploi dans les nouveaux Etats membres de l'UE a été menée. Les conclusions de cette évaluation ont conduit la Commission européenne à approfondir cette évaluation et à l'élargir aux 25 pays membres de l'UE et aux trois pays candidats (Bulgarie, Roumanie et Croatie).

248. Des recherches ont été menées sur l'impact des migrations de personnes qualifiées (l'exode des cerveaux) et sur les questions stratégiques connexes en Argentine et en Uruguay, en Bulgarie, en Jamaïque et dans les Caraïbes, en Afrique australe, en Inde, aux Philippines, à Sri Lanka et au Royaume-Uni. Des informations empiriques ont été rassemblées sur la discrimination à l'embauche, et une évaluation des politiques menée dans les pays industriels (par exemple la France et la Suède) qui comptent de fortes populations de migrants ou de personnes appartenant à des minorités ethniques a été effectuée, qui servira de base à l'élaboration des mesures à prendre.

249. Des ressources extrabudgétaires ont permis de financer des enquêtes sur la sécurité socio-économique et sur la flexibilité du travail dans les entreprises, ainsi que la création de bases de données, toutes initiatives qui ont fourni les données empiriques nécessaires à l'élaboration des décisions stratégiques. Les travaux empiriques menés en Ukraine ont constitué la base de la politique sociale, particulièrement en ce qui concerne les services essentiels, comme les soins de santé et la protection sociale.

\* \* \*

250. Au cours des cinq dernières années, les préoccupations relatives à la nécessité d'améliorer la protection sociale se sont renforcées, en partie parce que l'on a pris de plus en plus conscience qu'il y avait là un outil de lutte contre la pauvreté. Les migrations, la sécurité sociale, la réforme des retraites, l'élargissement de la sécurité sociale et la lutte contre le VIH/SIDA sont des priorités internationales. Le cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, soumis au Conseil d'administration en mars 2006<sup>17</sup>, pourrait constituer la base de la coopération technique future.

251. Des approches plus intégrées de la protection sociale soutiendront la coopération technique. C'est ainsi que les liens seront renforcés entre la sécurité et la santé au travail et la sécurité sociale, que la protection des travailleurs migrants et les conditions de travail et d'emploi seront renforcées et que l'on proposera des services relatifs à la sécurité et à la santé au travail et à la sécurité sociale aux travailleurs séropositifs. L'élargissement de la sécurité sociale à l'économie informelle par le biais de régimes communautaires sera complété par des études des régimes nationaux de sécurité sociale.

<sup>17</sup> Document du Conseil d'administration, mars 2006, GB.295/STM/3/2 (& Corr.), <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/stm-3-2.pdf>; *Projet de cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits*, tels qu'adopté par la Réunion tripartite d'experts sur le cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (Genève, 31 octobre – 2 novembre 2005), document TMMFLM/2005/1, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/tmmflm-1.pdf>.

252. Des efforts seront faits pour aborder conjointement les questions liées à la protection sociale et à l'emploi selon différentes modalités: renforcement de la collaboration actuelle sur l'élargissement de la sécurité sociale et le développement des coopératives; amélioration des conditions de travail et de vie des petits exploitants agricoles; développement des compétences; promotion du développement des petites entreprises; amélioration des conditions de travail et de la sécurité et de la santé au travail.

253. Les réponses apportées aux besoins de protection sociale seront intégrées dans les programmes relatifs au travail décent, particulièrement au niveau national. Les plans et programmes d'action nationaux seront des éléments constitutifs des programmes par pays de promotion du travail décent.

254. Evoluer de la sensibilisation à l'assistance technique sera une priorité. Une attention accrue sera donnée aux mesures propres à aider les Etats Membres à répondre concrètement aux besoins de protection sociale par le biais d'une action ciblée.

## **5. Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social**

255. Le tripartisme et le dialogue social sont les principes fondateurs de l'OIT, et leur renforcement est un objectif stratégique. Cette section est structurée autour des trois objectifs opérationnels qui correspondent à cet objectif stratégique; la coopération technique visant à renforcer le tripartisme et le dialogue social y est étudiée, la prise en compte de ces deux éléments à tous les niveaux étant considérée comme un moyen d'atteindre les autres objectifs stratégiques.

256. La résolution concernant le tripartisme et le dialogue social adoptée à la 90<sup>e</sup> session (2002) de la Conférence internationale du Travail a fourni des orientations importantes au Bureau concernant la coopération technique. La résolution réaffirme l'importance de la structure tripartite de l'OIT et rappelle le rôle essentiel des partenaires sociaux dans le développement économique et social durable et la démocratisation. Elle prône une élaboration plus approfondie «des programmes de coopération technique avec les partenaires sociaux et les gouvernements pour contribuer à accroître leurs capacités, services et représentation». La résolution note également que le dialogue social et le tripartisme se sont avérés des moyens précieux et démocratiques de traiter des préoccupations sociales, de forger un consensus, de faciliter l'élaboration des normes internationales du travail et d'examiner un vaste éventail de questions concernant le travail, pour lesquelles les partenaires sociaux jouent un rôle direct, légitime et irremplaçable. L'inclusion d'une stratégie transversale visant à étendre l'influence des partenaires sociaux, à promouvoir le dialogue social et le tripartisme dans le programme et budget pour 2006-07 constitue une réponse concrète à cette résolution.

257. Le fait que le dialogue social et le tripartisme dans la coopération technique aient aussi été sélectionnés pour une évaluation thématique par le Conseil d'administration à sa 289<sup>e</sup> session <sup>18</sup> prouve encore leur importance. En discutant de cette évaluation, le Conseil d'administration a souligné que le dialogue social et le tripartisme doivent imprégner l'ensemble des travaux du Bureau, et notamment la coopération technique. Il a également souligné la nécessité d'une participation pleine et dynamique des partenaires

---

<sup>18</sup> Voir le document du Conseil d'administration GB.289/TC/1, Genève, mars 2004, <http://www.ilo.org/public/french/standards/reim/gb/docs/gb289/pdf/tc-1.pdf>.

sociaux à tous les stades des activités de coopération technique de l'OIT, ainsi que celles d'ACTRAV et d'ACT/EMP. Tripartisme et dialogue social sont à la fois des composantes du travail décent et des outils pour le concrétiser.

258. La coopération technique a joué un rôle important dans l'appui aux structures et aux institutions du dialogue social. Cependant, les institutions tripartites et même les institutions bipartites de dialogue social ne servent à rien si les partenaires sociaux concernés ne sont pas sur un pied d'égalité et ne peuvent pas prendre véritablement part aux travaux. Plus encore, les structures et les institutions du tripartisme et du dialogue social sont des coquilles vides si elles ne sont pas des moyens de dialoguer sur des thèmes concrets. Par conséquent, l'élément le plus important de la coopération technique, en ce qui concerne le tripartisme et le dialogue social, est en fait le soutien à la capacité des mandants de participer véritablement au dialogue social. Il s'agit à la fois du renforcement institutionnel de base et du renforcement des capacités sur des thèmes communs aux quatre objectifs stratégiques.

## a) Renforcement de la représentation, des services et de l'influence des partenaires sociaux

### i) Organisations d'employeurs

259. Dans le cadre de son travail avec les organisations d'employeurs, le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) s'est surtout attaché à renforcer les organisations d'employeurs en développant et en améliorant leurs services, en attirant de nouveaux membres et en accroissant leur influence sur les politiques par le biais d'une expression claire des positions du monde des affaires. Par l'entremise des spécialistes sur le terrain des questions concernant les employeurs, la stratégie cible un dialogue approfondi et une planification stratégique permettant d'identifier les priorités des organisations d'employeurs, telles que l'amélioration de la compétitivité au niveau de l'entreprise et au niveau national dans les relations sur le lieu de travail, la productivité, la responsabilité sociale des entreprises, et le développement des ressources humaines à tous les niveaux. En appuyant cet ordre du jour très important, ACT/EMP a également aidé les organisations d'employeurs à aborder des problèmes comme le VIH/SIDA, qui a un impact direct sur le lieu de travail, et le travail des enfants, qui a des répercussions importantes et négatives à long terme sur le développement économique national.

260. La stratégie globale d'ACT/EMP pour la coopération technique, qui établit des paramètres généraux et des thèmes prioritaires pour l'action, a été adoptée compte tenu de la nécessité de centrer le programme de coopération technique des employeurs sur les principales priorités afin d'obtenir un meilleur impact. Elle a été appuyée par le groupe des employeurs du Conseil d'administration en novembre 2002. Elle décrit la mission d'ACT/EMP, ses objectifs, ses méthodes de travail, les priorités de son programme et ses stratégies d'évaluation et de mobilisation des ressources.

261. Une approche stratégique a ainsi été privilégiée, qui vise à assurer le développement institutionnel. Certains thèmes sont développés pour améliorer la cohésion des programmes et leur impact au niveau national. Cette stratégie s'accompagne d'un débat et d'un processus de négociation permanent avec les organisations d'employeurs pour mettre au point des programmes que les employeurs peuvent s'approprier et s'engager à mettre en œuvre.

**Encadré V.13**  
**Etablir un lien entre les petites et les grandes entreprises**  
**pour l'élaboration des politiques nationales**

Une assistance technique a été fournie à la Fédération des employeurs du Kenya (FKE) pour établir des liens entre les petites entreprises du secteur informel et les grandes entreprises. Pour ce faire, le BIT a fait fond sur des interventions réalisées auparavant avec la FKE pour le développement des micro-entreprises et des petites entreprises, et sur la participation de la fédération à l'élaboration, avec le gouvernement kényan, d'une politique nationale sur les petites et les micro-entreprises. Des liens ont été établis entre des entreprises formelles et informelles qui ont abouti à une amélioration de la qualité des produits fournis par les entreprises informelles. Un groupe de jeunes ingénieurs diplômés a assuré la liaison entre les entreprises informelles et les grandes entreprises. Cela a fait l'objet d'un court documentaire du BIT qui est passé dans le World Report de CNN.

262. ACT/EMP applique désormais une stratégie d'évaluation intégrée qui inclut un système d'information contenant des données de référence. Ce système, mis en place au début de 2004, rassemble d'une manière continue et systématique des informations sur les structures et les activités des organisations d'employeurs. Il doit permettre aux organisations d'employeurs de partager des informations propres à chacune, et à ACT/EMP de mieux surveiller l'impact de son programme de coopération technique en fournissant des données sur ses principaux indicateurs de performance.

263. Des évaluations indépendantes des programmes de coopération technique d'ACT/EMP sur le travail des enfants et les activités des employeurs ont été entreprises afin d'améliorer la conception, la mise en œuvre et l'impact des projets. Avec d'autres évaluations externes et des autoévaluations des activités du programme d'ACT/EMP entreprises au cours des cinq dernières années, ces évaluations indépendantes ont mis en lumière les leçons générales à tirer, dont certaines sont citées ci-après et seront prises en compte lors de la planification des futurs programmes.

- La durabilité est l'un des défis les plus difficiles à relever. Les organisations bénéficiaires ne sont pas celles qui paient le plus sur le marché, et les personnes formées s'en vont, très souvent, lorsqu'elles reçoivent de meilleures offres d'autres entreprises. Dans les organisations qui ne disposent pas d'un grand nombre de professionnels et où les services sont accomplis par des fonctionnaires élus, les acquis de la coopération technique ne durent parfois que jusqu'aux prochaines élections. Dans ces cas-là, il faut partout que les compétences restent dans l'organisation et que l'on puisse y faire appel lorsque c'est nécessaire.
- Dans la plupart des cas, aucune intervention unique ne produit un impact ou un changement institutionnel durable; elle doit s'inscrire dans une série d'activités et d'événements susceptibles de développer une capacité de service pleine et entière. L'offre de services en pratique exige aussi des mesures administratives et politiques supplémentaires, des crédits budgétaires, l'établissement d'un consensus et la participation simultanée d'autres intervenants, ainsi que l'engagement et la volonté des principaux dirigeants des employeurs.
- L'un des principaux facteurs de succès des projets de renforcement des capacités est la qualité des dirigeants organisationnels, ainsi que la volonté politique et l'engagement des dirigeants des organisations d'employeurs. Si les dirigeants sont fermes et clairvoyants, il est probable que les efforts visant à construire et à renforcer les organisations aboutiront.

- Le soutien et le renforcement des réseaux d'organisations d'employeurs pour les aider à partager l'information et les données d'expérience et à définir des repères devraient devenir une stratégie permanente des projets futurs. Le partage de l'information et des outils par le biais de ce type de réseau est une technique précieuse pour le développement des organisations.
- Les projets ou programmes qui ciblent simultanément plusieurs organisations d'employeurs avec le même type d'assistance devraient prendre en compte leurs différents niveaux de développement. Des efforts devraient être déployés pour adapter l'assistance fournie au niveau de développement de chaque organisation et à ses capacités.

