



Conseil d'administration

320^e session, Genève, 13-27 mars 2014

GB.320/POL/2

Section de l'élaboration des politiques

POL

Date: 12 février 2014

Original: anglais

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Domaine de première importance: Productivité et conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises

Objet du document

Le présent document expose la raison d'être, les thèmes centraux et l'axe stratégique du domaine de première importance (ACI) visé et invite le Conseil d'administration à donner des orientations concernant les thèmes et l'axe de cet ACI (voir le projet de décision au paragraphe 37).

Objectif stratégique pertinent: Tous les objectifs stratégiques.

Incidences sur le plan des politiques: Les orientations données par le Conseil d'administration serviront de fil conducteur dans la mise en œuvre de la stratégie du Bureau concernant l'ACI «Productivité et conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises (PME)».

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Les travaux portant sur cet ACI seront accomplis dans les limites des crédits budgétaires existants et exigeront une forte mobilisation des ressources extrabudgétaires.

Suivi nécessaire: La stratégie et le plan de travail concernant l'ACI seront ajustés en fonction des orientations données par le Conseil d'administration.

Unité auteur: Département des entreprises (ENTERPRISES).

Documents connexes: Cadre stratégique pour 2010-2015; programme et budget pour 2014-15; conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa session de juin 2007; recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.

I. Raison d'être, thèmes centraux et axe stratégique de l'ACI

1. Le programme et budget de l'OIT pour 2014-15¹ fait mention de huit domaines (ACI) qui revêtent une importance primordiale pour le monde du travail et dans lesquels il est urgent de prendre des mesures. Il s'agit notamment de l'ACI n° 4 qui concerne la productivité et les conditions de travail dans les PME.

La raison d'être

2. Les besoins des mandants et les principales difficultés auxquelles ceux-ci se heurtent ont présidé au choix des huit ACI. La productivité et les conditions de travail dans les PME ainsi que le lien existant entre ces deux facteurs se trouvent au premier rang des préoccupations des mandants de l'OIT. Comme l'a écrit Paul Krugman dans une phrase célèbre: «Si la productivité n'explique pas tout, elle explique presque tout à long terme. La capacité d'un pays à améliorer son niveau de vie dans le temps repose presque entièrement sur sa capacité à accroître la production par travailleur².»
3. Les PME fournissent entre 60 et 80 pour cent de l'emploi formel dans la plupart des économies. Si l'on y ajoute l'emploi informel, on obtient un pourcentage encore plus élevé dans les pays en développement. Les PME, en particulier les jeunes entreprises de taille réduite, sont celles qui créent presque tous les nouveaux emplois, même si l'on tient compte du taux de mortalité de ces entreprises. Toutefois, ce sont aussi celles qui éprouvent le plus de difficultés à atteindre une productivité élevée et à adopter des pratiques durables et responsables sur le lieu de travail.
4. La qualité des emplois dans les PME, en particulier dans les pays en développement, est souvent médiocre pour ce qui est des conditions de travail matérielles (équipements à la disposition des employés sur le lieu de travail; sécurité et santé au travail) ainsi que des indemnités, de la protection sociale, du niveau d'instruction, des possibilités de développement des compétences et du dialogue social. Par ailleurs, les PME ont habituellement des niveaux de productivité considérablement plus faibles – même si l'on prend en considération la dotation en capital plus élevée des entreprises de plus grande taille. Elles ont également de la peine à s'intégrer dans les chaînes mondiales de valeur dont les exigences sont élevées. En outre, dans bon nombre de pays en développement, les PME dont la performance est trop faible sont à l'origine d'un aplatissement de la courbe de productivité moyenne pour un secteur donné, ce qui fait baisser la productivité de l'économie dans son ensemble³. Les travailleurs des PME sont alors désavantagés, et le manque de compétitivité aux niveaux national et mondial de ces entreprises leur fait perdre des occasions importantes de contribuer au développement économique et social du pays.
5. La qualité médiocre des emplois est un problème au moins aussi épineux que celui de leur nombre: un programme qui viserait à éliminer en dix ans le phénomène des travailleurs

¹ BIT: *Propositions de programme et de budget pour 2014-15*, Conseil d'administration, 317^e session, Genève, mars 2013, document GB.317/PFA/1.

