



Bureau
international
du Travail
Genève

**Secteur de l'Emploi
Rapport sur l'Emploi N° 5-FR**

2009

**Questions relatives au travail décent dans
les stratégies de réduction de la pauvreté
et les cadres nationaux de développement**

Compte-rendu de séminaire
15 au 17 décembre 2008
Lieu : Centre international de formation de Turin

Département
des politiques
de l'emploi

Copyright © Organisation internationale du Travail 2009
Première édition 2009

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Questions relatives au travail décent dans les stratégies de réduction de la pauvreté et les cadres nationaux de développement : compte-rendu de séminaire, 15 au 17 décembre 2008 : lieu, Centre international de formation de Turin / Bureau international du Travail, Département des politiques d'emploi. - Genève: BIT, 2009
57 p. (Rapport sur l'Emploi ; no.5-FR)

ISBN: 9789222226245;9789222226252 (web pdf)

International Labour Office; Employment Policy Dept

lutte contre la pauvreté / travail décent / promotion de l'emploi / politique de l'emploi / pays en développement

03.03.6

Egalement disponible en anglais : *Employment Sector Employment Report No. 5 - Decent work issues in poverty reduction strategies and national development framework, A seminar report, Turin, 15-17 December 2008*, ISBN 978-92-2122624-6 (version imprimée), 978-92-2-122625-3 (web pdf), Geneva 2009.

Données de catalogage du BIT

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.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus 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 courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Préface

L'objectif principal de l'OIT est de contribuer, conjointement avec ses Etats membres, à atteindre le plein emploi productif et le travail décent pour tous, y compris pour les femmes et les jeunes. Cet objectif, qui est au cœur de la Déclaration 2008 de l'OIT sur *la justice sociale pour une mondialisation équitable*¹ a désormais été largement adopté par la communauté internationale.

Pour donner tout son appui aux Etats membres et à ses partenaires sociaux dans leurs efforts pour atteindre ce but, l'OIT travaille sur la base d'un Agenda pour le travail décent, qui couvre quatre domaines étroitement interdépendants : le respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes internationales du travail, la promotion de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Un certain nombre de documents clés donnent des explications sur cette approche intégrée et sur les enjeux qu'elle implique : il s'agit des documents qui définissent le concept du travail décent,² la convention sur les politiques de l'emploi, 1964 (n° 122),³ et l'Agenda global pour l'emploi.⁴

L'Agenda global pour l'emploi fut élaboré par le BIT par consensus tripartite de la Commission de l'emploi et de la politique sociale de son conseil d'administration. Depuis son adoption en 2003, cet agenda est devenu mieux articulé et plus opérationnel et il constitue aujourd'hui le cadre de travail fondamental du BIT pour la réalisation de l'objectif visant à placer l'emploi au centre des politiques économiques et sociales.

Le secteur de l'Emploi est entièrement impliqué dans la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi par le biais d'un grand nombre d'activités d'appui technique et de renforcement des capacités, de services de conseil et de travaux de recherche sur les politiques. Une partie du programme de recherche et des publications du secteur de l'Emploi consiste à promouvoir la création et la diffusion de connaissances relatives aux thèmes et principaux domaines liés aux éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi et de l'Agenda pour le travail décent. Les publications du Secteur sont constituées de livres, de monographies, de documents de travail, de rapports sur l'emploi et de notes d'orientation.

Alors que les principaux résultats des activités de recherche sont présentés dans la série des documents de travail sur l'emploi, la série des *Rapports sur l'emploi* est destinée à recueillir des travaux concernant les évaluations principales des programmes sur l'emploi, les conclusions et résolutions d'ateliers de travail et de séminaires, ainsi que toute autre information précise pouvant être particulièrement utile au travail de l'OIT et de ses mandants.

José Manuel Salazar-Xirinachs
Directeur Exécutif
Secteur de l'Emploi

¹ Voir http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang--fr/docName--WCMS_099767/index.htm

² Voir les différents rapports du Directeur général pour la Conférence internationale du travail : *Le travail décent* (1999) ; *Réduire le déficit de travail décent – Un défi mondial* (2001) ; *S'affranchir de la pauvreté par le travail* (2003).

³ Voir <http://www.ilo.org/public/french/employment/empframe/practice/index.htm>. Et en particulier: *Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : Stratégies de l'emploi en appui au travail décent*, Document de « Vision », OIT, 2006.

⁴ Voir <http://www.ilo.org/employment>.

Avant-propos

Le Conseil d'administration du BIT a régulièrement examiné les progrès réalisés en ce qui concerne la promotion de l'Agenda du travail décent dans les Stratégies de réduction de la pauvreté (SRP). En mars 2008, il a recommandé et encouragé des travaux supplémentaires et un renforcement des capacités accru, afin de favoriser l'intégration de l'Agenda du travail décent dans les cadres nationaux de développement et d'assurer une cohérence entre les Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et les SRP. Par conséquent, de nouvelles initiatives de renforcement des capacités sont actuellement mises en œuvre. Ces initiatives comprennent un ensemble de séminaires et de formations étalés sur la période biennale en cours (2008-2009).

Le séminaire intitulé « Questions relatives au travail décent dans les stratégies de réduction de la pauvreté et les cadres nationaux de développement » (Turin, 15 au 17 décembre 2008) a fait suite à cette recommandation. Il s'agit du quatrième d'une série de séminaires qui se sont tenus à Turin depuis 2002.

Ce séminaire avait pour objectif de faire le point sur l'évolution récente et l'incidence sur l'emploi des cadres nationaux de développement. Il s'est concentré sur trois questions principales :

1. Dans quelle mesure et dans quelle direction le processus de SRP évolue-t-il ?
2. Quels en sont les éléments positifs et quels sont ceux qui nécessitent des ajustements en ce qui concerne la promotion de l'emploi et du travail décent ainsi que la participation des partenaires sociaux ?
3. Sur quels points les efforts du BIT doivent-ils se concentrer en termes de renforcement des capacités, de recherche et d'appui ?

Le séminaire a réuni 58 participants⁵ venus de 15 pays⁶ dans lesquels le personnel et les mandants de l'OIT participent activement à de nouveaux cadres nationaux en évolution comme les SRP.

La réunion a permis aux participants venus des bureaux locaux et du siège de l'OIT : 1) de mettre en commun les meilleures pratiques entre professionnels présents dans les pays et de découvrir les dernières évolutions ainsi que les derniers outils ; 2) d'échanger des points de vue et des nouvelles perspectives ; 3) de discuter de la marche à suivre.

Les débats se sont organisés autour de cinq domaines prioritaires : 1) comment faire de l'emploi et du travail décent un point central des SRP et des cadres nationaux de développement, notamment à travers des politiques macroéconomiques axées sur l'emploi ; 2) les investissements à forte intensité d'emplois et la promotion des entreprises durables dans le cadre des SRP ; 3) les expériences nationales de gestion et de financement des SRP ; 4) les tendances dans les réformes du droit du travail ; 5) le suivi des questions relatives à l'emploi au niveau national.

⁵ 21 mandants (8 représentants des travailleurs, 4 représentants des employeurs et 9 membres de gouvernements), 35 membres du personnel des bureaux locaux et du siège de l'OIT, plus quelques conférenciers invités. Se reporter à l'Annexe 1 pour plus de détails.

⁶ Bénin, Burkina Faso, Cambodge, Cameroun, Congo, Éthiopie, Ghana, Madagascar, Mali, Mongolie, Népal, Sénégal, Sri Lanka, Tanzanie, Zambie.

Ce séminaire a constitué une occasion de recenser les domaines d'appui essentiels et de fournir de la matière pour de futures formations prévues pendant cette période biennale. Les mandants ont insisté sur les domaines suivants :

- L'analyse des conséquences sur l'emploi et des réponses apportées à la **crise** ;
- Comment réagir face aux pressions exercées pour **déréglementer** le marché du travail ?
- L'ajustement du cadre **macroéconomique** dans le but d'augmenter les emplois ;
- Comment maximiser les emplois dans les **secteurs** de croissance prioritaires à l'échelon national ;
- Comment améliorer le **suivi** des tendances de l'emploi (et du travail décent) à l'échelon national (indicateurs clés et analyses/comptes-rendus) ;
- Les **budgets** publics et **budgets** pour le développement (dans le but d'améliorer les résultats sur le plan de l'emploi).

Le compte-rendu de ce séminaire présente les points importants des principales présentations et des principaux débats, en reflétant la structure de l'agenda.⁷ La table des matières détaillée fait place à une brève description des présentations. Cela amène à un ensemble de sections abordant d'une part, les présentations d'une manière plus détaillée, et d'autre part, les points importants soulevés dans les débats. Les principales conclusions sont présentées dans la dernière section de ce compte-rendu.

Pour les personnes désirant approfondir le sujet, des informations plus détaillées sur le contenu des présentations et des documents de référence peuvent être obtenues auprès de l'Unité des politiques nationales de l'emploi (CEPOL) au siège de l'OIT à Genève.⁸

Azita Berar Awad
Directrice

Département des politiques de l'emploi

Alana Albee
Chef

Unité des politiques nationales de l'emploi

⁷ Se reporter à l'Annexe 2 pour le détail de l'agenda.

⁸ <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/policies/index.htm>

Contents

	<i>Page</i>
Préface.....	iii
Avant-propos.....	v
1. Introduction.....	1
Aperçu des présentations	1
<i>Introduction</i>	1
<i>Session 1 : Faire de l'emploi un point central des SRP et des cadres nationaux de développement</i>	1
<i>Session 2 : Approche sectorielle axée sur l'emploi</i>	2
<i>Session 3 : Expériences dans les pays</i>	3
<i>Session 4 : Réformes du droit et de la réglementation du travail dans les pays dotés d'une SRP</i> 3	
<i>Session 5 : Indicateurs de suivi</i>	3
2. Remarques d'introduction	5
2.1 L'Agenda du travail décent dans les SRP : position et expérience du BIT en perspective ...	5
3. Session 1 - Faire de l'emploi un point central des SRP et des cadres nationaux de développement	7
3.1 Aperçu de l'évolution du traitement de l'emploi et du travail décent dans les SRP.....	7
3.2 Politiques macroéconomiques axées sur l'emploi.....	9
3.3 Examen par pays des politiques axées sur l'emploi et de l'impact de ces politiques	11
<i>Discussion</i>	14
3.4 Étude de cas du Mali.....	15
3.4.1 <i>Le processus d'adoption de la Stratégie de croissance accélérée</i>	15
<i>Discussion</i>	17
4. Session 2 : Approche sectorielle axée sur l'emploi	18
4.1 Investissements à forte intensité d'emplois et développement des infrastructures dans le cadre des SRP (A).....	18
<i>Commentaires</i>	19
4.2 Investissements à forte intensité d'emplois et développement des infrastructures dans le cadre des SRP (B)	19
<i>Discussion</i>	20
4.3 Mettre en valeur des petites entreprises durables et favoriser la réduction de la pauvreté .	21
<i>Discussion</i>	23
5. Synthèse des discussions de la 1 ^e journée	24
6. Session 3 : Expériences nationales de gestion et de financement des SRP et intégration de l'agenda du travail décent	26
6.1 L'expérience du Burkina Faso.....	26

6.2	La participation des syndicats au processus de SRP au Burkina Faso.....	28
6.3	L'expérience de la Tanzanie.....	28
	<i>Discussion</i>	29
7.	Session 4 – Réformes du droit et de la réglementation du travail.....	31
7.1	Évolution des réformes du droit du travail.....	31
7.2	L'expérience de la réforme du droit du travail au Népal.....	33
7.3	Actions tripartites visant à réformer le droit du travail et la sécurité sociale au Népal	33
	<i>Discussion</i>	34
8.	Session 5 – Indicateurs de suivi	35
8.1	Les 4 nouveaux indicateurs d'emploi des OMD utilisables au niveau national.....	35
	<i>Discussion</i>	36
8.2	Indicateurs du travail décent pour les systèmes d'informations sur le marché du travail ...	36
	<i>Discussion</i>	38
9.	Conclusions	39
9.1	Analyse des débats.....	39
9.2	Évaluation des besoins en matière de renforcement des capacités	40
	Annexe 1: Participants.....	42
	Annexe 2 : Agenda du séminaire.....	43
	<i>1^{er} jour</i>	43
	<i>2^e jour</i>	44
	<i>3^e jour</i>	45

1. Introduction

Aperçu des présentations

Le séminaire comprenait une introduction suivie de cinq sessions. Ce chapitre contient une brève description des principales présentations. La série complète des présentations figure dans la table des matières.

Introduction

L'Agenda du travail décent dans les SRP : position et expérience du BIT en perspective

Azita Berar Awad, Directrice du Département des politiques de l'emploi, BIT Genève

Les mandants expriment un besoin croissant de promouvoir une croissance pro-pauvre et riche en emplois dans les pays en développement. En réponse à ces préoccupations grandissantes, le BIT a développé une approche pragmatique et systématique de participation à la formulation des SRP depuis 2001, appuyée par la promotion des politiques nationales de l'emploi (PNE) dans les cadres nationaux de développement. Cette présentation offre un aperçu de la position et de l'expérience du BIT concernant l'intégration de la dimension de l'emploi dans les stratégies nationales de réduction de la pauvreté. La présentation s'appuie sur un examen complet de l'assistance technique aux SRP/PNE, complété par des études de cas portant sur certains pays. Elle met l'accent sur les enseignements tirés des pratiques passées et cherche à recueillir l'avis des mandats sur les manières d'améliorer le processus.

Session 1 : Faire de l'emploi un point central des SRP et des cadres nationaux de développement

Bref examen des questions liées à l'emploi dans les SRP

Alana Albee, Chef de l'Unité des politiques nationales de l'emploi, BIT Genève

Dans de nombreux pays, en particulier (mais pas uniquement) en Afrique subsaharienne, les SRP sont devenues progressivement l'axe central de la planification nationale du développement. Cette présentation expose les principaux résultats d'un examen systématique du contenu de toutes les SRP africaines de première et de deuxième génération en matière d'emploi. Les questions examinées en particulier portent sur la participation des mandants, les indicateurs d'emploi et l'évolution de l'élaboration des politiques nationales de l'emploi depuis 2000. La présentation se termine sur un état des défis restant à relever, notamment l'intégration en tant que point central des questions relatives à l'emploi dans les politiques macroéconomiques et l'avancée vers des agendas pour la croissance basés sur les secteurs productifs prioritaires.

Politiques macroéconomiques axées sur l'emploi

Professeur Gerald Epstein, Institut de recherche en économie politique (PERI) de l'Université du Massachusetts ((Amherst))

Examen par pays des politiques axées sur l'emploi et de l'impact de ces politiques

Professeur James Heintz, Institut de recherche en économie politique (PERI) de l'Université du Massachusetts (Amherst)

La capacité des pays à promouvoir une croissance riche en emplois productifs s'appuie fondamentalement sur des décisions macroéconomiques. Ces deux présentations s'intéressent particulièrement aux choix en matière de politiques budgétaires et monétaires,

ainsi qu'à l'impact de ces politiques sur l'emploi. Les concepts mais aussi des exemples pratiques des différentes alternatives sont examinés, notamment les répercussions que peuvent avoir les décisions des banques centrales sur l'emploi. Où sont les expériences réussies d'alternatives pratiques au maintien de déficits faibles, d'une inflation basse et de taux de change flexibles tout en conservant une stabilité macroéconomique ? Quel impact ont-elles eu sur la croissance, l'emploi et la pauvreté ? La discussion porte en particulier sur les réponses et les opportunités dans un contexte de hausse du chômage, de crise financière et d'augmentation des prix.