#### **Encadré V.14**

##### **Bulgarie – Aider les employeurs du secteur formel**

La nouvelle réglementation bulgare de 2003 a rendu l'enregistrement de tous les contrats de travail obligatoire pour les employeurs. Etant donné que beaucoup d'employeurs et d'entreprises n'ont pas connaissance de cette nouvelle réglementation, il est indispensable de les en informer pour qu'ils la respectent. Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT a fourni une assistance à l'Association des industriels bulgares (BIA), qui est l'organisation d'employeurs la plus importante du pays, afin qu'elle puisse à son tour aider les entreprises à passer des relations d'emploi informel à des relations d'emploi formel.

Une série de mesures techniques ont encouragé et aidé des filiales de la BIA à créer des services d'administration des salaires pour les entreprises membres au niveau local; ainsi, des entreprises dont les pratiques relevaient du secteur informel ont pu officialiser leurs opérations et s'intégrer dans l'économie moderne. La BIA a renforcé sa position vis-à-vis du gouvernement en prouvant son engagement à l'égard du secteur formel et en démontrant que les entreprises qui ont recours à des pratiques informelles peuvent profiter des services fournis par ses filiales pour régulariser leurs activités. Cela a des conséquences au regard de la fiscalité, de la sécurité sociale et des questions connexes. Parallèlement, la BIA a aidé ses filiales à mettre au point de nouveaux services.

264. Les organisations d'employeurs participent également à d'autres activités visant à aider les entreprises à poursuivre le dialogue social pour améliorer la performance sur le lieu de travail et la productivité (voir encadré V.15).

**Encadré V.15**  
**Dialogue social: améliorer la performance sur le lieu de travail**  
**et la productivité**

**Caraïbes:** Trinidad Cement Limited (TCL) est une entreprise internationale qui mène ses activités à la Trinité-et-Tobago, à la Barbade et en Jamaïque. Pendant la plus grande partie de son histoire, la TCL a souffert de très mauvaises relations entre la direction et les travailleurs. Entre 1984 et 1995, l'entreprise comptait en moyenne deux arrêts de travail par an et pas moins de 47 plaintes et différends non résolus. La capacité de production était en dessous de 70 pour cent. Après 1995, la direction de la TCL a adopté une nouvelle stratégie qui met l'accent sur la qualité de ses relations avec les travailleurs et a permis d'établir une commission tripartite et des stratégies négociées.

Grâce à cette nouvelle approche, les négociations ont abouti rapidement, sans provoquer d'arrêt de travail, et la capacité de production ainsi que l'efficacité ont progressé; la productivité globale du ciment et le degré de satisfaction au travail des salariés se sont aussi améliorés, tandis que l'absentéisme a diminué. En 2002, la direction et les travailleurs ont pu ensemble repousser une offre publique d'achat de la TCL par une entreprise étrangère grâce à l'amélioration de la compétitivité et aux bonnes relations professionnelles qu'ils avaient créées. Ainsi, les bonnes relations ont profité à la fois aux travailleurs et à l'employeur.

**Afrique du Sud:** Depuis 2003, le BIT et le gouvernement de la Suisse soutiennent un projet novateur dans le secteur des textiles et du vêtement en Afrique du Sud; ce projet est centré sur l'amélioration de la productivité et de la qualité par la promotion de bonnes relations professionnelles. Sept entreprises y ont participé, qui sont toutes situées dans des milieux non métropolitains, caractérisés par un taux de chômage élevé et une forte incidence du VIH/SIDA.

Ce projet a non seulement modifié profondément la culture des relations entre les employeurs et les travailleurs, mais il a aussi amélioré quantitativement la productivité et la compétitivité en respectant les normes de fabrication les plus rigoureuses. Dans l'ensemble des entreprises, l'efficacité économique est passée de 63,1 à 74,4 pour cent, en dépit du fait qu'un certain nombre de ces entreprises ont dû faire face à des réductions de volume. Dans les cinq entreprises les plus performantes, la qualité s'est améliorée en moyenne de 50 pour cent et, sur douze mois, le taux d'absentéisme a été de 2,8 pour cent, un niveau inférieur à la moyenne régionale qui est de 4 pour cent. Des projets d'amélioration de la rentabilité, fondés sur des analyses des pertes et du gaspillage, ont rapporté plus de 1,3 million de rand en douze mois seulement. Dans toutes les entreprises, la performance du travail d'équipe s'est améliorée ainsi que la qualité, l'organisation interne, la mesure des données et la résolution des problèmes. Au cours du projet, sept facilitateurs internes ont été valorisés et, à la fin du projet, 28 chefs d'équipe et huit formateurs en atelier ont été nommés.

Ce projet a démontré qu'une amélioration importante et durable peut être obtenue dans les entreprises du secteur en un temps relativement bref. Les deux tiers des entreprises qui y ont participé sont maintenant en bien meilleure position pour résister à la concurrence mondiale.

ii) Organisations de travailleurs

265. Bien que la résolution adoptée par la Conférence en 1999 insiste fortement sur la nécessité de renforcer les capacités des mandants, y compris des organisations de travailleurs, le financement extrabudgétaire destiné aux activités de coopération technique d'ACTRAV n'a cessé de diminuer, et il s'est même considérablement amenuisé au cours de la période considérée. Cette tendance, associée à l'ampleur des nouveaux défis que doivent relever les travailleurs, a sérieusement compromis les possibilités pour ACTRAV d'exécuter un programme d'assistance technique répondant aux besoins et aux demandes des mandants travailleurs. Le fait que le programme de coopération technique d'ACTRAV est entièrement tributaire d'un petit nombre de



donateurs le rend très vulnérable. Cela est apparu clairement quand l'un des principaux donateurs a modifié ses priorités politiques et que le programme a connu, de ce fait, une réduction importante. Cependant, malgré la diminution des ressources disponibles, ACTRAV n'a cessé de se concentrer sur les questions présentant le plus d'intérêt pour les travailleurs, comme cela est illustré par les paragraphes suivants.

266. Un véritable dialogue social n'est possible que lorsque les partenaires sociaux disposent de moyens suffisants, ont les connaissances nécessaires et affichent la volonté politique de participer au dialogue. C'est pourquoi le renforcement institutionnel des syndicats et des moyens dont disposent leurs membres est fondamental dans toutes les activités de coopération technique d'ACTRAV. Ces activités, définies lors de consultations avec les syndicats et conformes au cadre stratégique de l'OIT, ont aidé les organisations de travailleurs à relever les défis de la mondialisation, en confortant leur engagement à l'égard d'une démocratie authentique et d'un développement fondé sur les droits et orienté vers les personnes.

267. *Normes et principes et droits fondamentaux au travail.* Une plus grande sensibilisation et le renforcement des connaissances concernant les droits des travailleurs inscrits dans les instruments de l'OIT ont constitué la caractéristique principale de tous les projets de coopération technique, qui ont été financés par l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et d'autres donateurs. La participation des syndicats au contrôle du suivi de la Déclaration et de l'application des conventions de l'OIT s'en est trouvée accrue. Une formation a été dispensée sur le mécanisme de contrôle de l'OIT, la promotion des conventions fondamentales et le suivi des allégations de violation de la liberté syndicale. Les connaissances acquises ont été mises à profit pour présenter aux gouvernements des observations concernant la ratification des normes et pour entamer des procédures de plainte sur des cas de non-respect des instruments, ainsi que pour organiser des campagnes mondiales de solidarité contre la violation des conventions fondamentales de l'OIT au Bélarus, en Colombie, au Myanmar et dans d'autres pays.

268. En Afrique (Bénin, Mozambique, Rwanda, République-Unie de Tanzanie, Sierra Leone et Swaziland), grâce à un projet financé par l'Italie, les syndicats ont bénéficié d'une assistance pour utiliser des stratégies viables de mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT dans les contextes nationaux, renforcer le respect des droits syndicaux et accroître le rôle des femmes dans le développement. En Sierra Leone, les syndicats ont attiré l'attention du gouvernement sur les contradictions qui existent entre la loi sur les salaires et les relations professionnelles, qui empêche les fonctionnaires de s'affilier à des syndicats, et la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. En République-Unie de Tanzanie, des mesures ont été prises pour mettre un projet de loi sur la main-d'œuvre et les relations professionnelles en conformité avec les normes fondamentales. Des divergences similaires ont été identifiées dans la législation du travail d'autres pays.

269. Un observatoire régional virtuel du travail décent (dont 55 pour cent des participants sont des femmes), créé dans le cadre d'un projet financé par l'Espagne, a permis à des syndicats d'Amérique latine de surveiller la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Argentine, au Brésil, au Chili, en Colombie, au Paraguay, au Pérou, en Uruguay et au Venezuela, et de proposer de nouvelles solutions concrètes dans les domaines de la législation du travail, de l'emploi des jeunes, de l'économie informelle, des migrations, de l'égalité des sexes, de la sécurité sociale et de l'intégration régionale.

270. Les structures tripartites qui encouragent fortement la participation des syndicats ont joué un grand rôle dans la lutte contre le travail des enfants. La coopération avec les

syndicats nationaux et les organisations d'enseignants partout dans le monde a permis de mettre au point des plans d'action, notamment dans les pays les moins avancés, qui dans certains cas (par exemple, au Mali), prévoient la participation des employeurs.

271. *Politique de l'emploi.* La coopération avec les syndicats internationaux a permis de multiplier les arguments favorables à l'économie mondialisée, notamment en ce qui concerne l'atténuation de la pauvreté, l'élimination des dettes, la réforme du système commercial mondial et l'élargissement de l'accès aux marchés des produits d'exportation des pays en développement. La promotion de l'emploi a permis aux syndicats d'influer sur la législation nationale et de prendre part à des discussions tripartites sur les mesures à prendre en faveur de l'emploi. Des projets de coopération technique ont aidé les travailleurs à créer des coopératives et à mettre au point d'autres formes d'activités génératrices de revenu. En Inde, par exemple, près de 1 200 groupes d'entraide ont été créés dans le cadre d'un projet financé jusqu'à récemment par le Danemark et maintenant parrainé par la Norvège. Ce projet vise à syndiquer les femmes du secteur rural informel. Des activités génératrices de revenu ont conféré une certaine stabilité à ces groupes. Une approche similaire a été utilisée au Yémen et dans quelques autres pays.

272. *Mesures contre les conditions dangereuses.* Des séminaires régionaux sur la sécurité et la santé au travail ont permis aux centres syndicaux de mettre au point des stratégies nationales fondées sur les normes de l'OIT, y compris en faveur des groupes vulnérables. En Afrique, ces projets ont permis à des dirigeants syndicaux de comprendre l'impact du VIH/SIDA et la nécessité d'inclure les questions qui s'y rapportent dans les conventions collectives. Au Niger, quatre mutuelles de soins de santé et quatre mutuelles d'épargne et de crédit ont été créées à l'intention des travailleurs de l'économie informelle. En Inde, 5 000 membres de syndicats ont été sensibilisés aux questions relatives à la santé, à l'assainissement à l'hygiène et au VIH/SIDA.

273. *Sécurité sociale.* Dans beaucoup de régions, des projets ont permis aux syndicats d'aborder les questions de sécurité sociale dans le secteur informel comme dans le secteur formel de l'économie; certains syndicats ont créé des associations qui offrent des services aux travailleurs de l'économie informelle. En Inde, les femmes des zones rurales sont désormais capables de défendre leurs intérêts collectivement (par exemple, celles qui travaillent dans le secteur des pierres précieuses et les tisserandes), comme cela est souligné dans l'encadré V.16. Avec l'aide de leurs fédérations syndicales, des groupements villageois peuvent affilier leurs membres à des caisses de sécurité sociale. Environ 1 643 membres de syndicats ont reçu une formation sur les bureaux d'action sociale et les régimes de sécurité sociale. Au Burkina Faso, une mutuelle de prévoyance sociale du secteur informel a été créée. Ce projet a facilité la préparation des congrès fondateurs de cinq branches du secteur informel.

**Encadré V.16****Inde – Les femmes des zones rurales s’organisent pour lutter contre la pauvreté**

En Inde, les femmes des zones rurales sont une catégorie de personnes parmi les plus pauvres et les plus impuissantes du pays. Elles sont des proies faciles pour les propriétaires terriens peu scrupuleux et, la plupart du temps, les salaires qu’elles reçoivent – quand elles obtiennent du travail – sont largement inférieurs au salaire minimum. Compte tenu du taux élevé d’analphabétisme, il est difficile pour elles dans la pratique de recourir aux systèmes officiels d’aide, comme elles y ont droit.

Le Bureau des activités pour les travailleurs exécute depuis plusieurs années un projet financé par la Norvège destiné aux organisations de travailleuses rurales de plusieurs Etats de l’Inde. Ce projet vise à renforcer l’autonomie des pauvres collectivement, et la stratégie suivie permet aux syndicats d’organiser les femmes des zones rurales et de renforcer leur capacité de fournir des services à leurs membres.

