



MOPAN 2015-16 **Évaluations**

Organisation internationale du travail (OIT)

Résumé exécutif

Résumé exécutif

Cette évaluation institutionnelle de l'Organisation internationale du travail (OIT), couvre la période allant de 2014 à la mi-2016. Tout en appliquant la méthodologie MOPAN 3.0, l'évaluation tient compte des systèmes organisationnels, des pratiques et des comportements, ainsi que des résultats obtenus par l'OIT. L'évaluation porte sur cinq domaines de performance : quatre se rapportent à l'efficacité organisationnelle (gestion stratégique, gestion opérationnelle, gestion des relations et gestion de la performance) et un cinquième qui concerne l'efficacité du développement (résultats). Cet exercice évalue la performance de l'OIT selon un cadre d'indicateurs clés et de micro-indicateurs associés qui comprennent les normes caractérisant une organisation multilatérale efficace. L'évaluation fournit également un aperçu de la trajectoire de sa performance. Le MOPAN a déjà évalué l'OIT en 2006.

Contexte

L'OIT

- Il s'agit de la seule agence tripartite des Nations Unies réunissant des représentants de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs
- Elle se compose de trois principaux organes : la Conférence internationale du travail, le Conseil d'administration et le Bureau international du travail
- L'organisation cherche à promouvoir le droit du travail, à encourager des emplois décents, à renforcer la protection sociale et à consolider le dialogue sur les questions liées au travail
- Elle a maintenu son budget de croissance à zéro depuis 2008-2009
- Elle a lancé un processus de réforme institutionnelle fin 2012 visant à améliorer l'efficacité et l'efficience de l'organisation. Un examen des processus opérationnels est en cours

Aperçu de l'organisation

- Création en 1919
- Dépenses 789 millions USD (en 2015)
- Emploie plus de 2800 personnes
- 187 pays membres
- Plus de 600 projets et programmes dans plus de 100 pays
- Opère à travers :
 - Son siège à Genève
 - Plus de 45 bureaux de pays dans le monde
 - Son centre international de formation (CIF/OIT) situé à Turin, en Italie

Performance Générale

La conclusion générale de l'évaluation du MOPAN de 2016 est que l'OIT est une organisation très pertinente qui est en amélioration continue. L'OIT fait preuve d'une très bonne compréhension des défis du monde du travail d'aujourd'hui et est sans doute encore plus pertinente aujourd'hui que lorsqu'elle a été créée en 1919. En plus de continuer à exécuter son mandat dans le domaine des normes internationales du travail, l'OIT a contribué à renforcer sa capacité à influencer l'agenda politique international.

Le programme de réforme institutionnelle initié par le Directeur général de l'OIT en fin 2012 vise à améliorer l'efficacité et l'efficience de l'organisation. L'engagement d'améliorer et de réformer les systèmes, la planification et les opérations de l'organisation reste fort et il existe des améliorations notables dans les domaines fonctionnels, alors des travaux sont en cours dans d'autres domaines. Les éléments probants montrent que l'OIT n'a pas utilisé au maximum ses atouts et ses avantages comparatifs considérables, et qu'il est encore possible d'améliorer son efficacité. Un examen complet des processus opérationnels est par ailleurs en cours. Bien que l'on puisse citer des exemples clairs d'accomplissements significatifs dans un large éventail de

domaines, les données probantes disponibles indiquent que l'impact et la durabilité des résultats sont mitigés. Il reste difficile d'évaluer – et, dans les cadres et systèmes actuels, il sera toujours difficile d'évaluer – si l'impact global, l'efficacité et la durabilité de l'OIT s'améliorent avec le temps. En dépit d'un réel engagement en faveur d'une gestion et d'une évaluation axées sur les résultats et de l'amélioration des systèmes et du fonctionnement de l'organisation, il subsiste néanmoins un écart entre l'engagement et la mise en œuvre.

L'ouverture du processus d'examen et l'engagement de l'OIT à relever les défis soulignés par les divers examens, méritent d'être reconnus. En comparaison avec les évaluations bilatérales menées en 2011-2012, on constate des améliorations de l'efficacité organisationnelle. Il est néanmoins trop tôt pour juger si les améliorations mises en place à la fin de 2012 ont conduit à un renforcement de l'efficacité du développement. Pour que ces progrès puissent être efficacement gérés et vérifiés, d'autres améliorations sont également nécessaires en ce qui concerne la façon dont la performance de l'OIT est mesurée, communiquée et rapportée.

Points forts et domaines à améliorer

Points forts

- La pertinence, la clarté stratégique et la sensibilisation aux avantages comparatifs
- Une structure tripartite
- Une expertise et des expériences techniques spécialisées
- Des modèles d'intervention systémiques intégrés dans cinq programmes phares
- Une bonne gestion des ressources de base et financières
- La réforme et l'innovation des processus organisationnels et des affaires
- Un engagement en faveur de la gestion axée sur les résultats

Domaines à améliorer

- Des rapports sur le cadre de gestion des résultats et la performance
- La qualité, la synthèse et l'utilisation des évaluations
- Les systèmes et les données de suivi et d'évaluation
- La cohérence et la coordination des partenariats
- L'administration et le recrutement pour la mise en œuvre des projets
- L'intégration du genre, de l'environnement et de la gouvernance
- Des sources de financement additionnelles, notamment le financement du secteur privé