Étude de cas du Mali

Sékouba Diarra, Coordonnateur de la cellule SRP, Ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Commerce, Mali

Ces dernières années, de nombreux pays d'Afrique subsaharienne ont été confrontés à une croissance inférieure aux prévisions, dans une période de stratégies nationales ambitieuses et de budgets restreints. L'élaboration de stratégies pour la croissance aux priorités bien définies a permis de faire face à ce problème. C'est le cas du Mali, qui a élaboré puis adopté une Stratégie de croissance accélérée sur la période 2008-2012. La présentation décrit le processus qui a mené à l'adoption de cette stratégie, puis compare cette stratégie aux précédentes SRP en termes de contenu et de processus. Il est admis que l'impact de cette stratégie sur la croissance dépend de sa capacité à générer des emplois et des revenus corrects. Le lien étroit entre croissance et création d'emplois est examiné dans le contexte de cette Stratégie de croissance accélérée.

Session 2 : Approche sectorielle axée sur l'emploi

Regard sur les investissements à forte intensité d'emplois et le développement des infrastructures dans le cadre des SRP

Terje Tessem, Chef du Service des investissements à forte intensité d'emplois, BIT Genève

Emmanuel Rubayiza, Conseiller principal, HIMO, BIT Genève

L'approche basée sur une forte intensité d'emplois est largement reconnue comme une méthode d'investissement efficace, économiquement viable, écologique et socialement responsable, permettant de créer des emplois tout en réalisant des infrastructures sociales et productives nécessaires. Cela peut se faire soit par le biais d'investissements ordinaires, soit dans le cadre de programmes de création d'emplois à but social. Cependant, l'intégration de ces approches dans les SRP doit encore être améliorée. Cette présentation expose des voies favorisant l'intégration de l'emploi et des approches basées sur une forte intensité d'emplois dans les cadres nationaux de développement. Elle comporte une description des expériences du Programme des investissements à haute intensité de main d'œuvre (HIMO), une présentation du potentiel de la réalisation d'infrastructures en termes de création d'emplois, l'accent étant mis sur la nécessité de promouvoir les approches basées sur une forte intensité d'emplois dans les programmes d'investissements publics. L'exemple récent du Plan d'Action Madagascar (MAP) vient illustrer l'intégration de l'approche basée sur une forte intensité d'emplois dans les SRP.

Regard sur le développement des petites entreprises et les SRP

Graeme Buckley, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise, BIT Genève

Le BIT attache une grande importance à la création d'emplois décents et productifs par le biais de la promotion d'entreprises durables. La stratégie du BIT met particulièrement l'accent sur les micro et petites entreprises, qui d'une part, dans la plupart des pays, représentent jusqu'à 95% de l'ensemble des entreprises, et qui d'autre part, fournissent l'essentiel des emplois existants et des nouveaux emplois, et contribuent pour une grande

partie au PIB. La plupart des pauvres travaillent dans des micro et petites entreprises. Un accès à des services, notamment financiers, des marchés fonctionnant pour elles et la garantie d'un environnement favorable, pourrait accroître la contribution de ces entreprises. Ceci doit être un élément fondamental des stratégies de réduction de la pauvreté. Cette session aborde deux points : 1) la preuve de l'incidence du développement des entreprises sur la réduction de la pauvreté ; 2) la manière dont le BIT peut promouvoir le développement d'entreprises durables d'une part, par le biais d'un appui aux mandants, en donnant à ceux-ci le pouvoir de plaider pour un environnement favorable, et d'autre part, à travers une participation aux dialogues nationaux sur les mesures à prendre concernant le développement d'un secteur privé pro-pauvre

Session 3 : Expériences dans les pays

Expériences nationales de gestion et de financement des SRP et intégration de l'Agenda du travail décent

Burkina Faso : Eugénie Malgoubri, Directrice, Coordination de la stratégie de réduction de la pauvreté, Ministère de l'Économie et des Finances, Burkina Faso

Tanzanie : Mudith Cheyo Buzenja, Économiste principal, Ministère des Finances et des Affaires Économiques, République-Unie de Tanzanie

Les cellules ou unités SRP installées dans les ministères des finances et du plan assurent souvent la coordination des processus de SRP. Ces processus sont de plus en plus alignés sur les cycles nationaux de budgétisation, les examens des dépenses publiques et les CDMT sectoriels. Dans cette session, les problèmes de gestion et de financement des processus de SRP sont exposés par des représentants de deux pays d'Afrique subsaharienne. Ces pays ont fait partie des premiers à avoir élaboré une SRP de première génération et sont reconnus pour leurs innovations dans ce domaine. Les présentations se penchent sur les problèmes, les opportunités et les obstacles rencontrés d'une part, par les ministères chargés des questions d'emploi, et d'autre part, par les partenaires sociaux, pour faire de la création d'emplois productifs un principe de base des SRP.

Session 4 : Réformes du droit et de la réglementation du travail dans les pays dotés d'une SRP

Évolution des réformes du droit du travail

Corinne Vargha, Département du dialogue social, BIT Genève

La réforme du droit du travail devient de plus en plus une action prioritaire des SRP, destinée à stimuler la productivité, la croissance et les performances du secteur privé dans des économies de marché. La tendance va vers plus de flexibilité dans le droit du travail. Cette présentation examine notamment dans ces réformes : 1) les aspects de la législation faisant le plus souvent l'objet d'ajustements au niveau national ; 2) jusqu'à quel point ces réformes constituent une condition d'accès au Crédit d'appui à la réduction de la pauvreté de la Banque mondiale. Les conséquences pour les mandants de l'OIT et le soutien du BIT sont mises en évidence et débattues.

Session 5 : Indicateurs de suivi

Les 4 nouveaux indicateurs d'emploi des OMD utilisables au niveau national

Theodoor Sparreboom, Tendances de l'emploi, BIT Genève

Indicateurs du travail décent pour les systèmes d'informations sur le marché du travail

Malte Luebker, Département de l'intégration des politiques, BIT Genève

De plus en plus, les pays dotés d'une SRP mettent au point des systèmes nationaux de suivi afin de rendre compte des changements et d'informer les citoyens, les décideurs politiques et les partenaires du développement sur les effets et les conséquences des actions de développement. Ces systèmes s'appuient généralement sur un ensemble d'indicateurs qui nécessitent des données et des analyses faisant l'objet de rapports réguliers. Cependant, les indicateurs d'emploi apparaissent peu dans la plupart des pays dotés d'une SRP, ce qui a souvent conduit à un suivi et une description limités de la fonction centrale des emplois productifs dans la réduction de la pauvreté. Cette session apporte des informations sur les 4 nouveaux indicateurs des OMD concernant l'emploi (dans le cadre du premier objectif des OMD) et sur l'utilité de ces indicateurs pour le suivi au niveau national. Ces indicateurs sont reliés à l'ensemble plus complet des indicateurs du travail décent, qui sont également présentés. L'utilisation de cet ensemble d'indicateurs est vivement conseillée dans les systèmes d'informations et d'analyse du marché du travail au niveau national. La discussion est axée sur les étapes et les problèmes de l'intégration des indicateurs d'emploi au niveau national.

2. Remarques d'introduction

François Eyraud⁹ et José Manuel Salazar-Xirinachs¹⁰ ont commencé le séminaire en souhaitant la bienvenue à l'ensemble des participants.

José Manuel Salazar-Xirinachs a attiré l'attention de l'assemblée sur les débats du Conseil d'administration du BIT de novembre 2008, au cours duquel des préoccupations par rapport à la crise financière ont été exprimées. Le paysage du développement est en train de changer dans tous les pays et, dans ce contexte, les discussions sur les mesures à prendre dans les pays en développement sont de plus en plus axées sur l'élaboration des meilleures réponses possibles aux nouveaux défis.

2.1 L'Agenda du travail décent dans les SRP : position et expérience du BIT en perspective

Présentation : Azita Berar Awad¹¹

Azita Berar Awad a présenté l'expérience de la participation du BIT aux stratégies de réduction de la pauvreté. À l'origine, cet engagement visait à réagir d'une part, à la participation limitée des partenaires tripartites de l'OIT au processus de formulation de la SRP dans de nombreux pays, et d'autre part, à l'absence de l'emploi et des dimensions du travail décent dans les objectifs, les stratégies et les dotations budgétaires adoptés par plusieurs SRP nationales.

Depuis 2001, le BIT a développé une approche systématique visant à peser sur le processus des SRP et à intégrer les principes du travail décent dans ce processus, à travers des consultations avec les mandants et un appui technique pratique dans les pays.

Depuis 2001, le BIT a développé une approche systématique visant à peser sur le processus des SRP et à intégrer les principes du travail décent dans ce processus, à travers des consultations avec les mandants et un appui technique pratique dans les pays. Cette approche est appliquée à des degrés divers dans 39 pays à travers le monde, soit près de la moitié des pays qui ont choisi de formuler et de mettre en œuvre une stratégie de réduction de la pauvreté comme principal cadre national de développement.

L'approche du BIT consiste en quatre points :

1. Participer aux discussions sur les mesures à prendre (débat, groupes de travail, notes de politique, etc.) afin de placer l'emploi au centre des discussions portant sur ces mesures ;
2. Donner des moyens d'action (séparée ou collective) aux mandants afin de peser davantage sur l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des SRP nationales ;
3. Développer une interface et des partenariats entre les mandants et les organes en charge du processus de SRP ;
4. Maintenir le dialogue aux niveaux national et international.

⁹ Directeur exécutif, CIF de Turin

¹⁰ Directeur exécutif, Secteur de l'emploi, BIT Genève

¹¹ Directrice, Département des politiques de l'emploi, BIT Genève

Cette approche s'appuie sur des outils reliant l'Agenda du travail décent avec le cadre des SRP.¹² Ces outils sont très utilisés dans le cadre des programmes de renforcement des capacités des partenaires tripartites et de la formation continue du personnel de l'OIT (sur le terrain et au siège).

Dans le document final, de nombreuses SRP de première génération ont révélé des lacunes quant à l'intégration des questions relatives à l'emploi et au travail décent. Cependant, des avancées significatives ont été observées dans les SRP de deuxième génération. Cela est dû à plusieurs facteurs. Parmi ces facteurs, on peut citer : 1) la dynamique créée par le Sommet de Ouagadougou sur l'emploi en Afrique¹³ de fin 2004 ; 2) l'engagement du BIT au niveau national.

L'amélioration de la participation tripartite est évidente ; malgré cela, des progrès sont encore possibles dans la mesure où cette amélioration est d'une part, inégale dans l'ensemble du cycle des activités liées aux SRP, et d'autre part, variable d'un pays à l'autre.

Concernant les prochaines étapes et les problèmes restant à considérer, Azita Berar Awad a insisté sur la nécessité pour le BIT de creuser davantage les activités des SRP, notamment par une analyse plus complète des questions relatives au marché de l'emploi et du travail dans le processus de développement.

Au-delà des SRP, le BIT doit également examiner plus attentivement d'autres éléments qui influencent les décisions en matière de politique de développement. Ces éléments sont notamment les Crédits d'appui à la réduction de la pauvreté (CARP) de la Banque mondiale et la Facilité pour la réduction de la pauvreté et la croissance (FRPC) du FMI. Il serait souhaitable d'inciter ces deux instruments à devenir plus favorables à l'emploi.

¹² « Travail décent et stratégies de réduction de la pauvreté : manuel de référence pour les fonctionnaires du BIT et les mandants de l'OIT » ; « Travail décent et SRP : guide du plaidoyer du BIT » ; manuel « Bilan emploi formation ».

¹³ http://www.ilo.org/global/What_we_do/Events/Symposiaseminarsandworkshops/lang--fr/WCMS_067261/index.htm

3. Session 1 - Faire de l'emploi un point central des SRP et des cadres nationaux de développement

L'intervenant et modérateur de cette session était José Manuel Salazar-Xirinachs.¹⁴ La session comprenait trois présentations et une discussion :

- Aperçu de l'évolution du traitement de l'emploi et du travail décent dans les SRP
- Politiques macroéconomiques axées sur l'emploi
- Examen par pays des politiques axées sur l'emploi et de l'impact de ces politiques
- Discussion

3.1 Aperçu de l'évolution du traitement de l'emploi et du travail décent dans les SRP

Présentation : Alana Albee¹⁵

Cette présentation a permis d'exposer les principaux résultats d'un examen systématique du contenu relatif à l'emploi et au travail décent, dans l'ensemble des SRP africaines de première et de deuxième génération. Au total, les SRP de 48 pays d'Afrique subsaharienne ont été passées en revue pour leur traitement des aspects suivants :

- Participation des mandants
- Analyse de la pauvreté
- Analyse macroéconomique
- Croissance
- Productivité
- Politiques sectorielles
- Politiques sociales
- Approches basées sur une forte intensité de main d'œuvre
- Jeunesse
- Sécurité sociale et protection sociale
- Politiques de l'emploi
- Indicateurs d'emploi
- Droit du travail
- Capacité à « faire des affaires »
- Formation professionnelle
- Actions en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et de l'emploi

L'utilisation d'une nouvelle base de données élaborée par le BIT a permis d'établir les tendances et les schémas suivants.

L'examen des SRP a révélé que l'emploi figure en meilleure place dans les SRP récentes (en particulier les SRP de deuxième génération) par comparaison au traitement accordé à cette question dans les SRP élaborées au début de la décennie. Cela coïncide également

Depuis 2005, le nombre de pays ayant mis en place une politique nationale de l'emploi a considérablement augmenté.

¹⁴ Directeur exécutif, Secteur de l'emploi, BIT Genève

¹⁵ Chef de l'Unité des politiques nationales de l'emploi, BIT Genève

avec une présence plus importante à la fois des SRP et des politiques nationales de l'emploi (PNE). Depuis 2005, le nombre de pays ayant mis en place une politique nationale de l'emploi a considérablement augmenté. À l'exception du Cap Vert, du Bénin et du Malawi, tous les pays ayant adopté une SRP de deuxième génération ont également élaboré une politique nationale de l'emploi. Ceci est probablement dû, entre autres facteurs, au Sommet de Ouagadougou sur l'emploi en Afrique de fin 2004.

La plupart des pays africains dotés d'une SRP considèrent désormais celle-ci comme le principal plan de développement national fournissant une « vision » à court terme et à long terme du développement. Cependant, malgré les progrès observés globalement dans l'harmonisation au niveau national (conformément aux engagements pris auprès de l'OCDE et du CAD), les partenaires du développement ont généralement retenu leurs propres analyses et plans nationaux. Cela a entraîné une organisation complexe de la planification et des événements dans de nombreux pays. Pour illustrer cette complexité, on citera par exemple le système propre à la Banque mondiale, dans lequel les Stratégies d'aide aux pays (SAP) sont conçues tous les 5 ans. Ces stratégies sont étayées par d'importantes recherches prenant la forme d'un mémorandum économique sur les pays (MEP). L'analyse des MEP et les SAP, qui précèdent souvent la formulation des SRP, ont une influence considérable sur le choix des priorités des SRP. Par ailleurs, un financement des SRP par le système de Crédit d'appui à la réduction de la pauvreté (CARP) influence encore davantage l'élaboration des SRP.

