



Organisation  
internationale  
du Travail



# Le dialogue social et l'**avenir** du travail

Rapport de la conférence de l'OIT-AICESIS  
23-24 novembre 2017  
Athènes, Grèce



Copyright © Organisation internationale du Travail 2018  
Première édition 2018

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 Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [rights@ilo.org](mailto:rights@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 leur ont été octroyés. Consultez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

Le dialogue social et l'avenir du travail  
ISBN 978-92-2-031190-5 (web pdf)

Egalement disponible en Espagnol, *El diálogo social y el futuro del trabajo*, ISBN: 978-92-2-031191-2 (web pdf) Genève, 2018 et en Anglais, *Social Dialogue and the Future of Work*, ISBN: 978-92-2-031189-9 (web pdf), Genève 2018

---

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Imprimé en Suisse

---

## Contents

Page

|                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Avant-propos.....                                                                                                     | v   |
| Remerciements.....                                                                                                    | vi  |
| Acronymes .....                                                                                                       | vii |
| Résumé.....                                                                                                           | ix  |
| I. Introduction.....                                                                                                  | 1   |
| 1.1 Comprendre les liens entre le dialogue social et les déterminants du changement<br>dans le monde du travail ..... | 2   |
| 1.1.1 Progrès technologiques.....                                                                                     | 3   |
| 1.1.2 Changements démographiques.....                                                                                 | 6   |
| 1.1.3 Changement climatique.....                                                                                      | 8   |
| 1.1.4 Mondialisation galopante .....                                                                                  | 9   |
| 1.2 Le rôle fondamental du dialogue social et du tripartisme.....                                                     | 10  |
| 1.3 Enquête de l'OIT-AICESIS sur le dialogue social et l'avenir du travail.....                                       | 11  |
| II. Le dialogue social et l'avenir du travail.....                                                                    | 14  |
| 2.1 Institutions du dialogue social: état des lieux .....                                                             | 14  |
| 2.2 Les priorités politiques des institutions du dialogue social.....                                                 | 16  |
| 2.3 L'implication des partenaires sociaux.....                                                                        | 20  |
| 2.4 Le rôle des CES-IS face aux défis de l'avenir du travail.....                                                     | 21  |
| 2.4.1 Technologie .....                                                                                               | 23  |
| 2.4.2 Démographie .....                                                                                               | 24  |
| 2.4.3 Climat .....                                                                                                    | 25  |
| 2.4.4 Mondialisation.....                                                                                             | 26  |
| III. Principales contraintes des opérations menées par les CES-IS.....                                                | 26  |
| IV. Moyens d'accroître l'implication des CES-IS dans les défis liés à l'avenir du travail .....                       | 29  |
| 4.1 Priorité des changements internes nécessaires.....                                                                | 31  |
| 4.2 Assistance demandée à l'AICESIS et à l'OIT .....                                                                  | 33  |
| V. Conclusions.....                                                                                                   | 35  |
| ANNEXES .....                                                                                                         | 38  |
| I. La Déclaration d'Athènes .....                                                                                     | 38  |
| II. Résumé de la Conférence d'Athènes .....                                                                           | 42  |
| Bibliographie.....                                                                                                    | 46  |



---

## Avant-propos

En Mai 2012, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) ont signé un mémorandum d'accord ayant pour objet de renforcer leur partenariat de longue date et leur coopération mutuellement bénéfique. Dans le cadre de cet accord commun, l'OIT et l'AICESIS, en partenariat avec le conseil économique et social grec (OKE) ont organisé une conférence internationale sur «Le dialogue social et l'avenir du travail» les 23 et 24 novembre 2017 à Athènes, en Grèce. Cet événement a rassemblé plus de 190 participants – représentants gouvernementaux, employeurs, travailleurs, représentants des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (ESC-SIs) de toutes les régions ainsi que des experts venus d'organisations internationales. L'accent a été mis sur les transformations profondes qui interviennent dans le monde du travail actuellement et sur l'identification des actions que les ESC-SIs peuvent mener pour aider à façonner l'avenir du travail afin de servir au mieux les intérêts des employeurs, des travailleurs et de la société en général.

La conférence a pris place dans le cadre de l'Initiative sur l'avenir du travail, qui est l'une des sept initiatives lancées en 2013 par le Directeur Général de l'OIT pour célébrer le centenaire de l'OIT en 2019. L'initiative encourage une réflexion et un dialogue entre les mandants tripartites de l'OIT sur les transformations actuellement à l'œuvre dans le monde du travail, et sur leurs implications pour les économies et les sociétés de demain.