Les nouveaux membres se comptent par dizaines de milliers et les syndicats ruraux ont aidé les femmes syndiquées à constituer des groupes d’entraide dans les villages. Le projet accorde aux groupes de petits prêts initiaux. Plus de 200 groupes ont lancé diverses activités génératrices de revenu comme l’élevage de chèvres et de buffles, la production de charbon de bois, le tissage et la fabrication de pommes chips. Les syndicats et les groupes d’entraide ont pu régler diverses questions concernant le développement des villages, comme l’installation de l’électricité, la distribution d’eau potable, la réfection des routes et les transports, et assumer d’autres obligations liées à l’administration.

Ce projet aide les syndicats à faire profiter les femmes des prestations des régimes publics auxquelles elles ont droit pour ce qui est de l’éducation, du mariage, de la maternité, des fillettes, des pensions de retraite et des pensions de survivants; ces prestations, et quelques autres services, ont été obtenus pour des centaines de femmes. Bien qu’il soit restreint, ce projet a aidé des milliers de femmes des zones rurales à exercer un pouvoir collectif et à lutter avec succès contre la pauvreté et l’injustice. Leurs conditions de vie et de travail s’en sont trouvées remarquablement améliorées et, ce qui n’est pas moins important, elles y ont gagné en dignité.

274. *Dialogue social.* Le dialogue social joue un rôle fondamental en tant qu’instrument de la démocratie et du respect des droits au travail. L’assistance aux organisations de travailleurs pour élargir leur représentation et les services qu’elles fournissent à leurs membres et accroître leur influence dans la société a fortement contribué à promouvoir le tripartisme et le dialogue social. L’aptitude des syndicats à négocier collectivement et la participation des travailleurs aux organes tripartites ont été renforcées, et des structures ont été créées au sein des syndicats nationaux pour assurer le suivi des questions de dialogue social. Certains projets visaient à consolider la représentation syndicale et à améliorer l’infrastructure de l’éducation ouvrière: au Cambodge, l’amélioration des compétences syndicales en matière de négociation, de négociation collective et de compréhension du Code du travail et des ordonnances ministérielles (Prakas) du Cambodge a permis aux syndicats d’avoir de plus en plus recours aux mécanismes judiciaires pour résoudre les différends plutôt qu’à des grèves sauvages. Un projet financé par le Royaume-Uni en Indonésie, destiné aux représentants syndicaux dans les entreprises, a donné un élan rapide à un nouveau style de syndicalisme dans le pays et favorisé de meilleures relations professionnelles fondées sur le dialogue et la négociation. Un projet financé par la Norvège dans la Fédération de Russie a permis de moderniser la formation syndicale dans ce pays, notamment en ce qui concerne la transition vers une économie de marché, et 3 000 syndicalistes ont été formés à la négociation collective, au recrutement de nouveaux membres, à la législation du travail, à la résolution des conflits et à la fixation des salaires.

275. *Promotion des femmes.* La démarche pour intégrer les femmes dans les programmes de coopération technique doit être transversale. Des activités ont certes été spécifiquement conçues pour les femmes, mais tous les projets de coopération technique ont tendu à maximiser la participation active des travailleuses et à inclure les préoccupations touchant l'égalité des sexes. Au Cambodge, par exemple, un projet financé par la Norvège a permis de créer des commissions chargées de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, des salaires, de la stratégie de réduction de la pauvreté et des problèmes liés au VIH/SIDA et au travail des enfants. Le secteur du vêtement et des textiles, largement dominé par les femmes, est désormais syndicalisé à 60 pour cent environ. Des activités similaires ont été menées à bien en Inde avec 187 dirigeantes potentielles. Un réseau de femmes a été créé en Europe centrale et orientale et dans les Etats nouvellement indépendants grâce à un projet financé par la région flamande de la Belgique.

276. A l'avenir, il faudra trouver des solutions pour assurer la pleine participation des partenaires sociaux à tous les travaux du Bureau. Les partenariats tripartites ne devraient pas être considérés comme des éléments optionnels dépendant d'un financement, mais plutôt comme un élément essentiel de la mise en œuvre effective du programme de travail de l'OIT.

#### **b) Veiller au renforcement et à l'utilisation des cadres juridiques, des institutions, des mécanismes et processus de dialogue social**

277. Des projets de coopération technique, faisant souvent intervenir des spécialistes des activités des employeurs et des travailleurs, ont été mis en œuvre en vue d'établir et de renforcer les institutions de dialogue social et d'améliorer les capacités des mandants en matière de négociation collective, de relations professionnelles, de gestion des conflits et de techniques de négociation. Dans de nombreux cas, les formations proposées ont été de nature tripartite afin de créer un climat de confiance entre les participants et de permettre à ces derniers d'apprécier les avantages du tripartisme et du dialogue social. Les projets ont également contribué à la modernisation des administrations du travail et à la révision de la législation du travail. Ce travail de coopération technique a eu des répercussions positives sur la qualité des relations professionnelles, la résolution de problèmes anciens et la consolidation de la démocratie.

278. Un projet lancé en Afrique australe a, par exemple, permis aux représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de créer des institutions spécialisées dans le règlement des différends, d'établir un climat de confiance et de contribuer ainsi, de manière décisive, à l'instauration d'une paix sociale durable, à la stabilité régionale et au développement économique. Des résultats significatifs ont également été obtenus dans le cadre de projets mis en œuvre en Amérique centrale. Au Costa Rica, de nouvelles réglementations ont permis d'améliorer le fonctionnement du système d'inspection du travail. Le gouvernement en République dominicaine, s'appuyant sur des consultations tripartites menées avec les partenaires sociaux, est parvenu à réformer en profondeur son administration du travail. Des conseils économiques et sociaux tripartites ont été créés au Costa Rica, en République dominicaine et au Honduras. Parallèlement, dans un certain nombre de pays d'Amérique centrale, des systèmes performants de gestion des relations professionnelles ont été établis au niveau des entreprises pour stimuler la productivité. La modernisation des services de l'administration du travail, qui devrait déboucher sur une meilleure application de la législation du travail, figure parmi les priorités d'un projet de coopération technique mené dans les pays andins. Des

initiatives lancées au Pérou ont conduit à l'approbation de nouvelles réglementations en matière d'inspection du travail. La coopération technique a contribué au renforcement des structures de consultation dans 19 pays francophones africains. Dans ces pays, les ministères du Travail et les partenaires sociaux sont convenus du fait qu'il importait de promouvoir le dialogue social dans le contexte économique et social actuel. L'amélioration du climat social a permis l'adoption d'accords tripartites et la création d'institutions de promotion du dialogue social, qui ont eu des répercussions directes sur les performances économiques du Niger et du Sénégal. Un projet mené en Asie du Sud a permis d'éviter tout mouvement de grève dans les entreprises participantes et d'améliorer considérablement les relations entre dirigeants et travailleurs.

279. Dans les Etats arabes, le programme de coopération technique a principalement porté sur la promotion du dialogue entre les partenaires sociaux et sur le renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à participer efficacement et sur un pied d'égalité à l'élaboration des politiques économiques et sociales. En Jordanie, par exemple, un programme a permis d'établir au sein du ministère du Travail une commission tripartite chargée des relations professionnelles et de l'alignement du Code du travail sur les normes internationales du travail. Une commission permanente regroupant des employeurs et des travailleurs a également été créée pour veiller à la poursuite du dialogue social sur les politiques et les programmes nationaux de développement et à la représentation équilibrée des partenaires sociaux dans les structures de concertation concernées.

#### **Encadré V.17**

### **Cambodge – Innovations en matière de contrôle des entreprises dans le cadre du projet «Amélioration des conditions de travail dans les usines cambodgiennes»**

Le projet «Amélioration des conditions de travail dans les usines cambodgiennes» a permis d'expérimenter avec succès une approche novatrice. Cette approche consiste à améliorer les conditions de travail et le dialogue social par un ensemble de mesures combinant contrôle des entreprises, assistance directe en vue de l'adoption de mesures correctives et renforcement des capacités.

Le BIT a recruté et formé une équipe de vérificateurs indépendants chargés d'inspecter sans avertissement préalable les usines de vêtements et d'y effectuer des contrôles sur la base d'une liste de plus de 500 points. Cette liste, fondée sur le droit du travail cambodgien et les normes internationales du travail, prend en considération des éléments aussi divers que la liberté syndicale, les salaires, le temps de travail, les installations sanitaires, la sécurité des machines et la lutte contre le bruit. Le gouvernement, les syndicats et les employeurs cambodgiens s'accordent à reconnaître que ce dispositif de contrôle est crédible, transparent et indépendant. Il a, par ailleurs, suscité l'intérêt d'un certain nombre d'acheteurs et de détaillants internationaux comme Nike, Gap, Sears et Disney.

Les vérificateurs établissent des rapports assortis de recommandations dans le cadre d'un processus de contrôle comportant trois étapes: après une première visite, l'entreprise se voit remettre un rapport d'inspection lui signalant les améliorations à apporter; une deuxième inspection permet ensuite de vérifier dans quelle mesure l'entreprise a suivi les recommandations suggérées; en dernier lieu, un rapport de synthèse, portant sur un groupe d'entreprises, fait le point sur l'ensemble des progrès accomplis. Tous ces rapports de synthèse peuvent être consultés à l'adresse: <http://www.betterfactories.org>.

Le projet aide directement les entreprises à appliquer des mesures correctives et offre de multiples possibilités de formation dans les domaines suivants: collaboration sur le lieu de travail, règlement des différends, sécurité et santé au travail, conditions de travail, mondialisation et changements à introduire.

Ce projet est mené en étroite collaboration avec le ministère du Travail et de la Formation professionnelle, le ministère du Commerce, les organisations cambodgiennes d'employeurs et de travailleurs, les acheteurs internationaux, les ONG et les institutions locales de formation. Des relations ont également été établies avec un certain nombre de donateurs et de partenaires internationaux, notamment l'Agence française de développement, l'USAID, la Banque mondiale et la Banque asiatique de développement. La mobilisation de ressources au niveau local a, quant à elle, été menée avec une grande efficacité.

Ce projet est un bon exemple de la façon dont l'OIT peut efficacement tirer parti de cet atout sans équivalent qu'est le tripartisme pour relever le défi de la mondialisation et renforcer la responsabilité sociale des entreprises. Les entreprises multinationales ont considéré que ce projet est très performant et voudraient qu'il soit reconduit dans d'autres pays. Tout en partant du principe que chaque pays a ses propres spécificités et qu'un programme très performant dans un certain contexte ne l'est pas forcément dans un autre, le BIT devrait être amené à examiner les principes qui sous-tendent le projet et la manière dont celui-ci pourrait être mis en œuvre dans d'autres pays. Cette démarche pourrait également s'avérer utile dans le cadre de l'initiative focale sur les zones franches d'exportation et de celle sur la responsabilité sociale des entreprises qui seront lancées prochainement.

280. Sur le continent américain, les employeurs et les travailleurs se sont réunis pour trouver un accord sur les stratégies visant à améliorer les relations du travail et le dialogue social dans le cadre des activités menées par ACTRAV et ACT/EMP et des projets de coopération technique en Amérique centrale, à savoir, notamment, le projet PRODIAC (Renforcement du processus de consolidation de la démocratie) et le projet

RELACENTRO (Renforcement des relations professionnelles). Dans la même sous-région, le projet MATAC (Modernisation des administrations du travail) a permis de lancer d'importantes réformes dans le domaine de l'administration du travail. Dans le cadre du programme de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail de l'Organisation des Etats américains (OEA), les administrations du travail ont été évaluées dans huit pays et des plans d'action ont été élaborés sur la base des recommandations formulées. Le projet FORSAT renforce actuellement les mécanismes institutionnels du dialogue social ainsi que les services de l'administration du travail dans les ministères du Travail de trois pays andins dans les domaines de la gestion, de l'inspection du travail et de la restructuration des services d'information.

281. En Europe, un projet visant à promouvoir le dialogue social et à renforcer les compétences nationales en matière de droit du travail des pays du Pacte de stabilité a conduit les mandants à approuver une série de mesures prioritaires visant à améliorer le dialogue social. Par ailleurs, l'OIT a largement contribué à favoriser les échanges de données d'expérience entre les anciens et les nouveaux Etats membres de l'Union européenne sur les moyens de renforcer le dialogue social et de relever les défis posés par la transition. Certains de ces pays, et notamment la République tchèque, ont récemment décidé de participer au financement des activités de l'OIT dans les Balkans.

282. En Ukraine, un processus de dialogue auquel participent non seulement les organisations d'employeurs, de travailleurs et le ministère du Travail et des Affaires sociales, mais aussi des juristes, des universitaires, des fonctionnaires d'autres ministères, des parlementaires et des représentants de nombreuses autres parties prenantes a été lancé en 2001. Les discussions ont principalement porté sur l'élaboration d'une législation du travail et plus particulièrement d'un nouveau Code du travail qui a été approuvé par le Conseil national du partenariat social. Les questions de parité entre hommes et femmes ont été systématiquement prises en compte dans les activités menées au titre de ce processus. Ces activités ont permis de changer de perspective en privilégiant la prévention et le dialogue aux dépens d'une approche plus traditionnelle axée sur le contrôle et la répression.