La présentation a mis l'accent sur l'importance d'une bonne compréhension de l'enchaînement des événements ainsi que du contenu des processus et des instruments des partenaires du développement au niveau national. Ceci constitue une condition préalable essentielle pour : 1) avoir la capacité d'exercer une influence sur ces processus et instruments par rapport aux questions du travail décent et de l'emploi productif ; 2) encourager davantage une harmonisation visant à réduire les coûts de transaction au niveau national.

La présentation a également insisté sur l'importance de surveiller l'apparition de nouvelles tendances dans la planification nationale. Un tour d'horizon a mis en évidence la nouvelle tendance des « Agendas pour la croissance » aux priorités bien établies, sous la direction, le plus souvent, des ministères des finances. La forme et l'orientation de ces agendas seront sans nul doute affectées par les conséquences prévisibles de la crise des produits alimentaires, du carburant et de la finance, sur les pays en développement.

L'examen des SRP a également permis d'évaluer la participation des mandants de l'OIT dans la formulation des SRP. Il en ressort quelques tentatives et de légers changements visant à aller au-delà des consultations, vers une participation plus active. Cela dit, il est difficile d'évaluer l'ampleur de ces changements à partir des seuls documents des SRP, du fait de leur catégorisation excessive des intervenants. Ce point nécessite une étude plus poussée.

L'analyse des aspects sociaux et économiques des SRP révèle une intégration accrue des questions relatives à l'emploi. L'emploi figure en bonne place dans les analyses de la pauvreté ainsi que dans les secteurs sociaux et productifs des SRP de première et de deuxième génération. L'emploi est considéré comme un facteur essentiel de la réduction de la pauvreté et de l'augmentation de la productivité. Or, ces deux points font

Les lacunes observées dans les SRP de première génération concernant le traitement des questions de l'égalité entre hommes et femmes, de la jeunesse, et des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, sont en train d'être comblées dans les SRP de deuxième génération. Le point pour lequel il est frappant de constater des changements très minimes est la reconnaissance de l'emploi dans les cadres macroéconomiques qui sous-tendent les SRP.

l'objet d'une appréciation claire au niveau des politiques de la nécessité d'un renforcement du capital humain (en particulier par le biais du secteur éducatif). Les lacunes observées dans les SRP de première génération concernant le traitement des questions de l'égalité entre hommes et femmes, de la jeunesse, et des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, sont en train d'être comblées dans les SRP de deuxième génération. Le point pour lequel il est frappant de constater des changements très minimes est la reconnaissance de l'emploi dans les cadres macroéconomiques qui sous-tendent les SRP.

Dans certaines SRP, les questions relatives à l'emploi sont reliées à la question globale de la croissance ; malgré cela, les moyens efficaces de mettre en œuvre des schémas de croissance favorables à l'emploi restent limités. Les engagements politiques sont de plus en plus clairs mais des actions stratégiques pratiques demeurent le problème essentiel. À cela s'ajoutent des lacunes dans le suivi de l'évolution de l'emploi dans le cadre du suivi national des progrès réalisés dans les SRP. Malgré une meilleure intégration des indicateurs d'emploi dans les SRP, le choix de ces indicateurs est discutable. Aucun pays africain n'utilise encore les indicateurs d'emploi des OMD pour le suivi national. Nombreux sont les pays qui considèrent le taux de chômage comme un indicateur essentiel, en dépit de la pertinence limitée de cet indicateur dans des contextes où le taux d'activité est élevé alors que la plus grande partie de la main d'œuvre travaille dans le secteur informel ou l'agriculture de subsistance.

Concernant les défis à venir, beaucoup reste à faire pour que les SRP deviennent des instruments efficaces de lutte contre la pauvreté. À cette fin, des politiques macroéconomiques centrées sur l'emploi et une structure de l'investissement axée sur une forte intensité d'emplois constituent des éléments fondamentaux. En outre, il est urgent de prendre des mesures pour améliorer la qualité des indicateurs d'emploi nationaux et, plus généralement, des systèmes d'information sur le marché du travail dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne

3.2 Politiques macroéconomiques axées sur l'emploi

Présentation : Professeur Gerald Epstein¹⁶

G. Epstein a présenté les politiques macroéconomiques susceptibles de protéger les économies en développement des instabilités de la finance mondiale et d'aider ces économies à atteindre leurs objectifs en matière de promotion de l'emploi, de réduction de la pauvreté et de développement durable. Trois secteurs d'action spécifiques ont été abordés : 1) la politique monétaire ; 2) la politique financière ; 3) la politique des taux de change et la gestion des flux financiers.

En dépit des énormes problèmes auxquels ont été confrontés les chômeurs, les personnes sous-employées et les pauvres ces trente dernières années, l'approche adoptée par les banques centrales ne s'est pas focalisée sur la création d'emplois. Au lieu de cela, les banques centrales se sont concentrées sur un « ciblage de l'inflation ». Cette approche visant à maintenir une inflation à un chiffre (le plus bas possible) a été présentée comme l'objectif principal et souvent unique des politiques monétaires.

Il y a pourtant des alternatives au ciblage de l'inflation. Il existe en effet des cadres plus efficaces sur le plan social et plus favorables à l'emploi, qui peuvent être adaptés à la situation particulière et aux besoins spécifiques d'un pays. Les crises économiques peuvent

¹⁶ Professeur d'économie et Codirecteur de l'Institut de recherche en économie politique (PERI), Université du Massachusetts (Amherst)

être l'occasion de repenser les cadres macroéconomiques et de se pencher à nouveau sur les expériences passées, lorsque les principaux objectifs des politiques des banques centrales associaient la création d'emplois, la stabilité financière et une croissance économique plus rapide faite d'inflation et de stabilisation.

Les banques centrales devraient mettre en œuvre une approche de la politique monétaire de type ciblage réel, afin : 1) d'accroître le nombre d'emplois décents ; 2) de renforcer la stabilité financière ; 3) de

Les banques centrales ne peuvent pas à seules assumer ces activités. Elles doivent collaborer de manière coordonnée avec d'autres acteurs clés des secteurs public et privé.

promouvoir l'affectation de crédits aux investissements créateurs d'emplois décents. Elles devraient également mettre au point des outils supplémentaires permettant d'atteindre ces objectifs et coopérer avec d'autres secteurs de l'administration pour parvenir à ces résultats. Les banques centrales ne peuvent pas à seules assumer ces activités. Elles doivent collaborer de manière coordonnée avec d'autres acteurs clés des secteurs public et privé.

Il est nécessaire que les banques centrales, mais également les ministères des finances et le système financier de manière générale, s'impliquent à nouveau davantage dans la création d'emplois, la promotion du développement et le maintien de la stabilité financière. Cependant, cinq problèmes majeurs se posent dans l'état actuel des structures financières des pays en développement :

1. les taux d'intérêt réels demeurent très élevés dans nombre de ces pays, en particulier en Afrique subsaharienne ;
2. l'affectation de crédits est très limitée ;
3. l'épargne est très mal utilisée (elle ne sert pas à créer des emplois) ;
4. les flux financiers sont souvent des flux à court terme, sources de désorganisation ;
5. la plupart des régions du monde connaissent un manque de fonds destinés aux petites et moyennes entreprises et aux pauvres.

Par conséquent, le système financier ne parvient pas à jouer un rôle important dans la promotion du développement, de la lutte contre la pauvreté et du travail décent.

Il existe de nombreuses manières d'utiliser avec succès le système financier pour mobiliser et affecter des crédits ; celles-ci s'appuient sur une utilisation judicieuse des incitations commerciales, des garanties étatiques et un suivi, afin de s'assurer que les crédits sont dirigés vers des secteurs hautement prioritaires, des objectifs productifs sur le plan social et les pauvres.

Historiquement, les banques centrales ont utilisé de nombreux outils de politique monétaire pour atteindre des objectifs multiples, notamment : 1) l'affectation de crédits destinés au développement des secteurs sociaux de l'économie ; 2) des techniques d'affectation des crédits visant à développer des industries dynamiques ; 3) des techniques de gestion des capitaux visant à gérer les entrées et les sorties de capitaux internationaux.

Le partage du marché du crédit doit être encadré par une solide réglementation financière et complété par des directives données par les états concernant le financement des secteurs importants. Les banques centrales, agissant comme des agents du développement, ont : 1) maintenu et administré les plafonds des taux d'intérêt différentiels afin de soutenir des secteurs privilégiés ; 2) assuré des services financiers efficaces, voire subventionnés, auprès d'institutions spécialisées ayant un rôle important ; 3) affecté des crédits aux secteurs prioritaires (par ex., les industries exportatrices à forte valeur ajoutée), aux biens collectifs (par ex., le logement ou l'éducation) ainsi qu'aux investissements prioritaires des états (les infrastructures par ex.). Il s'agit d'approches très générales nécessitant des ajustements précis et une adaptation au contexte de chaque pays.

Avec la mondialisation et l'intégration croissante des économies, une politique macroéconomique axée sur l'emploi doit également tenir compte des dimensions macroéconomiques

La gestion des taux de change réels et la gestion des flux financiers sont toutes deux intimement liées aux questions relatives d'une part, à la stabilité financière, et d'autre part, aux politiques macroéconomiques axées sur l'emploi.

internationales. La gestion des taux de change réels et la gestion des flux financiers sont toutes deux intimement liées aux questions relatives d'une part, à la stabilité financière, et d'autre part, aux politiques macroéconomiques axées sur l'emploi. Les techniques de gestion des capitaux, généralement dynamiques et flexibles par nature, peuvent devenir un outil très important, lorsqu'il s'agit d'atténuer les effets négatifs d'une intégration financière mondiale tout en renforçant les aspects positifs d'une telle intégration. Il n'existe pas une technique unique de gestion des capitaux produisant les meilleurs résultats pour tous les pays en développement, mais plutôt un large éventail de techniques efficaces.

En conclusion, la politique monétaire, la politique financière et la politique des taux de change peuvent grandement contribuer à la promotion de l'emploi. Cependant, une politique gouvernementale cohérente est nécessaire, dans laquelle toutes les institutions s'engagent à contribuer à l'objectif, sous réserve d'une stabilité macroéconomique. Comme il n'y a pas d'approche unique pour tous les pays, celle-ci doit être adaptée au contexte et aux priorités de chaque pays. Il existe un grand nombre d'expériences et de politiques financières et macroéconomiques, dont les décideurs politiques peuvent s'inspirer et que ceux-ci peuvent modifier en fonction de leurs objectifs en matière de croissance axée sur l'emploi. Finalement, il est nécessaire de surveiller constamment et attentivement l'équilibre entre les aspects liés au développement et ceux liés à la stabilisation.

3.3 Examen par pays des politiques axées sur l'emploi et de l'impact de ces politiques

Présentation : James Heintz¹⁷

James Heintz a passé en revue un certain nombre de secteurs d'action susceptibles de produire des effets sur l'emploi, en particulier pour les travailleurs du secteur informel. L'attention particulière portée à l'emploi informel se justifie au vu de la part importante du secteur informel dans les pays en développement, secteur dans lequel les revenus des travailleurs sont faibles et volatiles ; elle se justifie également du fait que l'emploi informel est souvent mal intégré dans les politiques nationales.

La présentation a mis l'accent sur la nécessité de certaines améliorations à trois niveaux :

1. accroître la demande de main d'œuvre, principalement pour réduire le sous-emploi existant ;
2. augmenter la rémunération du travail en tant que facteur de production ;
3. renforcer la mobilité économique des travailleurs afin que les ménages à faibles revenus puissent bénéficier de nouvelles possibilités d'emploi.

¹⁷ Codirecteur, chercheur agrégé à l'Institut de recherche en économie politique (PERI), Université du Massachusetts (Amherst)

Une approche permettant d'élaborer des politiques efficaces et d'établir des priorités dans les actions complémentaires consiste : 1) à recenser les obstacles majeurs à l'amélioration des possibilités d'emploi par rapport à ces trois aspects ; 2) à adapter les politiques en conséquence. Des mécanismes d'intervention d'envergure, notamment des politiques macroéconomiques et financières, peuvent également contribuer à la disparition partielle de ces obstacles.

L'importance de l'établissement de diagnostics de l'emploi précis a été soulignée. Il a été fait remarquer que les diagnostics de l'emploi et de la croissance permettent tous deux d'identifier les obstacles et de formuler des stratégies visant à atténuer ces obstacles. Toutefois, les diagnostics de l'emploi sont plus complexes en raison des multiples objectifs en jeu, à savoir, augmenter le nombre et améliorer la qualité des emplois. La complexité naît des compromis éventuels entre quantité et qualité. De plus, la répartition des emplois a de l'importance, c'est-à-dire qu'il importe de savoir qui accède aux nouveaux emplois. À cet égard, il peut être nécessaire de cibler les obstacles rencontrés par la portion la plus vulnérable de la population.

Les diagnostics de l'emploi et de la croissance permettent tous deux d'identifier les obstacles et de formuler des stratégies visant à atténuer ces obstacles. Toutefois, les diagnostics de l'emploi sont plus complexes en raison des multiples objectifs en jeu, à savoir, augmenter le nombre et améliorer la qualité des emplois.

La formulation des politiques de l'emploi nécessite des informations et des analyses sur la structure de l'emploi et la nature des activités informelles. Les données fournies par les enquêtes permettent d'identifier certains éléments ; cependant, les questions liées à la productivité ont également leur importance, dans la mesure où elles déterminent les revenus individuels et le niveau de vie des ménages. Les obstacles à l'augmentation de la productivité et des revenus des travailleurs du secteur informel constituent un ensemble de facteurs qui contribue au maintien des revenus à un niveau peu élevé. L'augmentation de la productivité est une condition nécessaire, mais pas suffisante, pour obtenir une amélioration durable du niveau de vie. Les augmentations de la productivité n'entraînent pas d'amélioration des revenus si, par exemple, ces augmentations conduisent à une dégradation des termes de l'échange pour les travailleurs indépendants du secteur informel, causée par un ajustement des prix défavorable. Néanmoins, les augmentations de la productivité rendent possibles des revenus plus élevés.

Concernant les revenus, un certain nombre de résultats intéressants ressortent des enquêtes sur les ménages réalisées à Madagascar et au Kenya. Ces résultats figurent ci-dessous :

1. l'effet de l'âge et de l'expérience du dirigeant sur les revenus est positif, mais diminue avec le temps.
2. les entreprises dont les dirigeants ont un niveau de formation plus élevé ont en moyenne des revenus supérieurs.
3. les revenus des entreprises dirigées par des femmes sont largement inférieurs.
4. activité informelle va de pair avec des revenus considérablement inférieurs.
5. les bénéfices nets augmentent avec la taille de l'entreprise (nombre d'employés rémunérés).
6. les entreprises de l'industrie manufacturière génèrent des revenus en moyenne inférieurs à ceux des entreprises commerciales.
7. les entreprises travaillant principalement pour le marché local ont des revenus supérieurs en moyenne.
8. les augmentations du capital productif engendrent une augmentation importante et remarquable des revenus, ce qui semble indiquer que des biens d'équipements limités restreignent la productivité et les revenus.

9. les entreprises qui obtiennent leur capital de départ d'institutions financières informelles (sociétés coopératives de crédit et d'épargne) sont susceptibles de générer des revenus supérieurs.