² P. Krugman: *L'âge des rendements décroissants*, 3^e édition, Paris: Economica, 2000.

³ Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2013*, Washington, DC, 2012; Banque interaméricaine de développement (BID): *The Age of Productivity: Transforming economies from the bottom up*, Washington, DC, 2010; BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-05: Emploi, productivité et réduction de la pauvreté*, Genève, 2005.

pauvres devrait prévoir la mise à niveau d'au moins 80 millions de postes de travail par an, par rapport aux 60 millions d'emplois décents nécessaires pour absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail et les niveaux actuels du chômage.

6. Dans les PME, les piètres conditions de travail conjuguées avec une faible productivité ne sont pas le fruit d'une simple coïncidence. Le BIT fait valoir depuis longtemps que les deux phénomènes sont interdépendants. La recherche ainsi que l'expérience sur le terrain⁴ montrent qu'un cercle vertueux peut être créé au niveau de l'entreprise par un investissement dans l'amélioration des conditions de travail, lequel va générer des gains de productivité qui à leur tour vont engendrer plus de richesses à partager. Cela peut stimuler considérablement la croissance économique, favoriser les modèles de production plus durables et améliorer la situation d'une large part de la population active mondiale.
7. Les travaux de recherche entrepris à la demande du BIT suggèrent qu'une hausse de 1 pour cent de la productivité dans les PME se traduit par une hausse du PIB de 0,6 à 0,7 pour cent⁵. Les entreprises de taille moyenne (de 50 à 250 travailleurs) sont particulièrement importantes parce que la croissance de leur productivité a de forts effets multiplicateurs. La faiblesse de ce segment, qui est parfois évoqué sous le nom de «missing middle» (segment intermédiaire manquant), est considérée comme un facteur majeur pour expliquer la faible productivité dans certains pays en développement. Les petites entreprises (de 10 à 50 travailleurs) sont importantes compte tenu du potentiel sous-utilisé qu'elles possèdent en raison de leur nombre et de la part considérable qu'elles occupent dans l'emploi, mais ce potentiel est difficile à exploiter d'une manière rentable.
8. En ce qui concerne les effets d'une croissance accélérée sur la répartition du revenu, des travaux de recherche antérieurs du BIT ont montré que les PME ont une productivité plus faible et versent des salaires plus bas que les entreprises plus grandes. En revanche, elles reversent une plus forte proportion de leur valeur ajoutée sous la forme de salaires. Avec l'étalement géographique des PME, cela signifie que la part supplémentaire de valeur ajoutée contribuerait a priori à l'égalité des revenus. La seconde variable importante est le partage des gains supplémentaires entre employeurs et travailleurs. L'objectif de cet ACI est de permettre de bien comprendre les relations existant entre ces variables afin de les mettre au service de politiques et de mesures d'interventions efficaces au niveau de l'entreprise.

Thèmes principaux

9. Le BIT a élaboré et adopté avec succès des méthodes qui génèrent des synergies entre l'amélioration des conditions de travail et la productivité. Le projet «Des entreprises durables, compétitives et responsables» (SCORE), le Système de mesure et d'amélioration de la productivité (SIMAPRO) et le Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE), ainsi que le programme Better Work pour les grandes entreprises, ont montré la façon dont des gains substantiels peuvent être obtenus au niveau de l'entreprise.

⁴ R. Croucher et coll: *Can better working conditions improve the performance of SMEs?: An international literature review* (Genève, BIT, 2013); D. Brown, R. Dehejia et R. Robertson: *Is there an efficiency case for international labour standards?* (Genève, BIT, Better Work, Discussion Paper Series No. 12, 2013); BIT: SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables), Rapport final de la Phase I, 2013, Unité des petites entreprises, Département des entreprises (Genève, 2013).

⁵ A. van Stel, N. de Vries et J. de Kok: *Macroeconomic effects of SME productivity increases* (Genève, BIT, à paraître).