### Encadré V.18

#### Afrique orientale – Renforcer les relations professionnelles

Le projet de cinq ans de l'OIT sur le renforcement des relations professionnelles en Afrique de l'Est (SLAREA) a permis d'aboutir à des changements mesurables dans cette région. Les trois pays concernés, le Kenya, l'Ouganda et la République-Unie de Tanzanie ont, en effet, accompli des avancées significatives en ce qui concerne les conventions fondamentales, la révision de la législation du travail et l'adoption de nouveaux codes du travail, l'instauration et le renforcement du dialogue social au niveau national et à l'échelle de l'entreprise. Le projet a aussi permis aux organisations d'employeurs et de travailleurs d'augmenter le nombre de leurs adhérents et de participer activement à l'ensemble des activités précitées. Il a également facilité, avec l'OIT, la ratification par l'Ouganda des conventions n<sup>os</sup> 87, 100 et 111 en juin 2005. La République-Unie de Tanzanie a ratifié les conventions n<sup>os</sup> 100 et 111 en février 2002, et le Kenya examine activement la convention n<sup>o</sup> 87 en vue de sa ratification. Ces trois pays ont également réformé en profondeur leur législation du travail. Une nouvelle législation du travail a été adoptée en République-Unie de Tanzanie et des projets de législation sont actuellement examinés par le Conseil des ministres en Ouganda et le Parlement au Kenya. Ces activités ont contribué à ancrer le tripartisme dans les pratiques de ces trois pays.

Les employés des ministères du Travail des pays précités ont suivi une formation approfondie dans le domaine de l'administration et de l'inspection du travail. Grâce à une formation spécifique qui leur a été dispensée dans le cadre du projet, les hauts fonctionnaires de ces ministères sont parvenus à faire pression sur le Parlement et les ministères des Finances et à obtenir des financements supplémentaires.

Dans ces trois pays, une formation dans les domaines de l'organisation, de la négociation et de la communication a été dispensée au personnel et aux membres des organisations de travailleurs afin de permettre à ces dernières de renforcer leurs effectifs. En outre, le projet SLAREA a contribué à la reconnaissance officielle du syndicat des fonctionnaires du Kenya jusqu'alors interdit. Il a également apporté son appui aux organisations d'employeurs en organisant des cours de formation portant sur la gestion des ressources humaines, les techniques de négociation collective et les prestations aux affiliés. En Ouganda, un prix destiné à récompenser le chef d'entreprise adoptant les meilleures pratiques en matière de ressources humaines a été créé par la fédération des employeurs du pays. Le choix du lauréat est déterminé sur une base tripartite. Une formation à la médiation et à la conciliation bipartite a fortement contribué à diminuer le nombre de grèves et à prévenir les conflits du travail.

#### c) Promouvoir le dialogue social sur des questions spécifiques à l'échelle internationale

283. Bien que les activités de coopération technique menées par le BIT dans le cadre de son programme des activités sectorielles aient diminué au cours des dernières années, il n'en reste pas moins que plusieurs projets visant à renforcer le dialogue social et les capacités des mandants comportent des volets ciblant certains secteurs d'activité. On peut citer, par exemple, les activités entreprises pour améliorer le dialogue social, les conditions de travail et la productivité dans le secteur du vêtement au Cambodge, en Indonésie et au Maroc.

284. La nouvelle approche de l'OIT vis-à-vis des questions relatives au travail et des questions sociales consiste, par le biais de programmes sectoriels, à accorder une plus grande priorité à des formes plus concrètes d'assistance aux mandants, notamment dans deux domaines: la promotion du travail décent (agriculture, éducation, chaussure, textile et habillement), et la lutte contre le VIH/SIDA (par le biais d'un programme d'action multisectoriel). Les activités sectorielles comportent souvent un volet consacré à la



promotion du dialogue social sur des questions telles que les conditions de travail et la sécurité et la santé.

285. Dans le cadre d'un programme international et d'un projet visant à promouvoir le travail décent dans le secteur maritime ont été organisées des réunions nationales et régionales destinées à promouvoir une discussion tripartite sur les normes du travail maritime. Ces activités ont été complétées par l'octroi d'une assistance technique, la production de matériels promotionnels et de formation et la mise en place d'une formation pour les inspecteurs des navires et les autres fonctionnaires du secteur maritime. Il en est résulté une augmentation du taux de ratification des conventions du travail maritime. L'inclusion du protocole de 1996 relatif à la convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976, dans le Mémorandum de Paris sur le contrôle des navires par l'Etat du port constitue un progrès considérable dans la mesure où ce mémorandum s'applique aux plus grands ports européens. Le projet a permis de réunir des experts tripartites de haut niveau lors de l'élaboration du nouvel instrument consolidé pour le travail maritime qui comporte 68 normes. Les activités futures comprendront l'octroi d'une aide pour l'établissement de commissions nationales maritimes tripartites et la promotion de la nouvelle convention.

286. Un programme a favorisé la mise en place de structures de formation destinées aux travailleurs portuaires. Il vise à faire en sorte que les gouvernements et les autorités portuaires des pays en développement soient en mesure de créer des dispositifs de formation systématiques et performants permettant d'améliorer la manutention des cargaisons, les conditions de travail, la sécurité, le statut et le bien-être des travailleurs portuaires.

287. En Chine, en Mongolie, aux Philippines et en Uruguay, un projet visant à élaborer des codes nationaux relatifs aux meilleures pratiques forestières a largement contribué à attirer l'attention du grand public et des cercles dirigeants sur l'industrie forestière et à sensibiliser l'opinion sur les problèmes qu'elle rencontre. Ce projet a permis de renforcer le dialogue social dans le secteur. Les codes ont contribué de manière significative à l'amélioration des conditions de travail, de la sécurité et de la santé des travailleurs et ont permis d'améliorer la productivité et de mieux gérer dans la durée les ressources forestières à l'échelle nationale. Ils sont également devenus, dans plusieurs pays, d'importants instruments de politique générale qui ont été incorporés dans les législations nationales.

## **6. Renforcement des capacités: rôle du Centre international de formation de l'OIT à Turin**

288. Dans la présente section, on trouvera une description des programmes de formation du Centre international de formation de l'OIT, à Turin, dont certains ont été exécutés en liaison avec d'autres unités du siège de l'OIT et des bureaux extérieurs. Les renseignements sont présentés en fonction de l'objectif stratégique à atteindre.

**a) Objectif stratégique n° 1:  
Promouvoir et mettre en œuvre les normes et  
les principes et droits fondamentaux au travail**

**Formation à l'intention des juges, des juristes et des professeurs  
de droit dans le domaine des normes internationales du travail  
pour favoriser une plus large application de ces dernières  
dans les Etats Membres par le biais de la pratique judiciaire**

289. Le Centre a procédé à une évaluation des effets de 13 cours organisés ces dernières années, laquelle a révélé en particulier que ces cours avaient une incidence favorable à trois niveaux: dans la plupart des cas, les compétences et les performances individuelles des participants se sont grandement améliorées; le fonctionnement des institutions où les participants travaillaient, leur façon de procéder et leurs résultats ont connu des améliorations; il y a eu un retentissement sur les systèmes juridiques nationaux dans le domaine du droit du travail (notamment au niveau de la législation et de la jurisprudence ainsi que des avancées réalisées par la négociation collective).

290. Le projet de l'OIT sur la liberté syndicale offre aux travailleurs, aux employeurs et aux représentants de l'Etat une formation qui porte sur les normes internationales du travail ayant trait à la liberté syndicale. Ce projet, organisé à la demande des mandants, vise par ailleurs à soutenir les activités de coopération technique du Département des normes internationales du travail. Certains cours s'adressent à des juges, des professeurs de droit et des juristes alors que d'autres sont destinés aux parlementaires.

291. Depuis son lancement en 2001, le projet a permis d'organiser une quinzaine d'activités par an pour 640 participants au total. Dans sa majeure partie, la formation est dispensée sur le terrain et concerne toutes les régions du monde. Les évaluations entreprises après chaque activité ont confirmé le grand intérêt que ce type de cours suscite dans le public visé ainsi que l'importance de cette formation pour les institutions dans lesquelles travaillent les participants.

**b) Objectif stratégique n° 2:  
Accroître les possibilités pour les femmes  
et pour les hommes d'obtenir un emploi  
et un revenu convenables**

**i) Développement de l'entreprise et artisanat  
pour les femmes d'Afghanistan**

292. En Afghanistan, plus de soixante formatrices – conseillères en affaires et spécialistes de l'artisanat – ont reçu une formation dans le domaine du développement de l'entreprise et/ou de l'amélioration de la qualité de l'artisanat de façon à favoriser le développement économique pour les femmes (cinq activités de formation ont eu lieu à Turin) et 127 femmes entrepreneurs, en activité ou susceptibles de démarrer une activité, ont reçu une formation visant à les sensibiliser au monde des affaires (cinq cours ont été dispensés conjointement avec des institutions locales partenaires du projet). Les personnes qui ont participé aux cours donnés à Turin ont pu reproduire cette formation sous la supervision de personnel et d'experts de Turin. Au total, 218 Afghanes ont bénéficié du projet (la cible à atteindre avait été fixée à 105). Un ensemble complet d'outils de formation concernant la sensibilisation au monde des affaires, les jeunes

entreprises à croissance rapide et la gestion améliorée, a été mis au point à l'intention des formatrices afghanes.

ii) **Formation et développement de services d'appui aux entreprises pour les petites associations professionnelles chiliennes**

293. Au Chili, il existe plus de 3 000 associations professionnelles qui représentent pour la plupart des petites entreprises ou des micro-entreprises. Ces petites associations fournissent à leurs membres des services d'appui et disposent d'un potentiel considérable pour promouvoir le travail décent dans les petites entreprises et les micro-entreprises. Pour renforcer les capacités de ces associations, s'agissant de la conception et de la prestation de services d'appui efficaces, le Centre de Turin a exécuté en 2003 et 2004 un projet visant à former leurs dirigeants et leur personnel. Ce projet a été mis en œuvre avec une organisation homologue technique flamande (UNIZO) et avec le concours de l'Agence chilienne de développement des petites entreprises (SERCOTEC).

294. Quinze dirigeants et cadres de petites associations professionnelles de huit régions, ayant reçu une formation à Turin, ont été en mesure de reproduire au Chili cette formation dans le cadre de 35 activités auxquelles ont participé au total 247 dirigeants, affiliés et membres du personnel de petites associations professionnelles du pays. Une série d'indicateurs a été élaborée pour évaluer dans quelle mesure les objectifs des programmes de renforcement des institutions, axés sur les petites associations professionnelles, ont été atteints.

c) **Objectif stratégique n° 3:  
Accroître l'étendue et l'efficacité  
de la protection sociale pour tous**

i) **Sécurité sociale dans le cône Sud**

295. Il s'agit d'un projet d'enseignement à distance, sur le thème de la gouvernance et de la gestion des systèmes de sécurité sociale, qui s'adressait à 48 mandants des pays du cône Sud (Argentine, Brésil, Chili, Paraguay et Uruguay) et pour lequel du matériel didactique a été mis au point. Sur la base d'une étude préliminaire ayant permis de définir les compétences dont les gestionnaires et les responsables des systèmes de sécurité sociale doivent être dotés, ce projet tripartite a été mis en œuvre grâce aux méthodes d'enseignement à distance (une plate-forme virtuelle sur Internet) avec le soutien de tuteurs. Le tripartisme, l'acquisition de compétences prédéterminées et l'interaction fructueuse de différentes expériences nationales ont constitué les points forts de ce projet auquel ont participé des représentants tripartites de haut niveau des pays visés.

296. Dans leur nouvelle édition 2006, le matériel didactique et la plate-forme virtuelle ont été perfectionnés et adaptés aux besoins de représentants tripartites de pays andins et de pays d'Amérique centrale.

ii) **Amélioration de la sécurité et de la santé ainsi que des conditions de travail dans le secteur maritime, Saint-Pétersbourg, Fédération de Russie**

297. Le projet dont il est question a permis de renforcer la capacité des institutions publiques et des partenaires sociaux d'améliorer la mise en œuvre des politiques et des

réglementations qui protègent les travailleurs dans le secteur maritime (transports maritimes et ports). La participation à ce projet, initialement axé sur Saint-Petersbourg, de hauts représentants de toutes les institutions responsables de la politique appliquée dans le secteur maritime au niveau fédéral ainsi que de représentants des travailleurs et des employeurs, a donné un soutien politique et une visibilité au projet et a entraîné une large diffusion de ses résultats.

**d) Objectif stratégique n° 4:  
Renforcer le tripartisme et le dialogue social**

298. Le Code du travail albanais prévoit divers mécanismes de règlement des conflits du travail (médiation, conciliation, arbitrage). Une autre législation fournit des indications sur les procédures et mécanismes de mise en œuvre. Le ministère du Travail et de la Protection sociale et les partenaires sociaux ont reconnu qu'il était urgent de former les personnes directement concernées par les relations professionnelles et la médiation aux techniques de dialogue et de communication nécessaires pour assurer une médiation lors des conflits collectifs. Le Centre de Turin a donc élaboré et mis en œuvre un projet pour faire droit à cette nécessité.