L'approche analytique adoptée pour Madagascar et le Kenya peut être reprise pour d'autres pays ; elle montre qu'il est possible d'utiliser les données des enquêtes à des fins diagnostiques, pour identifier les facteurs susceptibles d'accroître les revenus et la productivité. De telles données peuvent également servir à identifier les facteurs ayant un effet négatif sur les revenus des travailleurs indépendants du secteur informel. Malgré les informations importantes qu'ils fournissent sur les secteurs méritant une attention particulière, ces résultats ne suffisent pas à eux seuls à orienter l'élaboration des politiques. Ils constituent également une base pour des actions spécifiques.

La **politique monétaire** peut également avoir des effets sur l'emploi :

1. par l'essor des marchés intérieurs ;
2. par l'accès aux actifs productifs (via les institutions de crédit et les institutions financières).

C'est principalement par l'intermédiaire du **secteur financier** que les effets réels d'une politique monétaire sur l'emploi se font le plus sentir. Par conséquent, les réformes du secteur financier constituent à bien des égards un ensemble d'interventions important qui vient compléter la politique monétaire. Les politiques monétaires et financières peuvent également servir à traiter les problèmes rencontrés par les travailleurs du secteur informel, notamment des taux d'intérêts élevés et un rationnement du crédit. Un accès facilité au crédit et une détente des taux d'intérêt peuvent avoir un effet positif sur l'emploi. Ces deux secteurs d'action nécessitent une coordination afin d'obtenir de meilleurs résultats en matière de lutte contre la pauvreté et de développement humain. Pour les institutions financières, les politiques de répartition du crédit peuvent renforcer les liens entre le crédit formel et le crédit informel, afin que les prêts soient dirigés vers ceux qui en ont le plus besoin.

L'**investissement public** peut également améliorer les possibilités d'emploi, par le biais du développement des infrastructures de transport et de stockage mais aussi des infrastructures publiques, dans le but d'améliorer l'accès aux marchés.

Dans les SRP actuelles, la **politique des taux de change** consiste en une absence totale d'intervention, alors qu'une gestion appropriée des taux de change et de la volatilité des capitaux peut s'avérer importante. Bien que le marché des travailleurs indépendants soit principalement un marché intérieur, les taux de change peuvent avoir des effets significatifs. Les **politiques du marché du travail** sont trop souvent centrées sur une réglementation formelle de l'emploi salarié. Une approche différente s'impose, comprenant notamment une évaluation des obstacles à la mobilité, afin d'élargir le champ d'action à toutes les formes d'emploi (y compris l'emploi salarié informel).

Discussion

Modérateur : José Manuel Salazar-Xirinachs¹⁸

Ces trois présentations ont été perçues comme étant particulièrement pertinentes et importantes pour le BIT dans la mesure où :

1. une croissance favorisant l'emploi pour le plus grand nombre et la promotion du travail décent sont des éléments fondamentaux de l'Agenda global pour l'emploi (AGE).¹⁹
2. les employeurs et les travailleurs sont souvent divisés sur les questions macroéconomiques, les premiers ayant tendance à esquiver le problème et les seconds à passionner le débat.
3. historiquement, de nombreux pays ont eu recours à des politiques macroéconomiques et financières axées sur la croissance et l'emploi.

M. Salazar a observé que les outils ciblant l'emploi et les outils favorables au marché ne devraient pas être considérés comme étant incompatibles. Des questions demeurent néanmoins concernant d'une part, les structures et les politiques financières, et d'autre part, l'importance d'un rôle actif des banques centrales, des ministères des finances et du système financier de manière générale, dans la création d'emplois et la promotion du développement.

M. Salazar a noté le fait qu'il n'a pas été prouvé que la croissance des marchés de capitaux ait diminué les coûts de financement pour les entrepreneurs. Des détails supplémentaires et davantage de clarté sur la manière d'établir un lien entre institutions financières formelles et informelles sont nécessaires. Il a également été fait remarquer que les banques de développement ont été sérieusement affectées en Afrique ; en outre, alors que l'Amérique latine a entrepris une modernisation de ses banques de développement, une telle modernisation n'a pas encore été observée en Afrique.

Concernant la gestion des capitaux et les taux de change compétitifs, il a été observé qu'aucun des pays à croissance rapide n'a été particulièrement prompt à ouvrir ses comptes de capitaux. L'impact de la libéralisation des comptes de capitaux dépend de la diversification ou non de l'économie et de la solidité des établissements du marché des capitaux. En raison de la crise actuelle, il n'est plus aussi facile de promouvoir les exportations, mais cela ne veut pas dire qu'il faut faire preuve de pessimisme en la matière car le rôle des exportations demeure important.

¹⁸ Directeur exécutif, Secteur de l'emploi, BIT Genève

¹⁹ <http://www.ilo.org/public/french/employment/empframe/practice/>

Plusieurs participants ont fait remarquer que des détails supplémentaires étaient nécessaires, pour recenser davantage d'obstacles à l'emploi par rapport à ceux exposés par le Professeur Heinz. Une attention plus grande sur les revenus est essentielle dans un contexte d'augmentation des prix des produits alimentaires et de l'énergie. Un travail doit être effectué visant à élaborer des outils de diagnostic portant sur les revenus dans les secteurs formel et informel, par sexe, par secteur, par groupe particulier, etc.

Une attention plus grande sur les revenus est essentielle dans un contexte d'augmentation des prix des produits alimentaires et de l'énergie. Un travail doit être effectué visant à élaborer des outils de diagnostic portant sur les revenus dans les secteurs formel et informel, par sexe, par secteur, par groupe particulier, etc.

Il a été observé que le dialogue doit d'intensifier entre les employeurs, les travailleurs, les ministères du travail ou de l'emploi et les banques centrales à l'échelon des pays.²⁰ Cela dit, la question des capacités demeure fondamentale. Les ministères du travail ou de l'emploi ne sont pas toujours en première ligne et, dans certains cas, n'ont pas la légitimité nécessaire pour aborder des questions essentielles comme les politiques macroéconomiques.

Enfin, s'agissant des politiques, l'accent a été mis sur le fait que la principale préoccupation porte sur la mise en œuvre et les usages.

3.4 Étude de cas du Mali

Modérateur : Dramane Haïdara²¹

Ces dernières années, de nombreux pays d'Afrique subsaharienne ont été confrontés à une croissance inférieure aux prévisions, dans une période de stratégies nationales ambitieuses et de budgets restreints. L'élaboration de stratégies pour la croissance aux priorités bien définies a permis de faire face à ce problème. C'est le cas du Mali, qui a élaboré puis adopté une Stratégie de croissance accélérée sur la période 2008-2012. L'étude de cas présentée ici comporte trois parties :

- L'expérience du Mali avec sa SRP
- Le processus d'adoption de la Stratégie de croissance accélérée
- Discussion

3.4.1 *Le processus d'adoption de la Stratégie de croissance accélérée*

Présentation : Sékouba Diarra²²

Dramane Haïdara a présenté l'expérience du Mali. En 2002, le Mali a adopté sa première SRP, prévue pour couvrir la période 2002-2006 ; cette SRP est devenue l'unique cadre de référence en ce qui concerne les politiques à moyen terme du pays et la

²⁰ Par exemple, la Banque du Ghana a mis au point deux indices (un indice de compétence dans les entreprises et un indice composite) afin d'évaluer les effets sur l'emploi.

²¹ Directeur adjoint et spécialiste de l'emploi du BSR de Dakar

²² Coordonnateur de la cellule SRP, Ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Commerce, Mali

participation des partenaires du développement. Le BIT a stratégiquement œuvré à l'intégration de l'Agenda du travail décent dans la Stratégie pour la réduction de la pauvreté.

Le travail d'un des groupes thématiques mis sur pieds dans le cadre de la SRP était axé sur le travail décent. La participation et la présence du BIT sur la durée ont permis de mettre en valeur la nature intersectorielle de l'emploi et l'importance du rôle consultatif des organisations de travailleurs et d'employeurs dans la SRP. En outre, à travers ce processus et grâce au soutien du BIT, les autorités maliennes ont fait de l'emploi des jeunes une des priorités des politiques gouvernementales.

Des résultats tangibles ont été obtenus en termes stratégiques ainsi que le plan de la mobilisation des ressources. Le BIT a pu assurer le financement par le gouvernement de deux programmes nationaux (le Programme d'investissement à haute intensité de main d'œuvre dans les zones urbaines et rurales). Des ressources issues du budget de l'État ont été débloquées suite à l'allègement de la dette des PPTE en 2003.

Sékouba Diarra a ensuite présenté le processus d'adoption de la Stratégie de croissance accélérée du Mali. La SRP1 a été révisée en 2006 et les enseignements qui en ont été tirés ont servi de base à la préparation de la SRP de deuxième génération, le « Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté » (CSCR), qui couvre la période 2007-2011.

L'évaluation de la SRP de première génération a montré que la faiblesse de la réduction de la pauvreté enregistrée était due à :

1. une croissance insuffisante de l'économie malienne ;
2. une répartition inégale des fruits de la croissance ;
3. un accès limité aux services de base ;
4. un contrôle médiocre de la croissance de la population.

Le CSCR aborde ces quatre points à travers trois défis, à savoir :

1. réduire la pauvreté, en particulier par une forte implication des pauvres dans leur propre émancipation économique et sociale ;
2. assurer une croissance forte et soutenue en exploitant de nouveaux pôles de richesse et en éliminant les contraintes majeures ;
3. placer le pays sur la voie du développement durable.

Le CSCR s'appuie sur trois orientations stratégiques qui se renforcent mutuellement :

1. le développement des infrastructures et le secteur productif ;
2. la poursuite des réformes structurelles ;
3. le renforcement du secteur social.

L'emploi occupe une place plus importante dans cette SRP de deuxième génération. Une attention particulière est en effet portée sur la création d'emplois durables et la promotion de ces emplois dans les zones rurales. Cela constitue un des 14 domaines d'actions prioritaires du CSCR.

Durant la période 2002-2006, le Mali a enregistré un taux de croissance annuel moyen de 5%, légèrement inférieur aux 6,7% prévus. Au niveau national, la pauvreté monétaire est passée de 68% à 56% ; ici aussi, l'objectif fixé à 47,5% en 2006 n'a pas été atteint. Les résultats n'ont pas été tout à fait à la hauteur des attentes. Le Gouvernement a donc élaboré une Stratégie de croissance accélérée, dont l'objectif est un taux de croissance de 7%. Le but est une meilleure identification des sources de croissance et un meilleur établissement des priorités.

La stratégie globale consiste à faire du secteur privé le moteur principal de la croissance :

1. en identifiant les secteurs et les filières porteurs de croissance ;
2. en éliminant les obstacles à leur développement ;
3. en élaborant des plans d'action visant à accélérer leur croissance économique.

Les principaux secteurs porteurs de croissance identifiés sont le secteur rural et le secteur minier. Les infrastructures, l'énergie, les transports et les télécommunications ont été identifiés comme des secteurs essentiels. Enfin, pour ce qui est des possibilités nouvelles, sept secteurs à fort potentiel ont été recensés : l'industrie, le commerce, le tourisme, les fruits et légumes, les oléagineux et les productions de base, l'artisanat, la culture, la jeunesse et les sports.

Sur le plan de l'emploi, la Stratégie de croissance accélérée a pour but :

1. d'aborder le problème de la sécurité de l'emploi ;
2. de réduire le chômage et le sous-emploi ;
3. d'adapter la formation aux besoins du marché ;
4. d'améliorer les conditions d'emploi.

La Politique Nationale pour l'Emploi (PNE) doit permettre d'atteindre ces objectifs. Cependant, des progrès restent à réaliser dans le domaine de la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus. Cela demeure le principal défi.

Discussion

Modérateur : Dramane Haïdara

Les participants ont souligné l'importance de la volonté politique et de l'implication des partenaires sociaux, deux éléments essentiels de l'intégration réussie des questions relatives à l'emploi et au travail décent dans la SRP du Mali. La question du renforcement des capacités des partenaires sociaux, afin que ceux-ci puissent participer plus efficacement au processus, a également été jugée très importante.

La présentation a montré des résultats positifs en ce qui concerne la création d'emplois entre 2002 et 2006. Toutefois, les chiffres ne montrent ni une augmentation éventuelle des revenus pour la population, ni la manière dont les bénéfices ont été répartis. Cela illustre la nécessité d'aller au-delà de l'analyse de l'emploi formel pour analyser les questions plus fondamentales des revenus des ménages et de l'équité.

Enfin, la Stratégie de croissance accélérée ayant été élaborée avant l'émergence de la crise financière, les participants se sont demandé si les priorités et les secteurs porteurs de croissance resteraient les mêmes.

4. Session 2 : Approche sectorielle axée sur l'emploi

Cette session était divisée en six rubriques, dont les modérateurs sont mentionnés ci-dessous. Ces six rubriques sont les suivantes :

- Investissements à forte intensité d'emplois et développement des infrastructures dans le cadre des SRP (A)
- Commentaires
- Investissements à forte intensité d'emplois et développement des infrastructures dans le cadre des SRP (B)
- Discussion
- Mettre en valeur les petites entreprises durables et favoriser la réduction de la pauvreté
- Discussion

4.1 Investissements à forte intensité d'emplois et développement des infrastructures dans le cadre des SRP (A)

Présentation : Terje Tessem²³

Modérateur et intervenant : Duncan Campbell²⁴

Cette présentation s'est concentrée sur les liens entre pauvreté et investissement et a mis l'accent sur l'aspect central de l'emploi dans les processus décisionnels menant aux politiques d'investissements. Les investissements publics constituent un instrument essentiel à la disposition de tous les gouvernements, notamment les investissements dans les infrastructures qui représentent une grande part de ces investissements publics. Les investissements publics dans les infrastructures augmentent souvent dans les périodes de reconstruction qui suivent une crise, ou en période de crise financière ou économique.

L'investissement dans les infrastructures publiques est également essentiel au développement local dans la mesure où il génère de l'activité économique et une intégration sociale. Les travaux publics sont de plusieurs types : 1) les infrastructures productives (routes, ponts) ; 2) les infrastructures sociales (construction et réseaux de distribution d'eau) ; 3) la protection des ressources naturelles (reboisement et protection de l'environnement).

L'investissement dans les infrastructures peut avoir un impact important sur la création d'emplois directs ainsi que des effets multiplicateurs. Les investissements publics dans les infrastructures peuvent avoir un effet sur :

1. l'emploi, la réduction de la pauvreté et le développement national ;
2. un environnement de travail opérationnel (environnement réglementaire au niveau local) ;

²³ Chef du Service des investissements à forte intensité d'emplois, BIT Genève

²⁴ Directeur du Département de l'analyse économique et des marchés du travail, BIT Genève

3. des passations de marchés pro-pauvres et la conclusion de marchés au plan local (systèmes de passation des marchés) ;
4. les mesures de conseil, de renforcement des capacités et d'appui (certificats de formation inclus dans les garanties pour obtenir un prêt).

Le travail décent est un élément important des investissements publics dans la mesure où de bonnes politiques et de bonnes pratiques du travail permettent de garantir le respect des normes fondamentales du travail, d'élaborer et d'appliquer une législation du travail appropriée, et d'impliquer les partenaires sociaux. Cela est essentiel pour garantir une efficacité dans les résultats.

Finalement, la question de la pérennité est cruciale, par des financements et des accords sur l'entretien participatif au niveau local.

Plusieurs exemples ont conclu la présentation :

1. les travaux de réhabilitation urbaine dans plusieurs grandes villes de Tanzanie ;
2. le programme sur les routes rurales en Ouganda, dont les effets sur l'emploi ont été importants ;
3. la stratégie chinoise de développement axée sur la mécanisation et ses effets sur l'emploi dans le secteur de la construction de logements ;
4. le programme élargi de travaux publics de l'Afrique du Sud.