10. Ces méthodes ciblent le principal moteur d'accroissement de la productivité globale dans la plupart des économies nationales: les entreprises deviennent de plus en plus compétentes dans leur domaine. L'amélioration continue dans les entreprises a été la caractéristique du développement industriel. L'innovation dans les produits et les procédés des entreprises est associée de manière empirique à la productivité ainsi qu'à la croissance de l'emploi.
11. Certains éléments indiquent que, lorsque les interventions au niveau de l'entreprise visant à améliorer la productivité sont axées sur l'organisation du travail, les conditions de travail et la coopération sur le lieu de travail, elles peuvent être efficaces et avoir des effets favorables sur le rapport avantages/coûts dans les entreprises de toutes tailles. Etant donné que les PME ont, par définition, des dotations en capital plus faibles, les méthodes du BIT qui sont fondées sur une meilleure utilisation des ressources existantes, plutôt que sur un investissement dans les technologies, ont de plus grandes chances d'être appliquées. Par ailleurs, la capacité des entreprises de faire un usage efficace des nouvelles technologies et d'investir est renforcée grâce à une meilleure productivité.
12. Compte tenu des considérations qui précèdent, les thèmes principaux de l'ACI sont les suivants:
 - les PME en général, mais en particulier les moyennes entreprises;
 - les synergies entre l'amélioration des conditions de travail et une hausse de la productivité ainsi que le rôle fondamental de la coopération sur le lieu de travail et de relations professionnelles saines pour tirer profit des bienfaits de ces synergies;
 - les modèles de prestations de services rentables et durables aux fins de la formation et du suivi au niveau de l'entreprise;
 - la possibilité donnée aux mandants de plaider avec succès en faveur de politiques favorables; de stimuler l'investissement aux fins d'une amélioration de la productivité et des conditions de travail; de fournir à leurs membres les services dont ceux-ci ont besoin.

Axe stratégique et objectifs

13. Des pratiques responsables et durables sur le lieu de travail sont mises en œuvre dans les PME sur une grande échelle et dans les principaux secteurs et sont le moteur du développement durable: sur les plans économique (productivité), social (conditions de travail, dialogue, partage des gains) et environnemental (écologisation des entreprises).
14. Dans le cadre de l'ACI, il s'agit de démontrer que la productivité des PME peut être fortement stimulée grâce à un investissement portant sur les travailleurs et leurs conditions de travail, et d'exposer les moyens de le faire à une échelle suffisamment grande pour accélérer la croissance économique et la rendre durable. Le but est d'introduire cette approche dans le nombre grandissant de pays qui adoptent des politiques et créent des institutions en faveur du développement du secteur privé.
15. Il en découle les trois principaux objectifs suivants:
 - Les mandants de l'OIT adoptent des méthodes favorisant l'amélioration de la productivité et des conditions de travail dans les PME qui ont été mises au point et testées dans le cadre de l'ACI et dont l'efficacité, la capacité de produire des effets à l'échelle voulue et la durabilité ont été démontrées.

- Les mandants et le personnel du BIT se fondent sur une base de connaissances solide issue de la recherche et de l'apprentissage institutionnel dans le cadre de l'ACI, sur les chaînes de cause à effet, les niveaux d'amélioration qu'il est possible d'atteindre, les rapports coûts/avantages au niveau de l'entreprise et au niveau national ainsi que les politiques et pratiques de l'entreprise qui apportent des améliorations à l'échelle voulue.
 - Les mandants et les partenaires de l'OIT ont acquis la capacité de promouvoir, dans le cadre de l'élaboration des politiques, l'approche décrite ci-dessus et d'appliquer celle-ci dans la pratique.
16. Les résultats à atteindre dans le cadre de cet ACI conjugueront efficacement les travaux prévus au titre de plusieurs résultats attendus du cadre stratégique actuel de l'Organisation, en particulier ceux qui concernent le développement des entreprises, les compétences, la protection sociale, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, ainsi que les activités pour les travailleurs et pour les employeurs.