299. Ce projet a permis à 51 personnes jouant un rôle clé dans la mise en œuvre du nouveau système de règlement des conflits d'acquiescer la formation et les compétences nécessaires pour assurer efficacement leurs fonctions de médiateur en cas de conflit du travail. Un petit noyau de médiateurs sélectionnés pour devenir formateurs a été associé à la conception, à la conduite et à l'évaluation des cours organisés au plan local. Au terme du projet, le ministère a décidé de créer une équipe de formateurs à la médiation.

300. Le Programme d'activités pour les travailleurs du Centre de Turin a mis au point un système de communications très complet destiné aux syndicats des pays en développement. SoliComm offre divers services de communication informatisés (courrier électronique, listes de diffusion, conférences et hébergement de sites). Les services, gratuits, sont accessibles par des logiciels en libre accès. SoliComm est principalement destiné à l'éducation ouvrière dans les pays en développement. Le module de conférence, par exemple, permet aux participants de prendre part en ligne à des conférences à visée pédagogique depuis des cybercafés ou à l'aide d'un programme de communication mis au point par le Centre pour les zones où le téléphone et Internet sont onéreux et où l'approvisionnement en électricité n'est pas toujours sûr.

301. SoliComm permet aux institutions du travail qui, jusque-là, n'en avaient pas les moyens de disposer de moyens de communication électroniques et de s'en servir pour renforcer leur capacité de participer au dialogue social. Le système offre des services de courrier électronique gratuits aux nombreux syndicalistes qui, comme c'est fréquemment le cas dans les pays en développement, n'ont pas d'adresse électronique privée. Le service fonctionne à l'aide du Web ou de logiciels de messagerie courants tels que Outlook Express ou Thunderbird. Les institutions peuvent utiliser SoliComm pour créer des listes de diffusion (ce qui facilite l'envoi de courrier à un grand nombre de destinataires) et héberger leur propre site Web. Le logiciel nécessaire pour créer un site Web est accessible gratuitement. Les cours sur la conception des sites Web sont organisés par le Programme d'activités pour les travailleurs dans le cadre de ses activités, en ligne ou sur place.

## 7. Questions transversales

### a) Intégration du tripartisme

302. Fondements de l'OIT, le tripartisme et le dialogue social font tous deux partie intégrante de l'Agenda du travail décent et sont des instruments essentiels pour sa réalisation. Or ces dernières années, un point de vue plus critique s'est fait jour, selon lequel la forme et les processus du dialogue ont été privilégiés au détriment de son rôle en tant qu'instrument essentiel de formulation et de mise en œuvre des politiques, si bien que «le dialogue social est parfois traité comme étant quelque peu accessoire par rapport aux travaux du BIT dans d'autres domaines, un élément incident plutôt qu'une composante essentielle des projets et autres activités»<sup>19</sup>.

303. L'importance du tripartisme et du dialogue social qui sous-tendent toutes les activités menées par l'OIT dans le cadre du programme de coopération technique a été réaffirmée dans la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 90<sup>e</sup> session (juin 2002). A sa 285<sup>e</sup> session, le Conseil d'administration a formulé des recommandations sur la suite à donner à cette résolution et a invité le Directeur général, notamment, à établir un plan d'action visant à renforcer le travail des divers secteurs du Bureau de façon que leurs objectifs stratégiques soient concrétisés par l'intermédiaire du tripartisme et du dialogue social<sup>20</sup>. L'intégration du tripartisme et du dialogue social dans tous les secteurs d'activité du Bureau s'est orientée selon deux axes parallèles: l'élaboration et la collecte de pratiques exemplaires à l'échelon national et l'intégration du tripartisme au niveau interne dans l'ensemble de l'Organisation.

304. A l'échelon national, il existe des obstacles non négligeables au dialogue social et au tripartisme, liés principalement aux entraves juridiques, au manque de volonté politique, à la faiblesse des structures institutionnelles et organisationnelles et à l'insuffisance des capacités techniques des partenaires sociaux. C'est dans les pays qui n'ont pas ratifié ou qui n'appliquent pas les normes fondamentales du travail, notamment les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, que les obstacles juridiques sont les plus patents, et ce sont les syndicats en particulier qui ont à faire face aux restrictions pesant sur la liberté syndicale.

305. Les examens et les évaluations portant sur la pratique du tripartisme et du dialogue social au sein de l'OIT, tout en faisant état de nombreux cas exemplaires, montrent aussi que l'intégration de ces deux éléments dans les activités de l'Organisation demeure inégale. Les projets sont généralement dotés de comités directeurs ou d'organes consultatifs tripartites, mais la participation des mandants à l'évaluation des besoins et à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des projets de coopération technique n'est pas toujours évidente. Bien que considéré comme décisif pour l'intégration du tripartisme et du dialogue social dans les activités de l'OIT, dans bien des cas le rôle des spécialistes de ACT/EMP et ACTRAV se limite à l'élaboration du programme et ne se poursuit pas jusqu'à la phase de mise en œuvre. Divers motifs sont invoqués, en particulier le fait que la consultation ne fait pas partie de la culture de l'Organisation, que les rôles des bureaux ne sont pas clairement définis, que les spécialistes ne sont pas assez nombreux, ou encore que les ressources financières pour assurer leur participation sont insuffisantes. Un certain nombre de domaines techniques ont été recensés où les

<sup>19</sup> Document GB.289/TC/1, paragr. 54, Genève, mars 2004.

<sup>20</sup> Document GB.285/7/1, nov. 2002.

capacités des partenaires sociaux présentent des lacunes, limitant l'efficacité de leur participation. Il semblerait aussi qu'il n'y ait pas suffisamment d'information sur la manière d'intégrer le dialogue social et le tripartisme de manière à réaliser les objectifs stratégiques dans tous les secteurs d'activité de l'OIT.

306. En conséquence, des initiatives ont été prises en 2004-05 pour donner suite à la résolution et remédier à ces points critiques. Une stratégie thématique axée sur le renforcement de l'influence des partenaires sociaux, du dialogue social et du tripartisme a été inscrite dans le programme et budget pour 2006-07 et sert un double objectif. Premièrement, elle confère une importance institutionnelle accrue à l'intégration du tripartisme et du dialogue social dans tous les secteurs du Bureau et donne des orientations sur les moyens d'y parvenir. Deuxièmement, en imposant à tous les départements et bureaux sur le terrain l'obligation de rendre compte de leur action, elle permet au Bureau d'effectuer un suivi des résultats plus efficace. Lors de l'établissement du programme et budget, le Secteur du dialogue social a déjà examiné toutes les propositions et a formulé des suggestions en vue d'améliorer l'intégration du tripartisme et du dialogue social. De plus, des mesures ont été prises pour que les mandants jouent à l'avenir un rôle plus actif dans la définition des priorités en matière de conception et de mise en œuvre des programmes par pays pour un travail décent.

307. Une série de programmes pilotes nationaux a été lancée en 2004-05 dans les pays, en partenariat avec les mandants. Ces programmes visent à démontrer l'intérêt qu'il y a à recourir au dialogue social pour s'assurer que les mandants ont bien voix au chapitre lorsqu'ils sont appelés à s'attaquer aux problèmes de fond et à trouver des solutions. Parmi les résultats enregistrés en 2005, il convient de mentionner ceux-ci:

- Au Sénégal, le Comité national de dialogue social (CNDS), tripartite, s'est attelé à l'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle par le biais du dialogue social. Une étude de faisabilité concernant la mise en place d'un régime d'assurance maladie pour les travailleurs du secteur du transport routier a été entreprise et servira de base au dialogue.
- Les mandants en Turquie ont privilégié le dialogue social pour promouvoir l'emploi au niveau local et s'attaquer au travail non déclaré dans deux provinces. En 2006, les groupes de travail tripartites provinciaux, en collaboration avec les comités de l'emploi provinciaux et leurs homologues nationaux, présenteront une série de recommandations visant à lutter contre le travail non déclaré aux échelons local et national.

308. Les enseignements qui auront été tirés de ces programmes nationaux seront incorporés dans un manuel pratique destiné à aider le personnel du BIT à intégrer le tripartisme dans ses programmes de travail ordinaires.

309. Après les décisions prises par le Conseil d'administration à sa 292<sup>e</sup> session (mars 2005), des efforts supplémentaires ont été déployés pour intégrer le tripartisme et le dialogue social dans les programmes et les politiques du Bureau. Ces deux principes ont été enracinés plus fermement dans les activités de coopération technique; des modalités précises ont été établies pour faciliter les consultations et les relations entre les bureaux des activités pour les travailleurs et pour les employeurs et d'autres sections à travers le Bureau; et la formation relative à l'importance du tripartisme et du dialogue social – notamment le rôle clé joué par l'administration du travail, les travailleurs et les employeurs – a été renforcée, surtout pour ce qui est de l'initiation des nouveaux membres du personnel et de la formation de l'encadrement. L'impact de ces mesures sera suivi de près, et les résultats seront régulièrement communiqués au Conseil d'administration.

**b) Egalité entre hommes et femmes  
dans la coopération technique**

310. Le bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) s'est attaché à trouver des moyens plus efficaces d'appuyer le programme général de coopération technique de l'OIT. Cet appui était assuré à l'origine par un réseau de l'OIT constitué notamment des spécialistes régionaux de l'égalité sur le terrain. Comme le bureau de l'égalité n'était pas directement responsable de la coordination ni de la mise en œuvre des projets, il manquait d'expérience pratique dans ce domaine et n'avait donc pas les capacités suffisantes pour superviser et enrichir la base de connaissances du BIT sur les méthodes d'intégration pratique et stratégique des questions liées à l'égalité entre hommes et femmes dans les projets de coopération technique axés sur les quatre objectifs stratégiques.

311. Depuis 2002, le bureau de l'égalité entre hommes et femmes joue un rôle plus actif à l'appui du programme général de coopération technique; c'est lui qui, au besoin, est chargé de rendre compte au Conseil d'administration des travaux effectués par le BIT sur les questions d'égalité dans le domaine de la coopération technique. Il assure également la promotion des conventions n<sup>os</sup> 100, 111 et 156 en coopération avec d'autres unités du Bureau.

### Encadré V.19

#### L'égalité entre hommes et femmes au Kenya

La Banque africaine de développement (BAD) a annoncé hier qu'elle avait approuvé une facilité financière d'un montant de 869 millions de shillings kényens pour soutenir les femmes chefs d'entreprise au Kenya. Leila Mokaddem, économiste principale de la BAD chargée des investissements, a précisé que les fonds seront accessibles à des établissements bancaires privés de bonne renommée qui pourront octroyer des prêts à des clientes. La facilité mise en place par la BAD garantira les crédits que les banques octroient à des entreprises détenues par des femmes à hauteur de 50 pour cent.

M<sup>me</sup> Mokaddem a déploré que beaucoup d'institutions financières d'Afrique continuent de se montrer méfiantes à l'égard des projets dirigés par des femmes, empêchant ces dernières d'accéder au crédit. «La facilité a pour but de remédier à ce problème, en montrant aux banques que prêter aux femmes est une bonne décision commerciale.»

M<sup>me</sup> Mokaddem a pris la parole à l'occasion du lancement d'une initiative de la Banque africaine de développement et de l'OIT visant à promouvoir les femmes chefs d'entreprise. Pendant la cérémonie, un rapport présentant le cadre destiné à créer un environnement favorable pour les femmes chefs d'entreprise a été rendu public. S'appuyant sur un certain nombre d'études et d'activités réalisées par l'OIT en faveur de ces femmes en Afrique, le rapport ne se borne pas à recenser les problèmes qu'elles rencontrent, mais offre aussi des solutions pratiques pour y remédier. Parmi les principaux obstacles énumérés, il cite le manque d'accès aux crédits commerciaux et de services spécifiques d'aide aux entreprises.

Le secrétaire permanent chargé du commerce et de l'industrie, David Nalo, a salué le programme de la BAD qui est, à ses yeux, la voie la plus sûre vers l'émancipation économique des femmes. Ce type d'initiative stimulera les capacités techniques et les capacités de gestion des entreprises à fort potentiel de croissance dirigées par des femmes au Kenya. M. Nalo a instamment prié la BAD d'envisager d'inclure parmi les banques participantes des institutions publiques telles que la Banque de développement industriel et la Kenya Industrial Estate (KIE). Le gouvernement entend mettre en application des mesures visant à assurer l'égalité entre hommes et femmes et la promotion de l'entrepreneuriat féminin. M. Nalo a indiqué que le gouvernement élabore actuellement un plan de promotion de l'égalité et qu'à cet effet il a créé des cellules spécialisées dans tous les ministères. Pour améliorer les conditions de l'activité économique, a-t-il ajouté, le gouvernement a établi une autorité de promotion de l'investissement et élaboré un cadre général pour le développement du secteur privé.

Source: John Oyuke, agence de presse All Africa, novembre 2005.