Commentaires

Par Duncan Campbell

Duncan Campbell a souligné l'importance de l'impact économique et social des infrastructures et insisté sur le rôle essentiel du programme du BIT (EMP/INVEST) dans la promotion de tels investissements.

L'investissement est une condition préalable à la croissance économique et il est très important de mettre en valeur l'aspect central de l'emploi dans les politiques d'investissements. Il a également observé que la décentralisation, la planification et la passation de marchés au niveau local jouent également un rôle essentiel. Avec la crise financière actuelle, les investissements publics dans les infrastructures constituent et continueront d'être un important moyen permettant d'atteindre des objectifs de développement.

4.2 Investissements à forte intensité d'emplois et développement des infrastructures dans le cadre des SRP (B)

Présentation : Emmanuel Rubayiza²⁵

Cette présentation s'est intéressée aux questions relatives aux investissements à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) et au développement des infrastructures dans les SRP.

Le potentiel des programmes sectoriels et multisectoriels a été sous-estimé. En termes institutionnels, cela soulève les questions essentielles suivantes :

²⁵ Conseiller principal, Service des investissements à forte intensité d'emplois, BIT Genève

1. comment définir une politique d'investissements cohérente avec la SRP ?
2. comment intégrer systématiquement les questions d'emploi et l'utilisation des ressources nationales dans les décisions concernant les investissements ?
3. où mettre en œuvre une stratégie intrasectorielle ou intersectorielle ?
4. dans le cadre des politiques d'investissements actuelles, quel est le meilleur environnement institutionnel favorisant la mise en œuvre d'une approche HIMO des infrastructures au niveau national ?

Madagascar fournit une multitude d'exemples de programmes HIMO mis en œuvre dans les domaines des routes rurales, des édifices publics et de l'environnement. Les études de l'impact macroéconomique réalisées en 1996 et en 2006 ont permis d'apporter des éléments probants aux décideurs politiques, aux spécialistes de la planification publique et aux administrateurs. Les programmes HIMO ont eu des effets importants sur l'emploi direct avec des coûts unitaires peu élevés. Dans le cas de la construction (écoles primaires), le coût du mètre carré construit dans le cadre de programmes HIMO est inférieur de 42% au coût occasionné par l'utilisation de matériaux préfabriqués ; de plus, les programmes HIMO créent 54% d'emplois directs en plus par rapport à l'utilisation de matériaux préfabriqués. Les effets des programmes HIMO sur l'économie en général incluent : 1) un doublement de l'impact sur la valeur ajoutée ; 2) un accroissement de la consommation et des revenus des ménages ; 3) une augmentation du nombre d'emplois créés.

Le processus d'intégration de l'emploi dans les programmes d'investissements publics dépend souvent des unités des ministères des finances chargées des investissements générateurs d'emplois. Les partenariats entre les différentes institutions dès le commencement du projet sont très importants, notamment la mise en place d'un appui institutionnel tout au long de la mise en œuvre afin de coordonner le réseau de partenaires (gouvernement, partenaires sociaux, etc).

Discussion

La discussion a souligné les avantages des programmes HIMO en ce qui concerne : 1) la création d'emplois (notamment pour les jeunes) ; 2) la répartition des revenus ; 3) l'acquisition de compétences ; 4) l'accès aux services de base ; 5) la qualité des emplois ; 6) le renforcement de l'autonomie des communautés locales.

Cette approche semble obtenir l'adhésion de nombreuses parties prenantes, notamment de la communauté des donateurs et de la Banque mondiale.

HIMO ne doit pas être perçu comme un synonyme d'emplois subventionnés. Les emplois ne sont pas créés pour des petits entrepreneurs et s'il y a intervention sur les marchés, les compétences acquises peuvent dans certains cas justifier une telle intervention.

Enfin, il est important d'affiner des outils permettant d'évaluer l'impact d'une telle approche, notamment le coût et les avantages d'un basculement des investissements d'un secteur vers un autre.

4.3 Mettre en valeur des petites entreprises durables et favoriser la réduction de la pauvreté

Présentation : Graeme Buckley²⁶

Cette présentation s'est penchée sur trois questions : 1) l'importance de l'esprit d'entreprise dans la réduction de la pauvreté ; 2) l'agenda du BIT concernant les entreprises durables ; 3) la nécessité de soutenir l'amélioration de l'environnement des entreprises.

Les entreprises présentent une grande diversité et il est par conséquent difficile de les définir. Elles sont cependant une source essentielle de croissance économique, de création d'emplois, d'amélioration des compétences, d'innovation et de développement de l'autonomie.

Les entreprises présentent une grande diversité et il est par conséquent difficile de les définir. Elles sont cependant une source essentielle de croissance économique, de création d'emplois, d'amélioration des compétences, d'innovation et de développement de l'autonomie.

Concernant la taille, il n'est pas prouvé qu'il existe des différences entre les grandes et les petites entreprises en matière de productivité et de travail décent. La densité de main d'œuvre peut être par exemple plus importante dans les petites entreprises, alors que les grandes entreprises fournissent plus d'emplois, ont tendance à offrir de meilleures conditions de travail et sont plus compétitives sur le marché mondial. La taille n'a cependant pas d'importance dans la mesure où les petites entreprises constituent la plus grande partie des entreprises existantes. Toutefois, s'agissant des petites entreprises, il est nécessaire : 1) de faire tomber certains préjugés les concernant ; 2) d'améliorer leur accès aux services et au crédit ; 3) de leur permettre de s'exprimer par l'intermédiaire d'associations ; 4) de cibler certains groupes en matière de soutien (les femmes entrepreneurs, par exemple).

On observe un changement dans le paradigme de l'aide au développement des entreprises : au début, celui-ci était axé sur les besoins des individus sans tenir compte de l'environnement. Plus tard, on s'est concentré sur un environnement propice afin de s'assurer du traitement de la question des obstacles rencontrés par les individus. Plus récemment, la réflexion s'est tournée vers les problèmes de compétitivité nationale comme la prestation de services de développement des entreprises ainsi que les problèmes structurels de l'économie.

L'agenda du BIT pour des entreprises durables s'appuie sur le travail décent. Il est axé sur : 1) l'importance de la création d'emplois dans la réduction de la pauvreté ; 2) une création d'emplois stimulée par la croissance du secteur privé ; 3) la nécessité de promouvoir des entreprises socialement responsables.

²⁶ Spécialiste des politiques de l'entreprise et du secteur privé, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise, BIT Genève

En 2007, les mandats de l'OIT se sont entendus lors d'un débat général à la Conférence internationale du Travail sur la « Promotion des entreprises durables »²⁷. L'objectif était de mettre en valeur les entreprises durables auprès de l'ensemble des partenaires sociaux comme une option dans laquelle tout le monde est gagnant, afin d'accroître le nombre des emplois, les revenus et la sécurité des travailleurs.

L'agenda du BIT pour des entreprises durables s'appuie sur le travail décent. Il est axé sur : 1) l'importance de la création d'emplois dans la réduction de la pauvreté ; 2) une création d'emplois stimulée par la croissance du secteur privé ; 3) la nécessité de promouvoir des entreprises socialement responsables.

Le Comité des bailleurs pour le développement des entreprises (DCED)²⁸ est une initiative récente. Les travaux du DCED visent : 1) à définir des pratiques exemplaires dans des domaines prioritaires ; 2) à diffuser des informations sur des expériences réussies ; 3) à accroître l'efficacité des professionnels du développement. Cette initiative a notamment produit des guides sur les approches par les donateurs de l'amélioration de l'environnement des entreprises. L'objectif est de soutenir la réforme de l'environnement des entreprises afin d'accroître les pressions de la concurrence et de réduire les coûts et les risques.

La réforme peut se faire au plan régional, national, infranational ou sectoriel. Pour chacun de ces niveaux, il est important d'identifier : 1) les partenaires du développement ; 2) le cadre stratégique et juridique ; 3) le cadre réglementaire et administratif ; 4) les mécanismes institutionnels.

Les domaines fonctionnels à améliorer dans le cadre d'une réforme sont entre autres :

- Simplifier les procédures d'immatriculation des entreprises et d'octroi des licences ;
- Améliorer les politiques fiscales et l'administration fiscale ;
- Permettre un meilleur accès aux financements ;
- Améliorer l'administration et le droit du travail ;
- Améliorer la qualité générale de la gouvernance réglementaire ;
- Améliorer l'administration foncière, les registres fonciers et les titres fonciers.

Certains messages clés ci-après concernant la promotion des petites entreprises et la réduction de la pauvreté ont été énumérés pour conclure cette présentation.

Premièrement, un environnement sain pour les entreprises est un facteur essentiel de la croissance et de la lutte contre la pauvreté.

Deuxièmement, la réforme de l'environnement des entreprises est complexe, dans la mesure où elle agit à plusieurs niveaux et implique un large éventail de partenaires. Les agences de développement doivent s'assurer de la réalisation d'une analyse diagnostique approfondie, conserver dans la mesure du possible une approche systémique et arriver à une compréhension globale des causes de la situation en place.

Troisièmement, les actions de la réforme doivent être conçues pour renforcer les capacités des intervenants dans l'optique de la réforme en cours et des réformes à venir.

²⁷ http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/96thSession/lang--fr/docName--WCMS_093970/index.htm

²⁸ <http://www.enterprise-development.org/>

Quatrièmement, les agences de développement doivent enchaîner les réformes en fonction du contexte. Les mesures à effet rapide et les avantages tirés d'opportunités ponctuelles comme un changement de gouvernement peuvent donner un élan à la réforme. Une perspective à long terme demeure néanmoins essentielle pour garantir la viabilité des réformes.

Enfin, les agences de développement doivent s'assurer que le processus de réforme est accompagné d'un important programme de communication, afin d'impliquer tous les intervenants et faire en sorte que ceux-ci soient conscients des bénéfices de la réforme.

Discussion

Modérateur et intervenant : Roy Chacko²⁹

La discussion a soulevé les questions suivantes :

- Le soutien aux réformes des entreprises et à la promotion d'un environnement propice à la croissance figure en tête de nombreux agendas nationaux. Cependant, la volonté politique de mettre en œuvre ces réformes par le dialogue social et d'une manière participative est absente.
- Des travaux supplémentaires doivent être effectués afin d'examiner comment le débat sur la réforme des entreprises et un environnement macroéconomique favorable peuvent efficacement contribuer à la réduction de la pauvreté et à une croissance plus propice à l'intégration sociale.

²⁹ Bureau des activités pour les employeurs, BIT Genève

5. Synthèse des discussions de la 1^e journée

Rapporteur :³⁰ Frédéric Lapeyre³¹

Durant ces cinq dernières années, l'Afrique a connu des taux de croissance relativement élevés mais **cette croissance n'a été favorable ni aux pauvres, ni à l'emploi**. Les schémas de croissance en Afrique ne génèrent toujours pas de meilleures conditions de vie et de travail pour une grande partie des personnes sans emploi ou sous-employées, en particulier chez les jeunes.

L'**intensification récente de la crise financière** et sa propagation rapide à l'ensemble de l'économie mondiale ont eu des effets négatifs sur les prévisions de croissance. À cause de cette crise, certains pays auront encore plus de mal à réaliser leurs objectifs en matière de réduction de la pauvreté et de travail décent. Les pays à faibles revenus en particulier, dont beaucoup de pays africains, seront affectés de manière importante par la crise, à travers une croissance ralentie des exportations, des envois de fonds moindres, des prix des produits de base plus bas (qui diminueront les revenus des exportateurs de ces produits) et une réduction des investissements privés étrangers et intérieurs.

L'Afrique fait face à un énorme **défi pour ce qui est de créer des emplois décents**. Toutefois, la crise offre une occasion : 1) de réfléchir à de nouvelles stratégies de développement s'appuyant sur une croissance pro-pauvre et favorable à l'emploi ; 2) de trouver un compromis au niveau des pays permettant d'associer croissance, stabilité macroéconomique, création d'emplois, protection de l'environnement et réduction de la pauvreté.

Il est essentiel d'élaborer des **outils d'analyse et de diagnostic** permettant de fournir des informations solides, afin d'étayer les politiques nationales de l'emploi (PNE) et de mettre en relief les meilleures combinaisons de mesures dans des contextes nationaux particuliers.

Une PNE est essentielle pour favoriser une croissance économique durable, le développement social et la réduction de la pauvreté. Elle **ne doit pas se limiter aux questions concernant le marché du travail**, mais doit plutôt offrir un cadre de développement intégré s'appliquant à traiter les aspects macroéconomiques et microéconomiques ainsi que les questions relatives aux compétences, aux droits au travail et à la protection sociale.

Une PNE doit inclure des objectifs à **long terme** portant sur la transformation de la structure de l'économie en matière d'emploi, le développement des compétences nécessaires et la promotion des secteurs prioritaires. Elle doit néanmoins traiter des problèmes à **court terme** comme l'emploi des jeunes, afin de renforcer la cohésion sociale et de favoriser un environnement paisible.

Pour que les objectifs en matière d'emploi soient pleinement atteints, les politiques multidimensionnelles contenues dans les PNE demandent **des actions bien coordonnées et un engagement** de la part de nombreux ministères et organismes gouvernementaux.

³⁰ Lors du séminaire, cette synthèse a été faite juste avant la présentation de Graeme Buckley qui a conclu la 2^e session de la 2^e journée.

³¹ Chercheur principal en économie, Unité des politiques nationales de l'emploi, BIT Genève

Une PNE doit être **cohérente avec la stratégie de développement globale du pays**, par exemple celle élaborée dans le document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP). Dans de nombreux cas, cela impliquera un meilleur ancrage des préoccupations en matière d'emploi dans le processus de développement global (par ex., plan de la SRP, processus budgétaire et cadre d'appui budgétaire).

Enfin, pour faire valoir la dimension de l'emploi dans les processus décisionnels concernant la stratégie de développement au niveau national, il sera **très important de renforcer les capacités** des partenaires sociaux et des ministères du travail et de l'emploi

6. Session 3 : Expériences nationales de gestion et de financement des SRP et intégration de l'agenda du travail décent

Modérateur : Claude Akpokavie³²

Cette session comprenait trois présentations et une discussion :

- L'expérience du Burkina Faso
- La participation des syndicats au processus de SRP au Burkina Faso
- L'expérience de la Tanzanie
- Discussion

6.1 L'expérience du Burkina Faso

Présentation : Eugénie Malgoubri³³

Cette présentation a permis d'exposer les problèmes de gestion et de financement du processus de SRP au Burkina Faso, ce pays faisant partie des premiers à avoir élaboré une SRP de première génération. Le Gouvernement du Burkina Faso met actuellement en œuvre sa SRP de deuxième génération, adoptée en 2003.

La SRP de deuxième génération a introduit quatre innovations majeures :

- La régionalisation de la SRP à travers la formulation de 13 SRP régionales ;
- Un nombre plus important de secteurs prioritaires qui passe de 4 à 9 ;³⁴
- Le renforcement des capacités et la promotion des NTIC ;³⁵
- La concrétisation de la SRP à travers un plan d'action prioritaire (PAP) depuis 2004.

Des consultations sur la SRP sont organisées chaque année au Burkina Faso. Le cycle de la SRP est jalonné d'étapes importantes correspondant à la production de documents clés ou à la tenue d'événements essentiels (examen annuel et examen à mi-parcours du PAP).