Le présent rapport est largement fondé sur les résultats d'un sondage mené auprès des ESC-SIs dans le monde entier pour examiner le rôle et les défis rencontrés par les ESC-SIs en réponse aux changements technologique, démographique, et climatique et à la mondialisation. Il vise également à identifier les diverses initiatives qui ont été mises en place à cet égard. Le rapport présente un aperçu des perceptions actuelles des ESC-SIs, de leurs priorités et de leurs capacités par rapport aux multiples éléments de l'Agenda pour l'avenir du travail et propose des recommandations préliminaires sur la manière de renforcer leur engagement.

La conférence a permis un riche débat entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ainsi qu'avec les experts des organisations internationales et les autres acteurs sur la manière de soutenir les travailleurs et les entreprises pour leur permettre de s'adapter au monde du travail de demain. Elle a abouti à l'adoption de la déclaration d'Athènes qui promeut le dialogue social entre gouvernements et partenaires sociaux comme un instrument clé pour façonner l'avenir du travail autour du globe. Les participants ont réitéré leur engagement au dialogue social et se sont engagés à renforcer leurs efforts pour rassembler les gouvernements, les employeurs et les travailleurs et relever les défis mais aussi les multiples opportunités associés à l'avenir du travail.

Par la présente, nous aimerions réaffirmer l'importance de notre collaboration effective et stratégique et réitérer notre engagement à renforcer notre action conjointe afin de soutenir les ESC-SIs dans leurs efforts pour promouvoir le dialogue social à une époque où d'importantes transformations sont en cours dans le monde du travail.

**María Luz Vega**  
Coordinatrice  
Initiative sur l'avenir du travail  
OIT, Genève

**Youssef Ghellab**  
Chef  
Unité du dialogue social et du  
tripartisme  
OIT, Genève

**Francisco González  
de Lena**  
Secrétaire Général  
AICESIS, Bruxelles

---

## Remerciements

Ce rapport est basé sur les réponses au questionnaire sur le dialogue social et l'avenir du travail, envoyé aux Conseils économiques et sociaux et institutions similaires (CES-SI) en avril-mai 2017. L'OIT et l'AICESIS saisissent cette opportunité pour remercier tous les CES-SI qui ont participé à l'enquête et répondu au questionnaire ainsi que ceux ayant fourni des informations supplémentaires. Les remerciements de l'OIT et de l'AICESIS s'adressent aussi à toutes les personnes qui ont contribué à la confection du questionnaire, aux analyses des réponses et à la rédaction du rapport de la réunion, ainsi qu'à celles responsables de l'organisation de la conférence d'Athènes.

---

## Acronymes

|         |                                                                                           |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| AdT     | Avenir du travail                                                                         |
| AICESIS | Association Internationale des Conseils Économiques et Sociaux et Institutions Similaires |
| ANASE   | Association des nations de l'Asie du Sud-Est                                              |
| CAM     | Chaînes d'approvisionnement mondiales                                                     |
| CCNUCC  | Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques                        |
| CES/ESC | Conseil économique et social                                                              |
| CES-IS  | Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires                                |
| CIT     | Conférence internationale du Travail                                                      |
| CSI     | Confédération Syndicale Internationale                                                    |
| EMN     | Entreprises multinationales                                                               |
| FMI     | Fonds monétaire international                                                             |
| IDE     | Investissement direct étranger                                                            |
| NI-NI   | Ni en emploi, ni en éducation ou formation                                                |
| NU      | Nations Unies                                                                             |
| OCDE    | Organisation de coopération et de développement économique                                |
| ODD     | Objectifs du développement durable                                                        |
| OIE     | Organisation internationale des Employeurs                                                |
| OIT     | Organisation internationale du Travail                                                    |
| ONG     | Organisation non-gouvernementale                                                          |
| PAMT    | Politiques actives du marché du travail                                                   |
| PME     | Petites et moyennes entreprises                                                           |
| TIC     | Technologies de l'information et de la communication                                      |
| UE      | Union européenne                                                                          |



---

## Résumé

Le présent rapport est un document de base destiné à la conférence sur « le dialogue social et l'avenir du travail », qui a eu lieu les 23 et 24 novembre 2017 à Athènes, organisée conjointement par l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Association des Conseils économique et sociaux et Institutions similaires (AICESIS) et le Conseil économique et social de Grèce (OKE). Le rapport repose en grande partie sur une enquête réalisée auprès des conseils économiques et sociaux et autres institutions similaires (CES-IS), à laquelle ont répondu 44 de ces institutions. Il propose un aperçu des perceptions actuelles, des priorités et des capacités des CES-IS au regard des divers éléments de l'agenda sur l'avenir du travail (AdT) et propose des recommandations préliminaires pour renforcer leur engagement. Le programme de la Conférence est uniquement disponible en anglais dans la version anglaise.