312. Le bureau de l'égalité entre hommes et femmes joue un rôle de plus en plus actif dans la réalisation de projets qui facilitent l'échange et la gestion des connaissances sur les questions liées à l'égalité dans le monde du travail. Il cherche ainsi à aider le personnel et les mandants de l'OIT à renforcer leurs capacités en matière de planification, de réalisation, de suivi et d'évaluation des projets de coopération technique, d'une manière qui tienne compte des problèmes d'égalité. Il convient de mentionner les exemples ci-après.

313. *Un projet interrégional visant à renforcer la capacité des mandants de l'OIT à adopter une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes.* Le programme pilote qui a été mené à bien a abouti à la mise en place de mécanismes qui ont permis d'institutionnaliser le débat sur l'égalité entre les mandants de quatre pays: la Chine, le Népal, l'Ouganda et la Tanzanie. Le projet était centré sur le renforcement des capacités d'intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes et sur le renforcement du dialogue social et de la constitution de réseaux autour de la question de l'égalité au travail entre les mandants et certains dispositifs nationaux s'intéressant à ces problèmes dans les quatre pays.



314. Selon l'évaluation qui en a été faite, le projet a largement contribué à sensibiliser les décideurs des divers mandants et à renforcer leurs capacités face au problème de l'égalité dans le domaine de l'emploi et de la protection sociale et dans le domaine normatif. Le fait que les stratégies et les plans d'action adoptés continuent d'être utilisés après l'achèvement du projet atteste de son succès. L'évaluation montre aussi que les organisations de travailleurs et d'employeurs des quatre pays ont pris des mesures pour lutter contre les inégalités au sein de leurs structures et de leurs programmes; la présence des femmes à des postes d'encadrement est en nette progression.

315. Pendant la période 2004-2006, le bureau de l'égalité entre hommes et femmes a coordonné la question de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre de son partenariat avec les Pays-Bas; celui-ci met l'accent sur l'échange et la gestion des connaissances propres à promouvoir l'égalité au travail par le biais des activités de coopération technique et fournit un appui à 13 projets. Certains de ces projets sont centrés sur l'égalité entre hommes et femmes ou plus spécifiquement sur les femmes; d'autres visent, par des mesures concrètes, à intégrer le principe de l'égalité dans les programmes techniques, tels le travail des enfants dans le secteur des services domestiques, la création d'emploi, la sécurité sociale, et le travail forcé et le travail sous contrainte pour dette. L'objectif est d'enrichir la base de connaissances de l'OIT en recensant les différentes méthodes d'approche intégrée appliquées dans les activités techniques. Pour la première fois, le suivi systématique des stratégies d'intégration des questions d'égalité mises en œuvre dans les différents projets a permis à l'OIT d'étudier les avantages et les inconvénients des différentes méthodes. Cette initiative a abouti à ce résultat concret: une base de connaissances plus étoffée sur les méthodes à employer pour progresser vers l'objectif partagé de l'égalité entre hommes et femmes.

#### **Encadré V.20**

##### **Yémen – Renforcer les capacités pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes**

Au Yémen, un projet axé sur l'emploi des femmes illustre très bien comment promouvoir l'égalité entre hommes et femmes non seulement dans le secteur de l'emploi mais aussi dans les initiatives nationales axées sur la réduction de la pauvreté et les Objectifs du Millénaire pour le développement. Le renforcement des capacités commence dès le démarrage du projet.

Les orientations en matière d'égalité émanant du projet ont incité le gouvernement à activer plusieurs éléments de la stratégie nationale pour l'emploi des femmes, notamment ceux touchant les possibilités d'emploi, les conditions de travail et les perceptions des travailleuses. De plus, les activités de gestion de projet et de renforcement des capacités en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes et du travail décent ont été confiées pour la première fois à un comité consultatif tripartite, qui a également pour tâche de créer des partenariats avec les partenaires sociaux et le Conseil national des femmes.

316. Le Fonds de partenariat de l'OIT pour l'égalité entre les sexes a été établi en 2002; il couvre 14 projets mis en œuvre dans 25 pays d'Afrique, d'Amérique latine, d'Asie et du Pacifique et d'Europe. Le fonds offre un moyen concret d'accroître la sensibilisation aux questions d'égalité, d'améliorer les capacités au sein des organisations des mandants et, en même temps, de lutter contre les inégalités entre hommes et femmes au travail. Le fonds aide les mandants à concevoir des stratégies et des plans d'action pour développer leurs capacités institutionnelles en vue d'intégrer les questions d'égalité dans leurs politiques et leurs programmes. Il finance aussi la mise au point d'outils de formation, tels que manuels, recueils de bonnes pratiques et directives. Le bureau de l'égalité des hommes et des femmes coordonne le fonds, tandis que l'appui technique et les services

consultatifs sont assurés par les bureaux et les spécialistes de l'égalité de l'OIT dans les régions. De toute évidence, le fonds doit son succès à la gestion entièrement décentralisée des projets.

317. *Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Echange et diffusion des connaissances.* L'échange d'informations sur les bonnes pratiques s'est avéré une bonne manière d'encourager les mandants de l'OIT à intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans leurs structures et leurs programmes. Il y avait un manque évident de documentation proposant des exemples concrets de la manière d'aborder la question de l'égalité au niveau des objectifs stratégiques et dans une multitude de contextes différents. C'est pourquoi, le Bureau a publié un manuel de bonnes pratiques en matière d'égalité entre hommes et femmes. Des mandants de plus de 25 pays ont recensé et décrit les méthodes mises en œuvre par les gouvernements et les partenaires sociaux pour intégrer l'égalité dans leurs structures, leurs politiques, leurs programmes et leurs activités. Le manuel présente les enseignements qui ont été tirés de cette expérience, analyse et classifie les différentes stratégies mises en place et examine les avantages et les inconvénients potentiels de chacune d'entre elles. Il souligne toutefois que les bonnes pratiques sont adaptées à leur contexte et que, pour les appliquer ailleurs, il peut être nécessaire de les modifier quelque peu.

318. Les organisations de travailleurs et d'employeurs utilisent déjà le manuel des bonnes pratiques pour essayer, par exemple, d'augmenter le nombre de responsables femmes dans les syndicats et les organisations d'employeurs au Népal, au Yémen et dans de nombreux pays d'Afrique de l'Ouest<sup>21</sup>. Le manuel a connu un tel succès qu'il est devenu publication officielle de l'OIT et qu'il est paru sous forme imprimée et sous forme de CD-ROM; la version anglaise est déjà en cours de réimpression.

---

<sup>21</sup> BIT: *Egalité entre hommes et femmes et travail décent – les bonnes pratiques dans le monde du travail: un outil pour l'égalité*. Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, Genève, 2005. Voir <http://www.ilo.org/gender/>.

## **VI. Perspectives: Possibles thèmes de discussion**

---

319. Le présent chapitre a pour objet de permettre à la Conférence d'examiner les principaux points des chapitres précédents à la lumière des besoins actuels et notamment d'orienter la politique de coopération technique des années à venir. Promouvoir le travail décent au travers de programmes par pays, collaborer avec les autres organismes de développement, multilatéraux ou bilatéraux, mettre en place des partenariats efficaces avec les mandants ainsi qu'avec d'autres, mobiliser des ressources supplémentaires pour les activités du BIT – tout cela exige que cette politique se fonde sur des bases solides, que les modalités et le cadre de la coopération technique du BIT soient bien définis.

### **1. Travail décent: maintenir l'élan international**

320. Le travail décent et une mondialisation juste font cruellement défaut dans le monde d'aujourd'hui mais chacun reconnaît désormais leur importance pour le développement. Le chemin parcouru depuis la Déclaration du Millénaire jusqu'au document final du Sommet mondial de septembre 2005 montre que la communauté internationale admet aujourd'hui que développement économique et progrès social doivent aller de pair. Il montre aussi comment elle a assimilé les objectifs de l'Agenda du travail décent – expression contemporaine des grands axes et priorités du programme stratégique de l'OIT –, de même qu'elle reconnaît que la mondialisation doit être juste, ce qui est essentiel pour éviter un retour au protectionnisme. Placer l'être humain au centre du développement et partager équitablement les fruits de la croissance sont aujourd'hui des objectifs mondiaux.

321. L'OIT est incontestablement l'instance la mieux placée pour établir le lien entre création d'emplois et emplois de qualité. C'est seulement si les conditions de travail sont décentes que les gains de productivité pourront être durables. Dès sa création, l'OIT s'est efforcée de rendre les marchés du travail plus performants en améliorant l'information et l'analyse, en donnant des avis techniques sur les compétences et l'employabilité, en s'attachant à promouvoir la liberté d'association, la négociation collective et le dialogue social et en encourageant l'esprit d'entreprise et l'innovation.

322. Quelles conséquences en tirer pour la coopération technique? La Conférence peut donner de précieuses orientations sur ce qui constitue la meilleure politique à adopter pour atteindre les objectifs stratégiques par la coopération technique. Mais l'OIT doit appliquer cette politique dans le cadre d'une plus grande collaboration avec ses partenaires, qu'ils appartiennent ou non au système des Nations Unies. La Conférence voudra sans doute répondre aux questions suivantes.

Comment l'OIT peut-elle le mieux s'acquitter de la tâche qui lui incombe de promouvoir les normes du travail et l'Agenda du travail décent, conserver la maîtrise de ses activités propres et continuer à répondre directement aux besoins et priorités de ses mandants compte tenu des nouvelles modalités de coordination et de programmation des activités opérationnelles du système des Nations Unies au service du développement?

## **2. Action complémentaire des approches à l'échelle du système:**

- Tripartisme, un modèle pour les relations avec la société civile**
- Normes internationales du travail**

323. Comme cela a déjà été indiqué, les organisations internationales doivent désormais exploiter toutes les possibilités de complémentarité et de synergie afin d'optimiser le rendement des efforts entrepris par un aussi grand nombre d'acteurs différents.

324. L'avantage comparatif n'aura d'intérêt que dans la mesure où il accroîtra la contribution de chacun des acteurs. Chaque organisation doit donc réfléchir à la meilleure manière d'exploiter son avantage stratégique: elle doit moduler son action en fonction de celle des autres acteurs et ajouter de la valeur à l'effort de développement dans son ensemble tout en poursuivant ses objectifs propres et en s'acquittant du mandat qui est le sien.

325. Dans le système multilatéral et dans la communauté du développement, le rôle de l'OIT est celui d'une organisation tripartite unique en son genre, qui traite de l'élaboration des politiques économiques et sociales, à propos desquelles elle possède une expertise reconnue, et qui opère dans un cadre juridique et stratégique fondé sur des normes internationales élaborées sur une base tripartite. L'OIT n'est donc pas un acteur du développement parmi beaucoup d'autres, à la recherche de financements pour des projets spécifiques. Désormais, le travail décent n'est pas seulement au centre de l'action de l'OIT: il est aussi un élément central de l'agenda du développement. Le tripartisme, la connaissance de tout ce qui touche au monde du travail et les normes internationales du travail représentent des atouts maîtres qui donnent à l'OIT un avantage comparatif indiscutable.

326. Les normes internationales du travail sont, dans le droit international, des instruments uniques en leur genre, et les procédures de contrôle de l'OIT garantissent le suivi de leur application. Aucune autre organisation internationale ne possède de telles procédures ni un pouvoir législatif aussi important. En outre, les normes sont adoptées à l'issue de discussions tripartites, de sorte qu'elles prennent en compte les préoccupations les plus diverses. L'adoption de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi que la désignation des normes fondamentales du travail comme la base du travail décent représentent une réaffirmation des finalités de l'Organisation. Beaucoup d'autres conventions conservent toute leur valeur. Même si elles ne sont pas ratifiées, elles jouent un rôle promotionnel et orientent les politiques. Les normes demeurent un élément central de l'identité de l'OIT. Elles sont un précieux atout technique qui reflète des avis compétents et négociés sur des questions sociales capitales et guident la coopération technique de l'OIT.

327. A un moment où d'autres organisations commencent à se rendre compte de la nécessité d'exploiter le potentiel de la société civile, l'OIT peut faire valoir qu'elle coopère depuis toujours avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, partenaires sociaux qui font partie de ses mandants. L'OIT a donc déjà défini les points essentiels de cette coopération – règles fondamentales concernant l'autonomie des groupes, règles démocratiques régissant les procédures constitutionnelles et les votes, obligation de rendre des comptes aux membres, mécanismes de consultation qui donnent effet au tripartisme. Sur ce point, elle bénéficie d'un énorme avantage sur d'autres organisations mais elle n'exploite pas encore totalement son potentiel.

328. Dans la sphère du développement, la concurrence entre organisations est de plus en plus vive et il est essentiel que le BIT s'attache à commercialiser plus efficacement ses produits. Dans le contexte de l'appropriation nationale, cela signifie qu'il faut veiller à ce que les gouvernements soient parfaitement conscients des valeurs de l'OIT et des fondements de ses politiques et, dans un monde de plus en plus démocratique, cela signifie qu'il faut informer l'opinion publique afin de peser sur ses choix électoraux.