Liens et cohérence avec les principales stratégies de l'OIT

17. L'ACI exprime clairement des aspects importants des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent: emploi productif et décent, principes et droits fondamentaux au travail, protection sociale et dialogue social. Les normes internationales du travail portant sur les questions couvertes par l'ACI sont à la base de l'approche proposée et guideront également le choix et la définition des indicateurs de suivi et d'évaluation.
18. Les synergies que doit créer l'ACI entre la productivité, les différents éléments des conditions de travail et le dialogue social donneront davantage d'impact à l'idée que ces dimensions sont indissociables, interdépendantes et se renforcent mutuellement. Le but recherché va plus loin que la somme des résultats obtenus dans ces différents domaines.
19. L'ACI s'inspire fortement des conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées par la Conférence à sa session de 2007 ainsi que de la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998. La notion de pratiques responsables et durables sur le lieu de travail énoncée dans les conclusions est une idée centrale de l'ACI, qui envisage également leur rapport avec la croissance de l'entreprise et le cadre favorable général. Outre les principes et droits fondamentaux au travail, les normes dont la liste figure dans l'annexe aux conclusions de 2007 revêtent une importance toute particulière. Lors de travaux exploratoires, une analyse a été consacrée à la possibilité de prévoir la protection de la maternité dans les PME et au coût de cette protection.

II. Interventions stratégiques, principaux produits et services et liens avec les autres ACI

Approche et compétences techniques du Bureau

20. Un bilan complet des connaissances existantes, un recensement des lacunes et des travaux de recherche initiaux pour combler celles-ci ont été entrepris dans le cadre d'un produit mondial élaboré en 2012-13. Même si cette initiative menée en commun par quatre départements (anciennement TRAVAIL, EMP/SKILLS, SAFEWORK et ENTREPRISE) n'a porté que sur une courte période, elle a montré la valeur ajoutée que peut apporter à l'Organisation le cadre des ACI aux fins de l'amélioration du partage des connaissances,

des échanges d'idées et de l'élaboration d'une approche plus empirique, autocritique et holistique permettant à l'OIT de relever des défis importants.

21. A l'examen des résultats, on trouve de nombreux indices pratiques et certaines données scientifiques prouvant que des synergies existent entre la productivité et certaines des conditions de travail, en particulier dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Cependant, étant donné que la plupart des données scientifiques proviennent d'études réalisées dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la question se pose de savoir si ces données s'appliquent à la situation des pays en développement.
22. De nouveaux travaux en économétrie réalisés par le BIT, sur la base des données de micropanel, ont donné des résultats préliminaires intéressants sur le lien de causalité positif entre de meilleures conditions de travail et la performance de l'entreprise. D'après les résultats de travaux portant sur le Viet Nam ⁶, par exemple, une extension à hauteur de 10 pour cent de la couverture de sécurité sociale pourrait augmenter la profitabilité de 1,1 à 2,4 points de pourcentage sur le long terme. Toutefois, pendant une période initiale d'ajustement de un ou deux ans, l'introduction de ce type de dispositifs augmente les coûts et réduit les bénéfices pour les PME, qui doivent souvent lutter pour survivre. Le moment choisi par l'Etat pour mettre en œuvre des mesures de réglementation et de soutien peut être tout aussi important que la teneur même des mesures.
23. Le savoir-faire important qui doit être généré pour des politiques et des modèles d'intervention efficaces se rapporte au champ des effets produits:
 - Quels sont les meilleurs moyens de promouvoir un dialogue social et des relations professionnelles saines dans les PME alors que le dialogue y est souvent inexistant et les travailleurs et les employeurs peu organisés?
 - De quelle manière le BIT peut-il faire le lien entre les interventions au niveau de l'entreprise et l'accès à la protection sociale et aux dispositifs plus généraux de développement des compétences?
 - De quelle manière une amélioration des performances sur le plan environnemental peut-elle engendrer des gains de productivité?

A l'échelle des effets produits:

 - De quelle manière peut-on améliorer les outils, les mesures d'intervention et les politiques de sorte que l'échelle des effets produits soit maximale, en particulier pour les petites entreprises, qu'il soit tenu compte de la problématique hommes-femmes et qu'il soit fait en sorte qu'ils soient déterminés par la demande?
 - Les moyens d'ancrer l'approche du BIT dans les politiques et institutions nationales.
 - Les rapports coûts/avantages de changements opérés dans les conditions de travail et la productivité au niveau de l'entreprise et au niveau national.
 - Les liens entre l'environnement favorable, la productivité et les conditions de travail au niveau de l'entreprise et au niveau national.

⁶ N. Torm et S. Lee: *Does better protection improve enterprise performance? Social security and firm performance in the case of Vietnamese SMEs* (Genève, BIT, à paraître).