Des institutions très diverses participent au processus de SRP (Conseil des ministres, commissions sectorielles et thématiques, groupes consultatifs sectoriels) ; ce processus nécessite également des cadres de concertation avec les partenaires du développement, le secteur privé, les organisations de la société civile et les partenaires sociaux.

Ces mécanismes institutionnels ont favorisé d'une part, l'appropriation du processus par les différentes parties prenantes, et d'autre part, l'alignement du processus budgétaire sur le calendrier budgétaire. Certains problèmes demeurent néanmoins, parmi lesquels :

³² Bureau des activités pour les travailleurs, BIT Genève

³³ Directrice, Coordination de la stratégie pour la réduction de la pauvreté, Ministère de l'Économie et des Finances, Burkina Faso

³⁴ Éducation, santé, eau potable, développement rural, lutte contre le VIH/sida, environnement et qualité de vie, actions de lutte contre l'insécurité.

³⁵ Nouvelles technologies de l'information et de la communication

- L'absence de politiques sectorielles dans certains services ministériels ;
- La fragilité du lien entre le mécanisme central et les mécanismes régionaux de suivi de la SRP ;
- Les capacités généralement insuffisantes des directeurs des études, de la prospective et des finances, dont le rôle devrait être prépondérant dans le processus de SRP.

La SRP est principalement financée par le budget national, ce qui inclut les contributions des partenaires techniques et financiers, y compris dans le cadre d'un appui budgétaire non ciblé. Depuis la mise en œuvre en 2005 du Cadre d'appui budgétaire général (CABG),³⁶ les versements dans le cadre de l'appui budgétaire à la SRP se sont améliorés. Cependant, convaincre les autres partenaires techniques et financiers d'adhérer au CABG reste un problème.

Dans le cadre du processus de SRP, de nouveaux systèmes budgétaires ont été élaborés. Il s'agit de l'Examen des dépenses publiques (EDP) et du Cadre de dépenses à moyen terme (CDMT). Leur principal objectif est d'améliorer d'une part, la gestion et la répartition des ressources publiques, et d'autre part, les procédures budgétaires.

Le CDMT est un instrument de programmation budgétaire sur trois ans. Il permet aux ministères et aux institutions de mobiliser les informations concernant leurs ressources budgétaires pour les trois années suivantes. Ceux-ci peuvent ensuite concevoir des politiques et des programmes réalistes en tenant compte des priorités gouvernementales et des ressources financières disponibles. Cela permet de traduire au mieux les priorités gouvernementales dans le budget de l'État.

La priorité nationale du Gouvernement du Burkina Faso est l'emploi. Le Gouvernement s'inquiète du fait que la croissance économique soutenue de ces dernières années n'ait pas réduit suffisamment la pauvreté ; il en est venu à admettre le rôle central de l'emploi comme lien essentiel entre croissance économique et réduction de la pauvreté. Ainsi, le Président a fait de l'emploi un élément essentiel de son programme pour la période 2006-2010 et des mesures ont depuis été prises afin que soient élaborées des stratégies traduisant cet engagement dans la réalité. En 2003, un des principes directeurs qui a étayé la révision de la SRP était l'emploi, et en particulier l'emploi des jeunes. De ce fait, la SRP de deuxième génération a fait de l'emploi un de ses onze principes directeurs.

Le Burkina Faso est sur le point de réviser sa SRP et prévoit une SRP de troisième génération pour 2010. Cela sera l'occasion d'intégrer davantage les questions relatives à l'emploi dans la stratégie de réduction de la pauvreté.

La Politique nationale de l'emploi (PNE) a été adoptée en Conseil des ministres au début de l'année 2008. Les prochaines étapes pour le Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi sont maintenant :

- La mise en place du Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle, qui deviendra l'un des cadres du dialogue sectoriel au sein du processus de SRP ;
- La régionalisation de la PNE et de son plan d'action opérationnel ;
- La mise au point d'instruments de programmation (EDP, CDMT sectoriel, programme-budget) ;
- L'élaboration d'outils de suivi-évaluation (système de suivi centralisé et régional, définition des indicateurs de suivi, programme minimum de statistiques).

³⁶ Il s'agit d'un contrat entre 9 partenaires techniques et financiers et le Gouvernement.

Pour obtenir une participation effective du Ministère de l'Emploi et des partenaires sociaux, il est essentiel d'établir un lien entre : 1) le cycle de la SRP et les mécanismes institutionnels ; 2) le processus de planification et le processus budgétaire.

6.2 La participation des syndicats au processus de SRP au Burkina Faso

Pascal Kéré³⁷

Cette présentation a traité de l'étendue de la participation des syndicats au processus de SRP au Burkina Faso.

Alors que les organisations de travailleurs avaient été très peu impliquées dans le premier processus de SRP, certains changements ont été observés lors de l'élaboration de la deuxième SRP quant à la participation des partenaires sociaux. Cela dit, les partenaires sociaux ont été intégrés dans les organisations de la société civile et, pour cette raison, ont eu beaucoup de mal à faire part des problèmes spécifiques les concernant.

Une SRP de troisième génération va être élaborée et les partenaires sociaux voient en elle l'occasion d'une plus grande implication. Ils ont développé une « vision » globale et cohérente et espèrent donc que leur avis sera mieux pris en compte.

6.3 L'expérience de la Tanzanie

Mudith Cheyo Buzenja³⁸

La volonté de lutter contre la pauvreté n'est pas nouvelle en Tanzanie. Celle-ci remonte en effet aux années 1960. D'importants progrès ont été enregistrés dans les années 1970 mais ceux-ci ont été sapés par une crise économique dans les années 1980. Les réformes structurelles entreprises par la suite ont ignoré les besoins de couches entières de la population.

C'est dans ce contexte que la première SRP a été élaborée en 1999, axée sur les secteurs sociaux de la société et la croissance économique. Une SRP de deuxième génération, appelée MKUKUTA³⁹ 2005-2010, est actuellement mise en œuvre.

Dernièrement, la croissance moyenne du PIB était de 6% et la pauvreté monétaire, qui concerne désormais 33% de la population, a diminué. Le processus de SRP a permis d'engager des consultations élargies à la fois sur les questions relevant des pouvoirs publics et sur les questions budgétaires. La structure de dialogue est bâtie autour d'un groupe de travail principal et de quatre groupes de travail spécialisés sur des sous-secteurs particuliers.

La MKUKUTA est transposée dans un Cadre de dépenses à moyen terme et l'aide au développement est principalement acheminée par le biais de l'Appui budgétaire général au budget national. En outre, le système de suivi de la MKUKUTA⁴⁰ fournit des analyses des

³⁷ Représentant des travailleurs du Burkina Faso

³⁸ Économiste principal, Ministère des Finances et des Affaires Économiques, Tanzanie

³⁹ Un guide en langage clair de cette SRP est disponible sur le site http://www.hakikazi.org/plain_language.htm#mkukuta

⁴⁰ <http://www.povertymonitoring.go.tz/>

tendances des indicateurs et influence les décisions prises en matière de planification nationale, de budgétisation et de gestion des dépenses publiques.

Néanmoins, des besoins demeurent et notamment :

- Une participation plus efficace à la structure de dialogue (également de la part du Gouvernement) ;
- Une analyse approfondie et une utilisation efficace des données et des informations ;
- Le renforcement des mécanismes de suivi et de rapport.

Les questions relatives à l'emploi sont explicitement intégrées dans le 1^{er} grand thème de la MKUKUTA (Croissance et réduction de la pauvreté monétaire), dont les objectifs et les indicateurs se concentrent sur le niveau de chômage. Dans le cadre de la MKUKUTA, le Gouvernement a pris l'initiative d'élaborer et d'adopter une Politique nationale de l'emploi (2007) ainsi qu'un plan d'action pour l'emploi des jeunes. Une politique nationale de sécurité et de santé au travail est en cours d'élaboration.

Globalement, le processus de SRP a réussi à intégrer la réduction de la pauvreté dans les principaux processus décisionnels. Des progrès ont été observés dans plusieurs domaines, concernant notamment la consolidation de la stabilité macroéconomique et les actions de lutte contre la pauvreté. Cependant, afin de progresser dans l'agenda et d'accélérer la réduction de la pauvreté, il reste beaucoup à faire pour :

- Intensifier la croissance en éliminant les contraintes liées aux infrastructures de transport, au réseau électrique, aux technologies de la communication et de l'information et à d'autres équipements de base ;
- Faire en sorte que le niveau des compétences et des connaissances de la population corresponde mieux à l'agenda pour la croissance ;
- Augmenter les investissements publics et réaliser ces investissements en priorité dans l'agriculture et le secteur rural, de manière à entraîner une transformation de l'agriculture plus que nécessaire.

Discussion

La discussion sur ce sujet s'est articulée autour des quatre points principaux ci-après :

- Il est nécessaire d'entreprendre une analyse complète et globale de l'efficacité des stratégies de réduction de la pauvreté, de manière à pouvoir répondre aux questions suivantes :
- Quels en sont les bénéfices ?
- Que changent-elles du point de vue des résultats ?
- Quel impact ont-elles sur la réduction de la pauvreté et l'emploi ?
- Quels sont leurs résultats en ce qui concerne les dotations et les décaissements budgétaires ?
- À ce jour, l'emploi n'a pas été suffisamment pris en compte dans les budgets, les examens des dépenses publiques (EDP) et les cadres de dépenses à moyen terme (CDMT). Dans le même temps, la crise économique actuelle a entraîné une hausse du chômage et attiré une fois encore l'attention sur la manière dont les budgets publics devraient et pourraient générer et soutenir des emplois décents. Il existe donc un besoin urgent de renforcer les capacités de l'OIT et de ses mandants à participer à une analyse pro-emploi des budgets nationaux.

- Il est nécessaire d'aller au-delà du traitement des questions d'emploi au niveau national et d'aborder les questions de la décentralisation et de la planification au niveau local.
- Des travaux et des activités de renforcement des capacités supplémentaires sont nécessaires, afin d'améliorer l'efficacité du dialogue social sur les questions mentionnées ci-dessus.

7. Session 4 – Réformes du droit et de la réglementation du travail

Modérateurs et intervenants : Duncan Campbell et Shengjie Li⁴¹

La session comprenait trois présentations et une discussion :

- Évolution des réformes du droit du travail
- L'expérience de la réforme du droit du travail au Népal
- Actions tripartites visant à réformer le droit du travail et la sécurité sociale au Népal
- Discussion

7.1 Évolution des réformes du droit du travail

Corinne Vargha⁴²

Cette présentation a offert une perspective globale de la manière dont les SRP engendrent des réformes du droit du travail. Elle s'est essentiellement concentrée sur les questions relatives au droit du travail et à l'administration du travail dans les stratégies africaines pour la réduction de la pauvreté de première et de deuxième génération. Au total, 55 pays ont été passés en revue, dont 48 pays d'Afrique subsaharienne et 7 pays d'Asie ou d'Amérique latine.

Les références à une révision du droit du travail dans les stratégies de réduction de la pauvreté figurent soit dans la section « bonne gouvernance », soit dans la section « développement du secteur privé ».

72% des SRP font référence à la nécessité de réformer le droit du travail. La place accordée à la révision du droit du travail est bien plus importante dans les SRP de deuxième génération. Seules les SRP de 10 pays⁴³ ne contiennent aucune référence à une réforme du droit du travail.

Les références à une réforme du droit du travail visant à favoriser une **bonne gouvernance** concernent 53% des SRP1 contre 46% des SRP2.

Les explications justifiant une révision du droit du travail de manière à améliorer la gouvernance sont les suivantes :

- Une croissance rapide de la main d'œuvre et une création trop lente de nouveaux emplois ;
- Une meilleure protection des travailleurs ;
- Favoriser l'accès au marché du travail pour les femmes ;
- Améliorer l'emploi des jeunes ;
- La diminution du travail des enfants ;
- La prise en compte des niveaux d'éducation bas et des niveaux de pauvreté élevés.

⁴¹ Directeur, BIT Katmandou

⁴² Spécialiste du droit du travail, DIALOGUE, BIT Genève

⁴³ Bénin, Burundi, Cameroun, Gambie, Guinée, Malawi, Nigeria, São Tomé et Príncipe, Sierra Leone, Tanzanie

Les références à une réforme du droit du travail visant à favoriser le **développement du secteur privé** concernent 47% des SRP1 contre 54% des SRP2.

Les explications justifiant une révision du droit du travail de manière à développer le secteur privé sont les suivantes :

- L'amélioration du taux d'investissement privé (améliorer l'environnement des entreprises, renforcer les compétences des entreprises) ;
- Favoriser le plein emploi ;
- Assurer l'égalité par la loi (questions liées à l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail) ;
- Augmenter l'embauche de la main d'œuvre dans le secteur formel ;
- Améliorer l'emploi des jeunes ;
- Améliorer la qualité des emplois ;
- Améliorer les conditions de travail.

L'examen des SRP montre une légère augmentation des références à une réforme visant à favoriser un **droit du travail plus flexible**, celles-ci concernant 40% des SRP1 contre 54% des SRP2. Un seul pays (RD Congo) mentionne la nécessité d'une plus grande flexibilité dans le cadre d'une meilleure gouvernance dans les SRP1, et deux pays (Ouganda et Zambie) dans les SRP2. Dans les autres cas, toute référence à la nécessité d'un droit du travail plus flexible est faite dans le but de **favoriser le développement du secteur privé**.

Les enjeux sensibles de ces réformes concernent :

- Les conditions d'embauche et de licenciement ;
- Les nouvelles formes de contrats d'embauche ;
- La liberté syndicale et les négociations collectives ;
- Le règlement des conflits ;
- Le temps de travail.

L'examen des SRP a également porté sur le **Crédit d'appui à la réduction de la pauvreté (CARP)**. Une plus grande flexibilité du droit du travail est souvent une condition de la mise en place des CARP,⁴⁴ et ce, même lorsque le DSRP ne mentionne aucun besoin d'une plus grande flexibilité. Cela montre qu'il est important d'examiner attentivement les DRSP, mais également les autres éléments susceptibles d'influencer la prise de décisions en matière de politique de développement.

Bien que de nombreuses SRP mentionnent la nécessité de réformer le droit du travail, rares sont celles qui recommandent un **renforcement des institutions** chargées de le faire appliquer. Plusieurs SRP font référence à la nécessité de réformer l'administration du travail mais, dans la plupart des cas, ces réformes concernent les services de l'emploi ou les systèmes d'informations sur le marché du travail.

La présentation s'est terminée sur une indication de la fréquence de l'inclusion dans les programmes par pays pour le travail décent des réformes du droit du travail mentionnées dans les SRP. Cette inclusion, lorsqu'elle est effective, contribue à une meilleure planification des interventions du BIT à long terme et aide ce dernier à mettre en place des stratégies d'appui plus efficaces.

⁴⁴ Des conditions qui, si elles sont remplies, entraînent le déblocage des fonds suivant.

7.2 L'expérience de la réforme du droit du travail au Népal

Présentation : Duncan Campbell⁴⁵ et Shengjie Li⁴⁶

Cette présentation s'est servie de l'expérience de la révision du droit du travail au Népal pour illustrer la manière dont le BIT peut appuyer l'agenda des réformes d'une SRP. La présentation s'est concentrée sur les principaux enseignements, avantages et problèmes de l'approche globale de l'agenda des réformes du marché du travail testée au Népal.