329. Beaucoup des avancées sociales du XX<sup>e</sup> siècle qui ont fait date et qui sont désormais considérées comme des acquis, du moins dans le monde développé, sont dues à l'action de l'OIT. Il n'empêche que l'OIT demeure relativement peu connue et qu'elle se voit rarement reconnaître le mérite de ces avancées. Pourquoi? Un plus grand effort d'explication des objectifs de l'OIT et de ses réalisations ne permettrait-il pas à l'Organisation d'être mieux reconnue et de mieux faire passer son message auprès du grand public? Cet effort ne convaincrat-il pas certains milieux d'intervenir plus activement dans le monde du travail qu'ils considèrent comme complexe, légaliste, lent? Le tripartisme est après tout l'expression concrète de la liberté démocratique dans les relations professionnelles: la démocratie suppose la consultation et, à long terme, elle est plus efficace que les mesures prises arbitrairement par des acteurs autonomes qui n'ont pas de comptes à rendre.

330. L'engagement pris par le Sommet mondial de septembre 2005 montre que la valeur du travail décent est désormais mieux reconnue, et il faut redoubler d'efforts pour en tirer parti. Dans ce domaine, la Conférence peut fournir de précieuses orientations. Comment faire pour améliorer l'image de l'OIT et faire en sorte qu'elle soit mieux comprise dans la communauté internationale? Les mesures à prendre pourraient notamment être les suivantes:

- Engager des discussions ciblées avec de grandes organisations internationales sur la manière dont elles pourraient mieux tenir compte dans leurs activités de la structure tripartite de l'OIT et sur la valeur ajoutée que les mandants de l'OIT pourraient apporter aux activités des partenaires extérieurs en ce qui concerne notamment l'appropriation nationale des stratégies et cadres de développement qui sont à la base des programmes de coopération technique.
- Promouvoir la participation de ces organisations à des réunions organisées par les employeurs et les travailleurs, que ce soit ou non dans le cadre de l'OIT.
- Appeler l'attention des grands partenaires extérieurs sur les résultats des réunions organisées par ACTRAV et ACT/EMP.
- Identifier de nouvelles possibilités de promouvoir des approches tripartites de l'agenda du développement, au-delà des mandants traditionnels de l'OIT:
  - promouvoir la participation des partenaires sociaux à diverses activités relevant des grands cadres de développement (OMD, DSRP, GNUM), ainsi

- qu'au dialogue de l'OIT avec les institutions financières internationales et l'Organisation mondiale du commerce;
- faire en sorte que les partenaires sociaux participent davantage aux discussions relatives aux DSRP nationaux de manière qu'une plus grande place soit faite à la politique sociale et au progrès social;
  - développer les relations de l'OIT avec les parlementaires par l'intermédiaire des partenaires sociaux;
  - étudier les possibilités offertes par les organes constitutionnels tripartites nationaux, par exemple les conseils économiques et sociaux, ainsi que par les commissions triparties nationales d'appui à l'OIT qui existent déjà dans un certain nombre de pays en vue de promouvoir plus largement les objectifs stratégiques de l'Organisation.
- Etudier la possibilité de coparrainer, avec les fédérations syndicales mondiales et l'OIE, des représentants des syndicats et des employeurs qui seraient détachés auprès de grandes organisations internationales afin d'y acquérir une expérience spécifique. Cela exigerait une interaction beaucoup plus grande entre ACT/EMP et ACTRAV, d'une part, et EXREL d'autre part, en vue d'établir un mécanisme efficace d'échange d'informations et de consultation propre à permettre la mise en œuvre des mesures suggérées. Cette interaction pourrait également permettre de préparer des séances d'information à l'intention des membres employeurs et des membres travailleurs du Conseil d'administration – qui seraient conduites respectivement par ACT/EMP et ACTRAV – à propos des faits nouveaux importants concernant les relations extérieures de l'OIT.

Quelle est la meilleure stratégie pour améliorer l'image de l'OIT et faire en sorte qu'elle soit mieux comprise dans la communauté internationale?

### **3. Mobilisation des ressources et appui politique: programme de promotion du travail décent par pays et partenariats**

331. Depuis toujours ou presque, le Bureau s'est attaché à promouvoir les partenariats entre les mandants (gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs), d'autres acteurs et les organismes donateurs. L'assistance à différents secteurs de l'économie, sur une base tripartite, a aussi été une des caractéristiques de cette approche.

332. Comme les activités de coopération au développement sont mises en œuvre principalement au niveau des pays, afin que les parties prenantes nationales aient la haute main sur le processus, notamment en fixant les priorités, et y participent au maximum, l'action du BIT vise aujourd'hui à appuyer les programmes par pays de promotion du travail décent.

333. Toutefois, pour accroître la base de ressources, il faut envisager de nouvelles méthodes de travail qui répondent à la volonté des donateurs et des bénéficiaires de voir mises en œuvre des approches complémentaires et cohérentes tout en étant conformes aux priorités nationales. Il faut donc développer les partenariats entre mandants de l'OIT et avec les grands acteurs du développement, de même qu'il faut renforcer la coordination avec les organismes du système des Nations Unies et d'autres acteurs du

développement, et il faut promouvoir le partenariat entre l'OIT et les organismes donateurs pour le financement des programmes opérationnels du BIT.

334. Les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs font partie intégrante de l'OIT. Ce ne sont pas des acteurs externes. Leur contribution vient s'ajouter aux atouts dont disposent généralement les organisations internationales. Il y aurait lieu de répondre par exemple aux questions suivantes.

Comment utiliser au mieux le tripartisme pour la mise en œuvre de la coopération technique? Quels nouveaux mécanismes ou processus aideraient à renforcer l'impact des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs sur le travail décent?

335. Comme cela a déjà été indiqué dans le chapitre IV, la recherche de nouvelles méthodes de travail, en particulier la volonté de développer les partenariats, suppose des ressources. Cela dit, les partenariats aident à mobiliser des ressources de façon plus cohérente et efficiente. Dans la mesure du possible, les nouveaux partenariats devraient viser à s'autofinancer à terme mais il faudra au départ prévoir des ressources suffisantes pour que ces partenariats fonctionnent.

Quelle stratégie l'OIT devrait-elle adopter pour que les partenariats l'aident à mobiliser des ressources financières, y compris par l'intermédiaire des mandants?

#### 4. Implications pour le programme de l'OIT

336. Les efforts décrits plus haut qui visent à éduquer l'opinion publique, à peser sur le choix entre différentes options et à créer un environnement propice à une expansion de la coopération technique de l'OIT supposent nécessairement que l'attention se porte sur un certain nombre de questions connexes.

337. De bons arguments sont nécessaires pour convaincre les mandants des principaux donateurs de la valeur du travail décent en tant que fondement du développement. Des recherches menées dans cette optique offriraient une base solide à un dialogue mieux structuré et stratégique avec les donateurs et d'autres institutions pour catalyser un appui plus résolu aux objectifs stratégiques de l'OIT.

Quelle est la meilleure stratégie à adopter pour développer la base de recherche du BIT en vue de produire des arguments convaincants, et fondés sur les faits, qui démontrent que le respect des droits fondamentaux au travail ainsi que la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent dans son ensemble ont aussi des avantages économiques et aboutiront à un développement socio-économique plus durable? Comment le BIT peut-il stimuler l'examen et la diffusion des résultats de ces recherches par d'autres parties prenantes?

338. Les efforts nécessaires pour que la coopération technique soit intégrée et appuie parfaitement le nouveau cadre stratégique de l'OIT ont été décrits dans le chapitre III. La situation du monde du travail force l'OIT à se focaliser plus que jamais sur certains produits et à s'intéresser aux ensembles qui mobilisent ressources et investissements dans le monde entier et qui façonnent la physionomie de la main-d'œuvre de demain.

Quelle est la meilleure manière d'intégrer les capacités techniques du BIT dans la coopération technique pour obtenir des produits et des résultats plus cohérents?

Quel type de produits le BIT devrait-il élaborer pour des secteurs productifs stratégiques qui joueront un rôle moteur dans certains des programmes par pays de promotion du travail décent de façon à ce que la capacité technique du BIT soit mieux focalisée sur ces secteurs?



## Annexe I

---

### **Résolution et conclusions relatives au rôle de l'OIT en matière de coopération technique, adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1999**

La résolution et les conclusions relatives au rôle de l'OIT en matière de coopération technique, adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1999, constituent le point de départ du programme de coopération technique entrepris et exposé dans le présent rapport. Les conclusions sur l'orientation future de la politique de coopération technique de l'OIT sont rappelées ci-après <sup>1</sup>.

#### **a) Le renouvellement d'un engagement**

L'OIT réaffirme son attachement à la coopération technique, qu'elle considère comme un moyen d'action fondamental pour accomplir sa mission et réaliser ses objectifs. La coopération technique doit demeurer l'un des principaux instruments dont dispose l'OIT pour donner aux femmes et aux hommes la possibilité d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.

Le rôle de la coopération technique est d'aider à créer, aux niveaux national et international, un environnement propice à la réalisation des valeurs et principes de l'Organisation en ce qui concerne le développement, la capacité institutionnelle, la législation et la politique sociale et économique. A cette fin, la coopération technique devra appuyer les quatre objectifs stratégiques et promouvoir les questions transversales.

Ces activités s'inscrivent dans un environnement en perpétuelle mutation du fait de la mondialisation de l'économie et de l'évolution rapide des besoins nationaux. Le rôle de l'OIT est d'aider les Etats Membres à adapter leur économie et leurs institutions au changement mondial et d'adapter celui-ci aux besoins de l'homme.

Il faut poursuivre les programmes de coopération technique qui appuient la promotion des entreprises et leurs activités. Il convient également de soutenir fermement les programmes qui aident à créer des petites entreprises.

#### **b) Une démarche cohérente**

La coopération technique doit être ciblée et mise en œuvre de façon cohérente. La cohérence porte tant sur la façon dont les ressources sont affectées que sur le thème même de la coopération technique. D'une façon générale, les ressources doivent être concentrées sur des programmes recadrés.

---

<sup>1</sup> Conférence internationale du Travail, 87<sup>e</sup> session (1999): résolution et conclusions relatives au rôle de l'OIT en matière de coopération technique, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/com-tc.htm>.

Le renforcement des compétences, des capacités et du savoir-faire des mandants est un apport essentiel de la coopération technique.

L'intégration régionale est désormais une réalité. Il faut de ce fait prêter plus d'attention aux nouvelles exigences économiques et sociales de l'intégration régionale et les incorporer dans le programme de coopération technique de l'OIT.

L'OIT doit être capable de s'engager par rapport aux questions macroéconomiques et doit renforcer cette capacité. D'une façon analogue, il faut également renforcer la capacité des syndicats, des organisations d'employeurs et des gouvernements, pour qu'ils puissent, par exemple, évaluer les avantages et inconvénients dérivant des politiques économiques et de la mondialisation. Ceci permettra d'approfondir les échanges et l'interaction entre les trois parties pour mieux répondre aux institutions de Bretton Woods.

### c) Répondre aux besoins des mandants

L'OIT devrait adopter une politique participative, souple et dynamique de coopération technique en tirant des enseignements de la décentralisation et des programmes régionaux des années soixante-dix et quatre-vingt ainsi que des nouvelles tendances économiques et sociales mondiales. Il faut faire en sorte que la politique adoptée soit en phase avec les spécificités régionales et nationales et qu'elle y réponde dans le cadre, bien sûr, des quatre objectifs stratégiques et de la promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Les mandants attendent de la coopération technique de l'OIT qu'elle soit de qualité et produise des résultats. Elle doit être axée sur les objectifs stratégiques des mandants dans leur ensemble et avoir un impact maximal. Elle doit être réaliste, c'est-à-dire tenir compte des compétences institutionnelles de l'OIT et des ressources disponibles.

### d) Le tripartisme

La composition unique de l'OIT au sein de la famille des Nations Unies en tant qu'organisme formé de syndicats, d'organisations d'employeurs et de gouvernements constitue une force réelle dont il faut tirer avantage de façon plus systématique et efficace dans la coopération technique.

A l'exception de programmes particuliers exigeant une autonomie, l'OIT doit intéresser les mandants tripartites à tous les aspects de la coopération technique.

### e) L'égalité

Lors de la poursuite des quatre objectifs stratégiques et de la mise en œuvre des programmes focaux, il est essentiel de veiller à intégrer les questions de parité et celles relatives à l'égalité des chances dans tous les programmes et de s'assurer que les questions qui revêtent une importance vitale pour les femmes partout dans le monde ne soient ni négligées ni insuffisamment financées.

### f) Le suivi de la Déclaration

La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi ainsi que les objectifs stratégiques offrent un cadre précis à la coopération technique de demain. L'OIT doit soutenir les Etats dans leurs efforts visant à mettre en œuvre les principes et les droits énoncés dans la Déclaration.