- Le rôle que joue le redéploiement de la main-d'œuvre entraîné par une transformation structurelle plutôt que par les gains de productivité dans les entreprises existantes.

Interventions stratégiques

24. Les interventions stratégiques se situent à la fois au niveau de l'entreprise et au niveau des institutions et des politiques qui régissent le développement du secteur privé, le rôle des mandants de l'OIT étant essentiel à ces deux niveaux.
25. Quatre principaux produits et services sont destinés à produire les effets attendus à l'échelle voulue:
- Réalisation d'évaluations au niveau macroéconomique et sur le plan des politiques pour faire apparaître les liens existant entre les interventions et les résultats au niveau de l'entreprise d'un côté et les politiques et les résultats économiques globaux de l'autre.
 - Elaboration de stratégies et de matériels visant à renforcer les capacités des mandants et des autres partenaires, sur le modèle réussi de l'outil «Environnement favorable aux entreprises durables» que les organisations d'employeurs utilisent avantageusement pour leur dialogue sur les politiques reposant sur des données factuelles. Cela permettra aux partenaires sociaux de rassembler des données, de contribuer à l'élaboration des politiques et d'offrir des services utiles à leurs membres. Des travaux exploratoires dans ce domaine ont déjà été entrepris avec des travailleurs au Ghana et avec des employeurs au Botswana.
 - Lancement de nouveaux programmes de formation à l'intention des petites entreprises, venant s'ajouter à ceux qui existent déjà pour les moyennes entreprises, lesquels font appel à de nouveaux outils sur support informatique et à de nouveaux fournisseurs (tels que les institutions financières et les ONG).
 - Mise en place de nouveaux programmes consacrés aux secteurs qui sont indispensables au développement et à la création d'emplois dans de nombreux pays: secteur de la construction et du bâtiment; infrastructures; hôtellerie et tourisme.
26. Quatre principaux produits et services concernent le champ des effets produits, dont des outils d'évaluation et de mise en œuvre élaborés pour: 1) l'extension de la protection sociale aux travailleurs des PME; 2) le développement des compétences professionnelles; 3) l'écologisation des PME; et 4) des modèles de relations professionnelles à l'intention des PME et d'autres modalités allant au-delà du dialogue et de la coopération de base sur le lieu de travail.
27. La gestion des connaissances utiles, et leur diffusion, est l'un des principaux objectifs poursuivis dans le cadre de l'ACI. Elle suppose l'application de méthodes de suivi et d'évaluation, la réalisation d'études d'impact de haute qualité effectuées sur la base de tests de contrôle aléatoires, la création d'une plate-forme de connaissances dédiée et la mise en place d'une communauté de pratiques qui fonctionne.

Liens avec les autres ACI

28. Il existe entre les huit ACI des liens solides qui offrent des possibilités de complémentarité mais présentent aussi le risque potentiel d'un chevauchement des travaux. Ce sont deux points auxquels le Portefeuille des politiques et les responsables des ACI doivent réfléchir.

29. Dans le cas de l'ACI visé dans le présent document, le lien entre l'offre et la demande ainsi qu'entre les perspectives microéconomiques (au niveau de l'entreprise) et macroéconomiques (pour l'économie dans son ensemble) constitue une opportunité majeure de complémentarité et d'apprentissage en commun.
30. Les liens spécifiques mis en évidence à ce jour et recensés dans les notes conceptuelles et les plans de travail concernent les ACI suivants:
- Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive: travaux de recherche concernant l'effet, au niveau de l'économie en général, des hausses de productivité dans les PME sur la croissance, le revenu et la réduction de la pauvreté; recherche sur le lien entre l'environnement favorable au développement des entreprises, la productivité et les conditions de travail; l'intégration dans la politique de l'emploi de l'environnement favorable et de mesures visant à établir des synergies entre la productivité et les conditions de travail.
 - Création et extension de socles de protection sociale: effets de la protection sociale sur les travailleurs et les employeurs, en particulier dans les petites entreprises, ainsi que sur la productivité, et moyens d'ouvrir l'accès à la protection sociale.
 - Formalisation de l'économie informelle: recherche sur l'économie de la formalisation, les incitations et les obstacles et sur les approches intégrées de la formalisation des petites et microentreprises.
31. En outre, les résultats des travaux se rapportant à l'ACI sur la productivité et les conditions de travail dans les PME pourront être utilisés dans les futurs travaux sur le travail décent dans l'économie rurale, en particulier ceux qui concernent les approches sectorielles, et dans les activités sur le renforcement du respect des normes par l'inspection du travail, en particulier lorsqu'il s'agira de mieux comprendre les caractéristiques du non-respect des normes et de sensibiliser efficacement les PME.