Certains soutiennent qu'au Népal, comme dans de nombreux autres pays, le droit du travail est un frein à l'investissement, en affirmant qu'il a pour effet : 1) de maintenir la taille des entreprises à un niveau artificiellement bas ; 2) d'empêcher la croissance du secteur formel ; 3) de décourager les investissements et l'embauche ; 4) de favoriser l'absentéisme et une faible productivité. D'autres soutiennent au contraire que dans la mesure où il est très souvent ignoré, le droit du travail ne constitue que rarement un réel obstacle.

Durant l'année 2008, le BIT a entamé une collaboration avec la Banque Asiatique de Développement et le Département pour le développement international du Royaume-Uni (DFID), afin d'établir un « diagnostic des obstacles à la croissance » au Népal.⁴⁷ La méthodologie utilisée pour établir ces diagnostics, mise au point par trois économistes de l'Université de Harvard, est couramment utilisée par la Banque mondiale.

Le diagnostic est conçu comme un examen complet des diverses politiques, réglementations et institutions susceptibles d'affecter la croissance et le climat d'investissement d'un pays. Le résultat se présente sous la forme d'un classement des quatre ou cinq principaux obstacles à la croissance auxquels le pays étudié doit faire face.

Dans le cadre de sa contribution, le BIT a conçu une enquête, qui a ensuite été menée dans des entreprises les plus diverses par les mandants de l'OIT et la Fédération des chambres de commerce et d'industrie du Népal (FNCCI). L'enquête a permis d'établir un classement des obstacles à la croissance perçus par les employeurs, qui ont ensuite été corrélés avec un ensemble de variables, dont la taille, la localisation et le secteur d'activité des entreprises, etc. L'instabilité politique est arrivée en tête des obstacles perçus par les employeurs, suivie par l'insuffisance des infrastructures matérielles. Le climat des relations professionnelles a été identifié comme un obstacle majeur par les employeurs, alors que la « rigidité » du droit du travail – en ce qui concerne notamment la protection de l'emploi – a été perçue comme une contrainte, mais pas nécessairement comme une contrainte majeure.

7.3 Actions tripartites visant à réformer le droit du travail et la sécurité sociale au Népal

Présentation : Shengjie Li

Shengjie Li a poursuivi la présentation de l'expérience du Népal et montré comment l'évaluation du marché du travail a conduit à une action tripartite visant à réformer le droit du travail et la sécurité sociale au Népal avec le soutien du BIT.

⁴⁵ Directeur du Département de l'analyse économique et des marchés du travail, BIT Genève

⁴⁶ Directeur, BIT Katmandou

⁴⁷ <http://www.adb.org/Projects/Country-Diagnostic-Studies/growth-diagnostic.asp>

Selon une étude réalisée en 2007, les employeurs affirment que le droit du travail est exagérément rigide et normatif et que le recours à la grève est excessif au Népal, alors que les travailleurs soutiennent que le droit du travail est largement contourné et que l'on observe une multiplication importante des contrats de travail abusifs. Il s'agit là des quatre problèmes que la réforme du marché du travail devait traiter.

La solution trouvée consiste en une approche de type flexisécurité basée sur quatre composantes :

- Une réforme du droit du travail ;
- Une réforme de la sécurité sociale ;
- Un renforcement des capacités de l'administration du travail et de la sécurité sociale ;
- Le dialogue social et les relations professionnelles.

Discussion

Les intervenants ont soutenu l'action du BIT au Népal et reconnu l'importance d'une approche intégrée de la réforme du marché du travail. Cependant, les discussions ont également montré la nécessité d'un travail dans quatre directions :

- Les réformes du droit du travail et de l'emploi ne font pas souvent partie du processus principal. Il est donc nécessaire d'associer davantage l'agenda des réformes du droit du travail avec le processus de dialogue se déroulant à l'échelon national. De plus, afin d'élargir le débat sur les réformes du droit du travail et de l'emploi, le BIT doit d'une part, relier ce débat aux questions relatives à la croissance traitées par les ministères des finances, et d'autre part, participer aux discussions des groupes travaillant sur ces questions.
- La révision du droit du travail (comme d'autres questions relatives à l'emploi) peuvent faire partie des instruments et des conditions des institutions financières internationales (IFI). Le BIT et les mandants de l'OIT doivent être en position d'exercer une influence sur les IFI par rapport au travail décent.
- La réforme du droit du travail n'est que la première étape d'un long processus. Le BIT doit également d'une part, soutenir la mise en œuvre d'une telle réforme, et d'autre part renforcer les institutions chargées de faire appliquer la loi.
- Le BIT doit établir une stratégie de soutien aux réformes du droit du travail. Les expériences passées montrent qu'une stratégie à court terme ne permet pas d'engendrer un débat suffisamment éclairé sur les mesures à prendre. Il est donc important d'intégrer la réforme aux programmes par pays de promotion du travail décent, de manière à élaborer en meilleure connaissance de cause une stratégie à plus long terme.

8. Session 5 – Indicateurs de suivi

Modératrice et intervenante : Alana Albee⁴⁸

Cette session comprenait deux présentations et deux discussions.

- Les 4 nouveaux indicateurs d'emploi des OMD utilisables au niveau national
- Discussion
- Indicateurs du travail décent pour les systèmes d'informations sur le marché du travail
- Discussion

8.1 Les 4 nouveaux indicateurs d'emploi des OMD utilisables au niveau national

Présentation : Theodoor Sparreboom⁴⁹

La nouvelle cible des OMD (cible 1b de l'OMD1) est 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, un objectif central des politiques nationales et des stratégies nationales de développement.*

Le BIT et le groupe de travail technique sur l'emploi des OMD ont recommandé les quatre indicateurs suivants pour cette nouvelle cible :

- Les rapports emploi/population pour les personnes âgées de 15 ans et plus et les jeunes (de 15 à 24 ans) selon le sexe ;
- Le taux d'emploi vulnérable selon le sexe ;
- Le taux de pauvreté dans l'emploi (1 USD par jour) ;
- Le taux de croissance de la productivité de la main d'œuvre.

Les **rapports emploi/population** indiquent la capacité d'une économie à fournir du travail aux personnes désireuses de travailler. Ces rapports expriment la part des personnes ayant un emploi dans la population de la tranche d'âge concernée (les plus de 15 ans ou les jeunes) sous forme d'un pourcentage. Il n'existe pas à proprement parler de rapport emploi/population « correct » mais celui-ci se situe habituellement entre 50% et 75%.

Le **taux d'emploi vulnérable** mesure les statuts les plus vulnérables dans l'emploi et distingue trois catégories :

- Les travailleurs salariés ;
- Les travailleurs familiaux ;
- Les travailleurs indépendants, dont :
 - Les indépendants ayant des employés (employeurs) ;
 - Les indépendants sans employés (travailleurs pour leur propre compte) ;
 - Les membres de coopératives de producteurs.

⁴⁸ Chef de l'Unité des politiques nationales de l'emploi, BIT Genève

⁴⁹ Unité des tendances de l'emploi, BIT Genève

La proportion d'emplois vulnérables est le rapport de la somme du nombre de travailleurs familiaux et du nombre de travailleurs pour leur compte sur la population totale, exprimé en pourcentage.

Les **travailleurs pauvres** sont définis comme des personnes qui travaillent tout en vivant dans la pauvreté, avec moins d'un USD par jour et par membre de la famille. Ce nombre est ensuite divisé par le nombre total d'emplois dans un pays, afin de calculer la part représentée par les travailleurs pauvres. Le BIT calcule des estimations hautes et basses du nombre de travailleurs pauvres.

Au vu de la cible à évaluer, « un emploi décent et productif pour tous », la **productivité de la main d'œuvre**, mesurée comme la production par personne employée, est par définition importante. Cet indicateur peut être utilisé pour évaluer les chances pour l'environnement économique d'un pays de pouvoir créer et soutenir des emplois décents, rémunérés de manière juste et équitable. Il se mesure comme la variation annuelle du PIB par personne employée.

Les principales sources de données nécessaires au suivi de ces quatre indicateurs sont :

- Les enquêtes périodiques sur la population active ;
- Les comptes nationaux ;
- Les enquêtes sur les revenus et les dépenses (pauvreté).

Davantage d'informations sur les indicateurs d'emploi des OMD peuvent être consultées dans le Rapport 2008 sur les OMD, dans les tableaux des rapports d'avancement dans la réalisation des OMD et dans les sources concernant les ICMT⁵⁰ comme la 5^e édition (2007) des ICMT ou le logiciel de calcul des ICMT.

Discussion

Le débat a souligné d'une part, l'importance fondamentale des indicateurs pour le suivi des problèmes d'emploi dans les pays, en particulier dans le cadre d'une SRP, et d'autre part l'importance croissante d'une gestion axée sur les résultats.

L'autre point qui a été mis en valeur est la nécessité d'une analyse approfondie au niveau des pays, afin d'assurer la formulation de recommandations de principe adéquates. Cependant, il existe toujours un besoin pressant d'améliorer la disponibilité des données à l'échelon national. Ceci constitue l'un des défis majeurs auxquels doivent faire face l'ensemble des parties prenantes, à savoir, les institutions internationales, les bailleurs internationaux, les gouvernements, les ministères compétents, les instituts de statistique et les partenaires sociaux.

8.2 Indicateurs du travail décent pour les systèmes d'informations sur le marché du travail

Présentation : Malte Luebker⁵¹

⁵⁰ Indicateurs Clés du Marché du Travail - <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/>

⁵¹ Chargé de recherches au Département des statistiques et de l'intégration des politiques, BIT Genève

La déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)⁵² recommande que les membres de l'OIT considèrent la mise en place d'indicateurs ou de statistiques appropriés, afin de suivre et évaluer les progrès réalisés. Le suivi des avancées vers des emplois décents est une préoccupation de longue date des mandants de l'OIT.

L'OIT travaille depuis 2000 sur la mesure du travail décent, au siège et dans les bureaux locaux. La nature multiple de l'Agenda du travail décent rend une telle mesure complexe : celle-ci doit associer l'accès à un emploi productif pour tous avec les droits au travail, la protection sociale et la promotion du dialogue social.

Les droits au travail ont une grande importance dans l'ensemble de l'Agenda du travail décent. On peut donc suggérer la réunion des indicateurs statistiques et des informations sur les droits et leur mise en œuvre dans un modèle global, qui pourra aider à structurer les profils par pays du travail décent.

Le Bureau a fait deux propositions complémentaires dans ce sens :

- Fournir une description textuelle du cadre juridique et de l'application effective des droits, ainsi que des données sur les plafonds des prestations, la couverture et d'autres aspects pertinents ;
- Mettre au point des indicateurs du respect par les pays des principes et droits fondamentaux au travail.

Les indicateurs du travail décent doivent :

- Refléter les quatre dimensions de l'Agenda du travail décent ;
- S'appuyer autant que faire se peut sur des données et des informations couvrant l'ensemble des travailleurs, y compris ceux du secteur informel ;
- Être pertinents sur le plan théorique pour tous les pays, quel que soit leur stade de développement ;
- Distinguer les hommes et les femmes afin de rendre compte des différences entre les sexes.

L'utilisation complémentaire des indicateurs quantitatifs et des informations contextuelles sur les droits au travail et le cadre juridique est considérée comme essentielle pour tous les aspects du travail décent.

La mesure du travail décent a pour principal intérêt d'aider les mandants à évaluer les progrès réalisés par un pays en matière de travail décent (en se servant d'un ensemble d'indicateurs également disponibles pour d'autres pays).

Une transparence accrue de l'information concernant le travail décent peut contribuer à renforcer l'obligation de rendre des comptes sur les mesures prises.

Il convient de noter que l'objectif n'est pas d'élaborer un indice composite permettant de classer les pays. Cela aurait peu d'intérêt pour ce qui est de l'analyse des politiques, dans la mesure où de tels indices ne parviennent pas à rendre compte du contexte et nécessitent souvent le recours à des hypothèses restrictives pour établir une base de données comparative.

⁵²http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang--fr/docName--WCMS_099766/index.htm

Étant donné les multiples aspects du concept de travail décent, les progrès réalisés dans ce sens ne peuvent pas être évalués uniquement à l'aide d'indicateurs numériques standard. L'utilisation de tels indicateurs pour évaluer les progrès doit tenir compte du contexte dans lequel ces progrès sont réalisés. En outre, les indicateurs numériques par eux-mêmes ne reflètent pas la nature diverse et fondamentalement qualitative de nombreux aspects du travail décent.

Sur la base de l'examen de différents ensembles d'indicateurs proposés par le BIT ces dernières années⁵³, l'ensemble des indicateurs du travail décent comporte 18 indicateurs principaux auxquels peuvent s'ajouter 16 indicateurs supplémentaires lorsque les données disponibles le permettent. D'autres indicateurs ont également été examinés, à savoir : 1) huit indicateurs du contexte économique et social du travail décent ; 2) de futurs indicateurs qu'il est impossible de mettre en place pour l'instant, mais qui pourront être intégrés lorsque davantage de données seront disponibles ; 3) des informations concernant le cadre juridique.

La liste des indicateurs sera examinée dans un nombre restreint d'États membres, afin de tester le cadre de travail en rassemblant les données des profils du travail décent d'un certain nombre de pays pilotes. L'objectif est d'établir un modèle pertinent au plan international et qu'il sera néanmoins possible d'adapter pour tenir compte de la situation particulière d'un pays.

Discussion

Le débat a fait ressortir le manque de données dans de nombreux pays.

Certains ont suggéré que le BIT s'ouvre d'une part, à de nouvelles sources de données comme les enquêtes polyvalentes sur les ménages, et d'autre part, aux domaines dans lesquels une analyse approfondie est susceptible de donner un aperçu des inégalités.

Les participants se sont également inquiétés de la prise en compte adéquate de l'emploi informel et du secteur agricole. Par conséquent, la nécessité d'appuyer les mandants, afin que ceux-ci améliorent leurs bases de données, a fait l'objet d'un consensus.

Les mandants ont également mentionné que l'élaboration de tels indicateurs devrait se faire par le biais d'un processus participatif incluant les partenaires sociaux.

⁵³ <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--fr/index.htm>

9. Conclusions

Présentation : Azita Berar Awad⁵⁴

Cette section du compte-rendu du séminaire comporte deux parties :

- Analyse des débats
- Évaluation des besoins en matière de renforcement des capacités

Le séminaire a été l'occasion d'un débat interdisciplinaire. La diversité des participants – mandants de l'OIT, dont certains travaillant dans des ministères des finances, personnel de terrain et personnel du siège de l'OIT – a été grandement appréciée.

9.1 Analyse des débats

Le séminaire a été l'occasion d'évaluer la position de l'OIT et de ses mandants par rapport à un cadre de développement en évolution. Deux problèmes majeurs ont été soulevés au cours des discussions, à savoir : 1) les conséquences de la crise financière actuelle pour les activités du Bureau et des partenaires nationaux ; 2) les défis liés à cette crise dans les futurs travaux du Bureau.

En bref, les participants ont estimé de manière générale que l'OIT doit :

- Participer au débat ;
- Chercher de nouvelles idées ;
- Contribuer à de nouvelles orientations ;
- Tirer profit des enseignements retenus des expériences passées ;
- Adopter une approche pragmatique, éclairée par des données probantes.