---

La coopération technique de l'OIT devrait aussi contribuer à la poursuite et au renforcement de la Campagne en faveur de la ratification des conventions fondamentales lancée en 1995 conformément aux décisions prises par le Conseil d'administration.

### **g) Partenariats**

L'ensemble du système multilatéral devrait s'efforcer de mieux intégrer ses activités de coopération technique. L'OIT doit jouer un rôle à part entière grâce à l'établissement de partenariats et au maillage de réseaux qui porteront tant sur la conception que sur l'exécution. Le partenariat fondamental est celui qui existe entre le Bureau et les mandants traditionnels, à savoir les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.

L'OIT doit redoubler d'efforts pour assurer une promotion active de toutes ses valeurs fondamentales, consacrées par la Déclaration, dans l'ensemble du système des Nations Unies et les institutions de Bretton Woods. Leurs programmes et activités devraient encourager la promotion des normes pertinentes de l'OIT.

Il faut intensifier les relations avec ces institutions pour assurer une compréhension réciproque du rôle de la coopération technique et la promotion de la Déclaration dans le programme de développement des institutions financières internationales.

Au niveau des pays, l'OIT doit jouer un rôle actif dans le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD): elle doit veiller à ce que les priorités de ses mandants soient dûment prises en compte et s'attacher à optimiser les capacités potentielles du système des Nations Unies dans son ensemble. Tous ces partenariats doivent reposer sur une vision réaliste des objectifs communs, mais aussi des intérêts propres à chaque partie, afin que l'OIT puisse défendre les valeurs et intérêts de ses mandants plus efficacement et dans un cadre plus large.

En tant qu'organisation ayant pour vocation de savoir, de servir et de sensibiliser, l'OIT devrait, sans pour cela affaiblir le tripartisme, établir des relations avec les autres acteurs de la société civile qui partagent ses valeurs et objectifs.

## Annexe II

### Annexes statistiques

#### Annexe 1

Mobilisation de ressources locales:  
comparaison avec les approbations totales

##### A. Par catégorie de donateurs

	2002-2004				Fonds mobilisés au niveau local en % des ressources extrabudgétaires pour la coopération technique
	Total des ressources extrabudgétaires pour la coopération technique		Fonds mobilisés au niveau local		
	Dollars	Part en %	Dollars	Part en %	
Donateurs multi-bilatéraux	425,0	88,6	52,0	60,9	12,2
Fonds fiduciaires directs	7,7	1,6	6,6	7,7	85,8
Acteurs non étatiques	6,5	1,4	1,6	1,9	25,2
Institutions financières internationales (banques)	3,7	0,8	3,6	4,2	97,2
Nations Unies	29,0	6,0	19,6	23,0	67,7
Autres organisations intergouvernementales	7,8	1,6	2,0	2,3	25,2
<b>Total</b>	<b>479,6</b>	<b>100,0</b>	<b>85,4</b>	<b>100,0</b>	<b>17,8</b>

##### B. Par objectif stratégique

	2002-2004				Fonds mobilisés au niveau local en % des ressources extrabudgétaires pour la coopération technique
	Total des ressources extrabudgétaires pour la coopération technique		Fonds mobilisés au niveau local		
	Dollars	Part en %	Dollars	Part en %	
Normes	232,4	48,4	28,6	33,5	12,3
Emploi	110,4	23,0	44,5	52,1	40,3
Protection sociale	64,8	13,5	5,2	6,0	8,0
Dialogue social	33,5	7,0	5,6	6,6	16,8
Intégration	2,3	0,5	0,1	0,1	3,0
Autres	36,2	7,6	1,5	1,7	4,0
<b>Total</b>	<b>479,6</b>	<b>100,0</b>	<b>85,4</b>	<b>100,0</b>	<b>17,8</b>

## Annexe 2

## Approbations par catégorie de donateurs (en milliers de dollars)

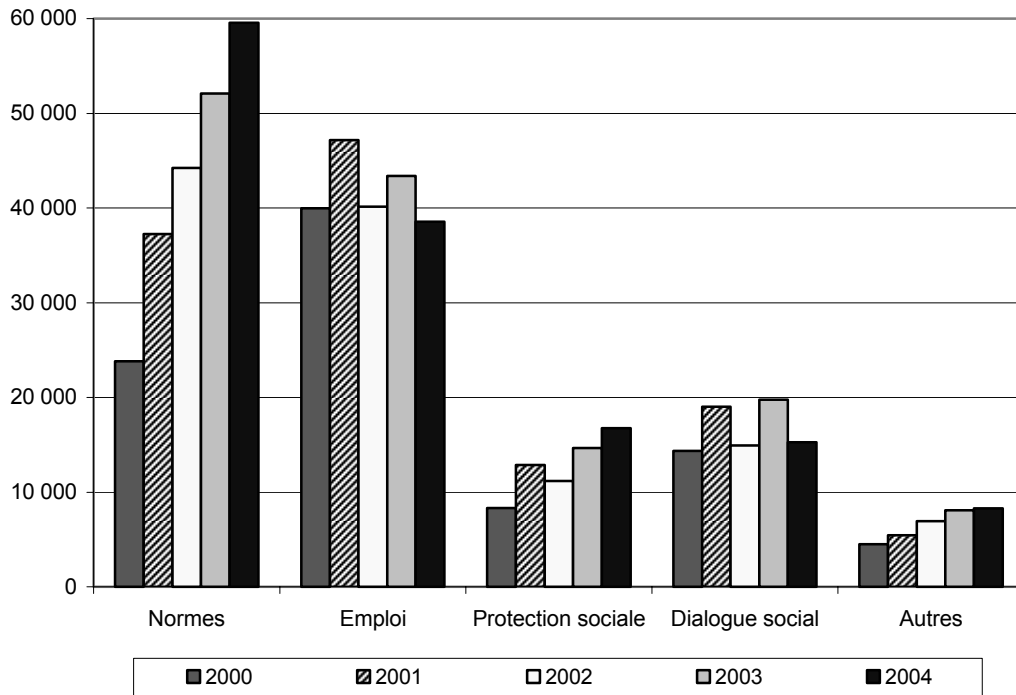
Donateurs	2000	2001	2002	2003	2004	2000-2004		
						Total	Moyenne	Part en %
Donateurs multi-bilatéraux								
Etats-Unis	50 726	73 500	67 378	67 900	52 802	312 307	62 461	40,6
Pays-Bas	22 104	574	42 978	2 587	8 357	76 599	15 320	10,0
Royaume-Uni	1 632	27 648	2 591	14 069	9 193	55 133	11 027	7,2
Italie	12 701	3 066	11 784	12 012	5 438	45 001	9 000	5,9
Norvège	8 437	4 131	3 846	1 039	12 788	30 242	6 048	3,9
France	4 537	4 400	5 416	2 790	5 600	22 743	4 549	3,0
Danemark	6 125	4 020	1 580	3 010	7 689	22 424	4 485	2,9
Suède	-	8 910	4 335	2 183	3 146	18 574	3 715	2,4
Allemagne	1 004	775	5 200	3 369	3 666	14 014	2 803	1,8
Japon	3 841	2 872	1 330	3 212	2 616	13 872	2 774	1,8
Espagne	1 470	593	4 451	5 008	2 282	13 805	2 761	1,8
Irlande	152	3 079		1 811	7 252	12 293	2 459	1,6
Suisse	1 991	2 099	4 511	3 173	1	11 776	2 355	1,5
Canada	2 022	1 917	1 863	2 953	2 655	11 409	2 282	1,5
Belgique	161	236	1 910	2 178	2 288	6 774	1 355	0,9
Portugal		1 045	2 419	2 274	420	6 158	1 232	0,8
Luxembourg	140	4 360			273	4 773	955	0,6
Finlande	991	385	321	430	1 219	3 346	669	0,4
Belgique (Flandres)			485	868	1 011	2 363	473	0,3
Australie		67	218	44	798	1 127	225	0,1
Panama		500	250	250		1 000	200	0,1
Corée, Rép. de			168	500	184	852	170	0,1
Autriche		623		150		773	155	0,1
Donateurs multi.				235		235	47	0,0
Koweït					104	104	21	0,0
Fonds de développement nordique		50				50	10	0,0
Nouvelle-Zélande			41			41	8	0,0
Pologne		19			20	39	8	0,0

Le rôle de l'OIT en matière de coopération technique

Donateurs	2000	2001	2002	2003	2004	2000-2004		
						Total	Moyenne	Part en %
République tchèque					36	36	7	0,0
Hongrie		16				16	3	0,0
Sous-total pour les donateurs multi-bilatéraux	118 034	144 885	163 078	132 044	129 838	687 880	137 576	89,5
Fonds fiduciaires directs	676	625	484	1 163	6 053	9 000	1 800	1,2
Acteurs non étatiques								
Fondations	40	808	577	648		2 072	414	0,3
Institutions publiques					635	635	127	0,1
Partenaires sociaux	1 390	380	1 439	1 020	1 335	5 565	1 113	0,7
Initiatives du secteur privé			164	157	144	465	93	0,1
Autres	171	1 534	319	61	6	2 091	418	0,3
Sous-total pour les acteurs non étatiques	1 601	2 722	2 499	1 886	2 120	10 827	2 165	1,4
Institutions financières internationales (banques)	2 939	573	1 580	1 725	372	7 190	1 438	0,9
Nations Unies								
PNUD	8 736	2 843	8 063	2 799	8 276	30 718	6 144	4,0
Fonds d'affectation spéciale du GNUM pour l'Iraq					321	321	64	0,0
ONUSIDA		1 751	656	5 734	1 490	9 631	1 926	1,3
PNUCID	1 606	300				1 905	381	0,2
FNUAP	503	806		15		1 324	265	0,2
FNUHEH				1 179		1 179	236	0,2
FNUPI				86	190	276	55	0,0
HCR	20	23		12	139	195	39	0,0
MINUK		46				46	9	0,0
UNESCO			20			20	4	0,0
Volontaires des Nations Unies			18			18	4	0,0
UNIFEM			15			15	3	0,0
Sous-total pour les Nations Unies	10 866	5 768	8 772	9 826	10 416	45 648	9 130	5,9
Union européenne	552			4 183	3 571	8 306	1 661	1,1
<b>Total pour les donateurs</b>	<b>134 667</b>	<b>154 572</b>	<b>176 414</b>	<b>150 826</b>	<b>152 371</b>	<b>768 850</b>	<b>153 770</b>	<b>100,0</b>

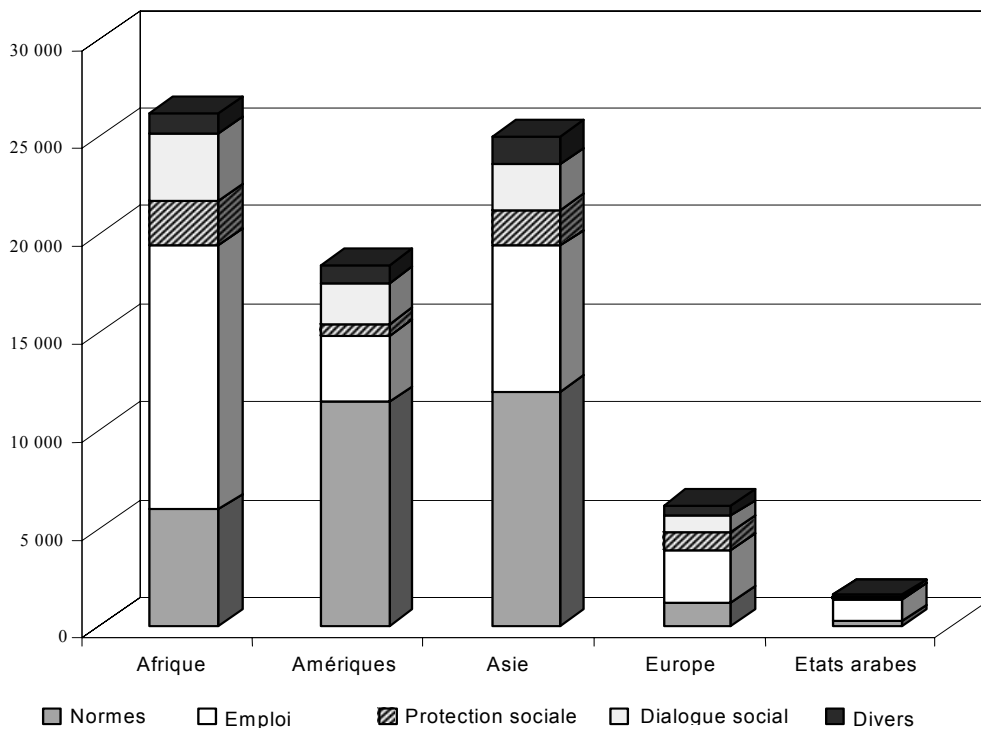
## Annexe 3

Dépenses de coopération technique par objectif stratégique  
(en milliers de dollars)



## Annexe 4

Dépenses extrabudgétaires par région et par objectif stratégique:  
moyenne 2000-2004 (en milliers de dollars)





## Annexe 5

## Dépenses de coopération technique (toutes sources de financement)