La conférence de l'OIT-AICESIS s'est tenue dans le cadre de l'Initiative sur l'avenir du travail, l'une des nombreuses initiatives lancées par le directeur général de l'OIT en 2015 pour marquer les célébrations du centenaire de l'OIT en 2019. Cette initiative encourage les membres tripartites de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) à réfléchir sur les changements transformationnels actuellement à l'œuvre dans le monde du travail et à leurs implications pour les économies et les sociétés de demain. La prise en compte du rôle du dialogue social constitue un élément central de cette réflexion.

L'OIT a identifié quatre déterminants majeurs de changement (les progrès technologiques, les changements démographiques, le changement climatique et l'accélération de la mondialisation) qui transforment en profondeur le monde du travail. Un dialogue social impliquant les gouvernements et les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs devrait être amené à jouer un rôle essentiel dans le cadre de la gouvernance du travail, veillant à ce que les pays élaborent des politiques équilibrées pour répondre aux forces de changement et déboucher sur une croissance économique durable et sur la justice sociale.

Chacun des quatre déterminants majeurs de changement recouvre divers types de défis pour les CES-IS. L'accélération de la mondialisation exige que le dialogue social s'adapte aux nouvelles structures de prise de décision, alors que les entreprises multinationales deviennent des agents de plus en plus puissants. Les mutations démographiques sont synonymes de choix difficiles portant sur la modernisation des institutions constitutives de l'État providence et la création de milliers de nouveaux emplois décents pour les jeunes travailleurs. Le potentiel que recèlent les transformations technologiques ne pourra être pleinement exploité que moyennant une réglementation efficace sur les nouvelles formes de travail et des dispositions pour le manque de qualifications. Enfin, la gestion du changement climatique exige un large consensus autour d'une stratégie de développement durable. La complexité de chaque défi est exacerbée par le fait qu'il faille les traiter conjointement et simultanément, une tâche gigantesque pour tout pays, indépendamment de son niveau de revenu et de son stade de développement. L'envergure de la tâche est illustrée par les réponses fournies par les CES-IS au questionnaire de l'étude.

De nombreuses institutions nationales du dialogue social peinent encore à se remettre des conséquences de la crise financière mondiale. Près des deux tiers d'entre elles reconnaissent que le dialogue social a été malmené, à plus d'un titre, ces dernières années. Plus de la moitié a subi des réformes majeures, portant notamment sur leur mandat (ajout des questions environnementales, par exemple), leur composition (meilleure représentation des jeunes et des femmes), leur structure (mise en place de groupes de travail ou de comités spécifiques) ou leur mode opératoire.

Toutes sont conscientes que les changements qui s'opèrent dans le monde du travail imposent un examen sérieux. Les deux tiers des CES-IS ont conçu un plan stratégique pour consolider le rôle du dialogue social et de la concertation politique (ou envisagent de le faire), tandis que les trois quarts disposent déjà d'un plan d'action relatif à une ou plusieurs des questions relevant

---

de l'agenda sur l'avenir du travail. Les CES-IS ont avant tout un rôle consultatif (pour concevoir des politiques économiques et sociales et édicter la législation, par exemple) ou de partage d'informations, notamment sur les bonnes pratiques, ou bien les deux. À peine plus de la moitié des institutions jouent un rôle actif dans la négociation. Les CES-IS accordent la priorité absolue au rôle qu'elles jouent dans le dialogue social, la promotion de la négociation collective et des bonnes relations de travail, la protection sociale, les conditions de travail ainsi qu'en matière de chômage et de sous-emploi. La conformité du lieu de travail, la responsabilité sociale des entreprises et la nature changeante du travail ne recueillent pas le même degré d'importance à leurs yeux.

Quelques différences distinguent les pays n'ayant pas les mêmes niveaux de revenus ainsi que l'indiquent les politiques auxquelles les CES-IS accordent la priorité. Les pays où le dialogue social est une tradition bien ancrée et où les institutions sont correctement financées, tels que les pays à revenu élevé de l'Europe occidentale, ont pu se consacrer davantage aux questions soulevées par l'avenir du travail que ceux qui n'ont pas cette tradition et dont les capacités humaines et financières sont moindres. L'attention des CES-IS de ce dernier groupe porte sur les questions pressantes relatives au marché du travail (le chômage des jeunes, la sécurité et la santé au travail, la conformité du lieu de travail) plutôt sur les nouveaux défis avec lesquels ils sont moins familiarisés.

Le degré de préparation des CES-IS à l'égard des quatre grands déterminants du changement n'est pas non plus le même. Les phénomènes les plus récents tels que les changements climatiques et technologiques, inscrits aux agendas politiques depuis le début des années 2000 à peine, ont fait l'objet de débats dans beaucoup moins de CES-IS que les grandes questions qui y figurent depuis longtemps, telles que les changements démographiques et l'accélération de la mondialisation. À titre d'exemple, moins d'un tiers des CES-IS s'est impliqué dans des activités spécifiques (recherche, conseil, mobilisation ou renforcement des capacités) portant sur le progrès technologique et, seul un CES-IS sur trois s'est activement impliqué dans les débats sur ces questions aux niveaux national, régional ou mondial. Ils étaient encore moins nombreux à s'impliquer sur la question du changement climatique.