III. Stratégie de mise en œuvre

32. Les travaux relatifs à l'ACI seront axés sur un nombre limité de pays, dans lesquels les questions dont celui-ci traite sont prioritaires pour les mandants, comme il ressort des programmes par pays de promotion du travail décent, des résultats par pays et de la participation actuelle des mandants aux projets en cours. Des études exploratoires et des consultations ont été menées par exemple en Afrique du Sud à la demande du Conseil de négociation de l'industrie automobile pour examiner comment la méthodologie du programme SCORE a été appliquée dans ce secteur essentiel, en collaboration avec l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUUDI).
33. Cette approche permet d'atteindre une masse critique de ressources humaines et financières étant donné que l'ACI tire profit de la coopération technique existant dans le domaine des pratiques sur le lieu de travail. L'ACI met par ailleurs en commun et exploite les contributions provenant du budget ordinaire ainsi que des partenaires nationaux. Les activités de recherche, de développement, d'expérimentation et de renforcement des capacités visant à atteindre l'échelle et le champ voulus sont financées par les ressources existantes.
34. Comme c'est le cas pour tous les ACI, il s'agit d'une entreprise interdisciplinaire rendue possible par le travail d'équipe. Une équipe composée de fonctionnaires de différentes unités du Bureau a guidé l'élaboration de la note conceptuelle et du plan de travail relatifs à l'ACI. Le personnel du BIT dans les bureaux extérieurs, le personnel travaillant pour des

projets ainsi que les fonctionnaires des unités du siège, notamment ceux du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), et du Centre international de formation de l'OIT, Turin, ont contribué à la définition de la note conceptuelle et du plan de travail et seront chargés de les mettre en œuvre. A l'appui de cette entreprise à l'échelle du Bureau, le Directeur général a convoqué et dirigé une réunion-débat en décembre 2013 pour présenter le concept de cet ACI et recueillir les contributions de fonctionnaires du BIT du monde entier.

35. Afin de parvenir à une unité d'action, toutes les activités, produits, services et ressources font partie d'un cadre logique partagé concernant l'ACI. Le plan de travail définit les responsabilités et établit les échéances à respecter pour les unités, les bureaux et les projets, essentiellement sur le terrain. Les ressources sont mises à la disposition des unités de mise en œuvre, le plus souvent dans les bureaux extérieurs. L'équipe de l'ACI est chargée du contrôle de la mise en œuvre et du respect des échéances par rapport au plan de travail.

Conclusions

36. L'ACI visé dans le présent document fournit une occasion majeure de renforcer la capacité du Bureau d'aider les mandants de l'Organisation à surmonter le problème de fond que pose la qualité médiocre de l'emploi couplée à un faible niveau de productivité. Il est axé sur les entreprises qui fournissent et créent le plus d'emplois mais qui à l'heure actuelle ne sont souvent pas, malgré leur potentiel, en mesure de contribuer au développement et à la prospérité de leur pays. L'ACI fait fond sur le grand savoir-faire et les grandes capacités actuelles du Bureau, mais aborde les questions du champ et de l'échelle des effets, lesquelles ont limité la capacité des méthodes existantes de résoudre certains des principaux problèmes auxquels doivent faire face les travailleurs et les employeurs dans les PME, ainsi que la capacité des mandants d'obtenir des effets à l'échelle voulue. Il est prévu de poser des fondations beaucoup plus solides et plus étendues pour les politiques en comblant les lacunes de connaissance, en produisant des données probantes et en mettant à disposition des outils pratiques.

Projet de décision

37. *Le Conseil d'administration demande au Directeur général de tenir compte de ses orientations dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie relative à l'ACI «Productivité et conditions de travail dans les PME».*