D'autres recommandations plus détaillées mentionnent la nécessité :

- D'aller au-delà des intentions et d'aborder efficacement la question du « comment faire », en élaborant par exemple de nouveaux outils techniques et opérationnels permettant d'effectuer des diagnostics des marchés du travail et de l'emploi.
- D'identifier des objectifs d'emploi nationaux réalistes, pertinents, approuvés par tous et pouvant être utilisés pour le suivi de la mise en œuvre et des avancées réalisées.
- De connecter davantage l'Agenda du travail décent avec les processus globaux d'élaboration des politiques dans certains pays. Pour que la participation soit efficace, il est essentiel de bien comprendre d'une part, les processus de planification des gouvernements en général, et d'autre part, le cycle des événements des SRP et leurs mécanismes institutionnels.
- Certaines questions abordées entrent dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) de l'OIT, et d'autres non. Il est nécessaire de porter les priorités proposées à l'attention d'une part, des unités chargées de l'élaboration des PPTD, et d'autre part, de la Commission de la recherche de l'OIT.

⁵⁴ Directrice, Département des politiques de l'emploi, BIT Genève

De la même façon, certains éléments des PPTD établissent un lien avec les SRP nationales ou les cadres nationaux de développement, et d'autres non. Il est nécessaire de :

- Élaborer de nouvelles manières de travailler visant à mieux soutenir les processus pilotés par les pays et les priorités nationales ;
- Se concentrer sur quelques priorités nationales essentielles (les activités du BIT concernent souvent un large éventail de questions et manquent parfois de profondeur) ;
- Étendre les interventions produisant des résultats.

Ce qui ressort des deux jours de séminaire se résume à quatre domaines sur lesquels l'OIT doit concentrer son action :

- La participation au débat sur les mesures à prendre concernant la croissance, la pauvreté et l'emploi ;
- La participation aux processus nationaux d'élaboration des politiques. Cela inclut le renforcement de la capacité des mandants à participer à toutes les phases du cycle de planification (diagnostic, analyse, préparation du budget, élaboration des politiques, suivi, etc.) ;
- Le renforcement du lien entre les programmes et les approches du BIT exposés dans les cadres nationaux de développement d'une part, et les processus de SRP d'autre part ;
- Le traitement des conséquences de la crise.

L'emploi est un objectif essentiel du développement. La cohérence des politiques en matière d'emploi est donc essentielle. Cela dit, étant donné la nature multidimensionnelle de l'emploi, une telle cohérence implique un examen de l'ensemble des cadres d'action, afin de déterminer si ceux-ci se renforcent l'un l'autre en faveur de l'emploi et du développement et de quelle manière (les secteurs d'action concernés sont le commerce, l'investissement, la finance, la dette, le travail, etc.). Il est donc essentiel de trouver des moyens de collaborer avec d'autres acteurs clés (ceux-ci comprennent les IFI, l'ensemble des bailleurs de fonds, les ministères de l'économie, du plan et des finances et d'autres ministères compétents).

Les participants au séminaire ont abordé plusieurs fois la nécessité d'aller au-delà de la simple élaboration des politiques, de manière d'une part, à concentrer les efforts sur la mise en œuvre, notamment à l'échelon national, et d'autre part, à renforcer les capacités de mise en œuvre des diverses institutions.

9.2 Évaluation des besoins en matière de renforcement des capacités

Le séminaire a été l'occasion d'effectuer une évaluation rapide des besoins en matière de renforcement des capacités. Les mandants ont mis l'accent sur la nécessité de formations et d'échanges supplémentaires sur les aspects spécifiques de l'emploi dans les cadres nationaux de développement en évolution. Le passage d'une focalisation sur la pauvreté en tant que problème principal à une focalisation sur les moyens d'arriver à une croissance créatrice d'emplois a été perçu comme une question majeure.

Les domaines nécessitant un renforcement des capacités et considérés les plus importants pour les années à venir (en ce qui concerne l'appui du BIT) ont été classés par les participants dans l'ordre de priorité suivant :

- L'analyse des conséquences sur l'emploi et des réponses apportées à la **crise** ;

- Comment réagir face aux pressions exercées pour **déréglementer** le marché du travail ;
- L'ajustement du cadre **macroéconomique** dans le but d'augmenter les emplois ;
- Comment maximiser les emplois dans les **secteurs** de croissance prioritaires à l'échelon national ;
- Comment améliorer le **suivi** des tendances de l'emploi (et du travail décent) à l'échelon national (indicateurs clés et analyse/comptes-rendus) ;
- Les **budgets** publics et les **budgets** pour le développement (dans le but d'améliorer les résultats sur le plan de l'emploi).

D'après les participants, les nouveaux outils et les nouvelles activités de formation technique mis au point par le BIT et le CIF devraient comporter dans le même ordre de priorité :

Les mandants ont insisté sur la nécessité d'une mise en commun de leurs expériences à travers la participation de plusieurs pays à des activités de formation et de renforcement des capacités. En d'autres termes, des formations destinées à un seul pays ne figurent pas en tête des priorités.

1. Des outils statistiques et des formations permettant d'une part, d'étudier et d'analyser le marché du travail et les conditions de travail, et d'autre part, d'utiliser le diagnostic réalisé pour l'élaboration de politiques éclairées par des données probantes et la promotion du travail décent.
2. Des outils et des formations permettant de mener une évaluation rigoureuse des impacts des programmes pour l'emploi. Cela permettrait de mieux cerner la nature et les conditions des programmes les plus efficaces pour réduire l'emploi vulnérable.
3. Des outils et des formations permettant de traduire les orientations prioritaires identifiées dans les DSRP dans les politiques et mesures budgétaires, en examinant particulièrement le rôle des cadres de dépenses à moyen terme (CDMT).

Annexe 1: Participants

Mandants

Mathieu	Aelabola	Bénin
Mme Tuya	Badarch	Mongolie
Mudith Cheyo	Buzenja	Tanzanie, République-Unie de
Janak	Chaudhary	Népal
Sékouba	Diarra	Mali
Bakary	Doumbia	Mali
Mamadou	Doumbouya	Sénégal
Mme Antoinette	Ekouan	Cameroun
Palanaratnage Senaka	Fernando	Cambodge
Alexander	Frimpong	Ghana
Makongolo John	Gonza	Tanzanie, République-Unie de
A. Solo	Kabeho	Tanzanie, République-Unie de
Pascal	Kéré	Burkina Faso
Grayson	Koyi	Zambie
Mme Azeb	Lemma Dulla	Éthiopie
Ahmedi Salum	Lussasi	Tanzanie, République-Unie de
Mme Eugénie Marie	Malgoubri	Burkina Faso
M.S.A.H	Mohideen	Sri Lanka
Cham Okugn	Ogur	Éthiopie
Noëlson	Rabearivelo	Madagascar
Mamy	Ratolojanahary	Madagascar

Personnel des bureaux locaux de l'OIT

Toudjida	Andemel	BIT Kinshasa
Mohamed	Gassama	BIT Dakar
Dramane	Haïdara	BIT Dakar
Mpenga	Kabundi	Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique
Shengjie	Li	BIT Katmandou
Dayina	Mayenga	BIT Yaoundé
Jean	Ndenzako	BIT Addis-Abeba
Christian	Ntsay	BIT Antananarivo
Nii Moi	Thompson	BIT Accra

Personnel du siège de l'OIT

Claude	Akpokavie	ACTRAV
Alana	Albee	CEPOL
Jean-Paul	Barbier	EMP/ELM
Azita	Berar Awad	EMP/POLICY
Graeme	Buckley	EMP/SEED arrivé le 15 décembre
Duncan	Campbell	EMP/ELM
Roy	Chacko	ACT/EMP
Aga	Charytoniuk	CEPOL
Adrienne	Cruz	GENDER
Éléonore	D'Achon	CEPOL
Sabrina	De Gobbi	CEPOL
Mariangels	Fortuny	CEPOL
Yan	Islam	EMP/POLICY
Mary	Kawar	CEPOL
Miranda	Kwong	CEPOL
Frédéric	Lapeyre	CEPOL
Malte	Luebker	INTEGRATION
Makiko	Matsumoto	CEPOL
Per	Ronnas	ED/EMP
Emmanuel	Rubayiza	EMP/INVEST
J.M.	Salazar	ED/EMPLOYMENT
Leyla	Shamchiyeva	CEPOL
Theo	Spareboom	EMP/TRENDS arrivé le 15 décembre
Terje	Tessem	EMP/INVEST
Corinne	Vargha	DIALOGUE
Dagmar	Walter	CEPOL

Annexe 2 : Agenda du séminaire

1^{er} jour

08:30	Inscription
09:00 – 09:15	Discours d'accueil <i>José Manuel Salazar-Xirinachs, Directeur exécutif, Secteur de l'emploi, BIT Genève, et François Eyraud, CIF de Turin</i>
09:15 – 10:00	Introduction ➤ L'Agenda du travail décent dans les SRP : position et expérience du BIT en perspective • <i>Azita Berar Awad, Directrice du Département des politiques de l'emploi, BIT Genève</i> ➤ Discussion
10:00 – 12:30	Session 1 - Faire de l'emploi un point central des SRP et des cadres nationaux de développement <i>Intervenant et modérateur : José Manuel Salazar-Xirinachs, Directeur exécutif, Secteur de l'emploi, BIT Genève</i> ➤ Bref examen des questions liées à l'emploi dans les SRP • <i>Alana Albee, Département des politiques de l'emploi, BIT Genève</i> ➤ Politiques macroéconomiques axées sur l'emploi • <i>Professeur Gerald Epstein, Institut de recherche en économie politique (PERI) de l'Université du Massachusetts (Amherst)</i> ➤ Examen par pays des politiques axées sur l'emploi et de l'impact de ces politiques • <i>Pr James Heintz, Institut de recherche en économie politique (PERI) de l'Université du Massachusetts (Amherst)</i> ➤ Discussion
12:30 – 14:00	Déjeuner
14:00 – 15:30	Étude de cas du Mali <i>Intervenant et modérateur : Dramane Haïdara, BSR-Dakar</i> ➤ L'expérience du Mali avec sa SRP • <i>Dramane Haïdara, Directeur adjoint et spécialiste de l'emploi du BSR de Dakar</i> ➤ Le processus d'adoption de la Stratégie de croissance accélérée • <i>Sékouba Diarra, Coordonnateur de la cellule SRP, Ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Commerce, Mali</i> ➤ Discussion
16:00 – 17:30	Session 2 – Approche sectorielle axée sur l'emploi <i>Intervenant et modérateur : Duncan Campbell, EMP/ELM</i> ➤ Investissements à forte intensité d'emplois et développement des infrastructures dans le cadre des SRP (A)

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Terje Tessem, Chef du Programme des investissements à haute intensité de main d'œuvre</i> ➤ Investissements à forte intensité d'emplois et développement des infrastructures dans le cadre des SRP (B) • <i>Emmanuel Rubayiza, Conseiller principal, EMP/INVEST, BIT</i>
--	--

2^e jour

08:30 – 09:00	<p>Résumé de la 1^e journée <i>Frédéric Lapeyre</i></p>
9:00 - 10:30	<p>Session 2 (suite) – Approche sectorielle axée sur l'emploi <i>Intervenant et modérateur : Roy Chacko, ACT/EMP</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en valeur des petites entreprises durables et favoriser la réduction de la pauvreté <ul style="list-style-type: none"> • <i>Graeme Buckley, Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise, BIT Genève</i> ➤ Discussion
10:30 - 12:00	<p>Session 3 – Expériences nationales de gestion et de financement des SRP et intégration de l'agenda du travail décent <i>Modérateur : Claude Akpokavie, ACTRAV</i> <i>Intervenants : représentants des mandants</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'expérience du Burkina Faso <ul style="list-style-type: none"> • <i>Eugénie Malgoubri, Directrice, Coordination de la stratégie pour la réduction de la pauvreté, Ministère de l'Économie et des Finances (Burkina Faso)</i> ➤ Participation des syndicats au processus de SRP au Burkina Faso <ul style="list-style-type: none"> • <i>P. Kéré, Représentant des travailleurs du Burkina Faso</i> ➤ L'expérience de la Tanzanie <ul style="list-style-type: none"> • <i>Mudith Cheyo Buzenja, Économiste principal, Ministère des Finances et des Affaires Économiques (République-Unie de Tanzanie)</i> ➤ Discussion - Le rôle des partenaires sociaux dans le processus
12:00 – 12:30	<p>Travail de groupe sur la session 3</p>
12:30 – 14:00	<p>Déjeuner</p>
14:00 – 15:00	<p>Session 4 – Réformes du droit et de la réglementation du travail <i>Intervenant et modérateur : Shengjie Li, BIT Katmandou</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Évolution des réformes du droit du travail <ul style="list-style-type: none"> • <i>Corinne Vargha, Spécialiste du droit du travail, DIALOGUE, BIT Genève</i> ➤ L'expérience de la réforme du droit du travail au Népal <ul style="list-style-type: none"> • <i>Duncan Campbell, Directeur du Département de l'analyse</i>

	<p><i>économique et des marchés du travail du BIT, et Shengjie Li, BIT Katmandou</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Actions tripartites visant à réformer le droit du travail et la sécurité sociale au Népal <ul style="list-style-type: none"> • <i>Shengjie Li, BIT Katmandou</i> ➤ Discussion
15:00 – 16:00	<p>Session 5 – Indicateurs de suivi</p> <p><i>Modératrice et intervenante : Alana Albee, EMP/CEPOL</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les 4 nouveaux indicateurs d'emploi des OMD utilisables au niveau national <ul style="list-style-type: none"> • <i>Theodoor Sparreboom, EMP/TRENDS, BIT Genève</i> • Indicateurs du travail décent pour les systèmes d'informations sur le marché du travail <ul style="list-style-type: none"> • <i>Malte Luebker, Intégration des politiques, BIT Genève</i> • Discussion
16:30 – 17:30	<p>Travail de groupe : priorités en matière de renforcement des capacités</p>
17:30 – 18:00	<p>Fin de la partie I</p>

3^e jour

09:00 - 12:00	<p>Partie II - Prolongement des travaux par le BIT</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Résumé des discussions : lacunes, actions futures prioritaires • Un agenda commun : terrain + siège • ACTRAV/ACTEMP
	<p>Fin de la partie II</p>

Rapports sur l'Emploi

2008

- 1 Apprenticeship in the informal economy in Africa – Workshop report
Geneva, 3-4 May 2007 ;
ISBN 978-92-2-120202-8 (print); 978-92-2-120203-5 (web pdf)

- 1-FR L'Apprentissage dans l'économie informelle en Afrique – Rapport d'Atelier
Genève, 3 et 4 mai 2007 ;
ISBN 978-92-2-220202-7 (version imprimée) ; 978-92-2-220203-4 (web pdf)

2009

- 2 Report on the training and up-skilling of vulnerable groups in TPSEP countries : Brunei Darussalam, Chile, New Zealand and Singapore:
A tripartite initiative adopted under the Memorandum of Understanding on Labour Cooperation of the Trans-Pacific Strategic Economic Partnership (TPSEP) Agreement ;
ISBN 978-92-2-122097-8 (print); 978-92-2-122098-5 (web pdf)

- 3

Les autres publications du Secteur de l'Emploi se trouvent sur :
<http://www.ilo.org/employment>

Secteur de l'Emploi

**Pour de plus amples informations, voir notre site :
<http://www.ilo.org/employment>**

Bureau international du Travail
Secteur de l'Emploi
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22

Email: edempdoc@ilo.org