Plusieurs obstacles ont été identifiés qui freinent le bon fonctionnement des CES-IS, à la fois internes (causés surtout par le manque de moyens humains, techniques et financiers et un faible pouvoir de mobilisation qui reflète le manque d'implication des gouvernements) et externes (en particulier les faibles capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs). Les nouveaux défis, tels que le manque de représentation des groupes spécifiques comme les jeunes, les travailleurs migrants ou les travailleurs de l'économie de plateformes, l'émergence de nouvelles formes de travail des nouveaux acteurs de la société civile, ne sont pas traités comme une priorité par un grand nombre de CES-IS.

Cependant, de nombreux CES-IS, conscients de leurs faiblesses, envisagent de renforcer leurs institutions moyennant de nombreuses mesures telles que l'amélioration de leur capacité de planification stratégique, le renforcement des connaissances techniques et des qualifications de leurs membres, le renforcement de leur capacité mobilisatrice et l'amélioration de la coordination et de la collaboration aux échelons interne et externe.

Les CES-IS valorisent l'aide institutionnelle apportée par l'AICESIS et par l'OIT. Les membres de l'AICESIS se montrent généralement satisfaits des services fournis et encouragent l'échange de bonnes pratiques et d'informations entre les pays, les mesures qui visent à renforcer les capacités et les ateliers de formation, ainsi que le partage d'informations et l'analyse sur l'avenir du travail. L'assistance technique de l'OIT, par le biais des Programmes par pays sur le travail décent et les projets spécifiques, est également appréciée.

Le présent rapport comprend plusieurs recommandations provisoires qui incluent une meilleure planification stratégique des CES-IS au sujet des questions émergentes, par pays, relatives à l'avenir du travail (à la fois les défis et les opportunités qu'elles présentent), l'adoption d'une position plus proactive et d'anticipation vis-à-vis de l'avenir du travail, la mise en place de

---

groupes de travail spécifiques sur les questions de l'avenir du travail, le renforcement des partenariats avec les institutions spécialisées et les universitaires, le lancement de campagnes de sensibilisation, d'audiences publiques et autres activités de communication et l'amélioration des échanges d'expériences transfrontalières, l'approche politique et les bonnes pratiques qui pourront être facilités par l'AICESIS, en collaboration avec l'OIT.



---

## I. Introduction

L'Initiative sur l'avenir du travail est l'une des sept principales initiatives en cours pour marquer les célébrations du centenaire de l'OIT, en 2019 (OIT, 2015a). Le vaste processus de transformation du monde du travail exige une réponse prompte et efficace au nom de toutes les parties prenantes, avec l'Organisation internationale du travail (OIT) prenant la direction des opérations. Cette tâche est d'autant plus importante au regard de l'engagement de l'OIT à travers le Pacte mondial pour l'emploi de 2009 (OIT, 2009), qui place la création d'emplois au cœur de la reprise économique, du développement et de l'élimination des inégalités, et de la poursuite des Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) à l'horizon 2030 (ONU, 2015).

L'initiative pour l'avenir du travail comprend trois étapes. La première étape (2016–17) prévoyait l'organisation de dialogues nationaux tripartites qui se sont tenus dans près de 110 États membres de l'OIT jusqu'à présent. En août 2017, le directeur général de l'OIT a créé la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Au cours de la seconde phase, il est prévu que la commission se réunisse à quatre reprises et qu'elle publie, d'ici le début de l'année 2018, un rapport comprenant des recommandations. Enfin, le rapport sera discuté lors de la session du centenaire de la Conférence internationale du travail (CIT), en juin 2019.

Dans ce contexte, l'OIT s'est engagée à participer aux «conversations du centenaire» consacrées aux questions suivantes: a) le travail et la société en vue d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle face à l'éloignement croissant de la relation d'emploi classique; b) le travail décent pour tous afin de promouvoir le plein emploi et un meilleur niveau de vie; c) l'organisation du travail et de la production, en mutation rapide en raison des progrès de la mondialisation et de la technologie, et d) la gouvernance au travail pour redéfinir les rôles de l'OIT, des gouvernements nationaux et des partenaires sociaux, à tous les niveaux de la prise de décision dans le monde du travail.

La conférence de 2017, organisée conjointement par l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires et l'OIT, contribue directement à la conversation sur la «gouvernance du travail». Elle examinera comment les institutions nationales de dialogue social, qui rassemblent les gouvernements et les représentants des employeurs et des travailleurs, appréhendent et gèrent les mutations actuellement à l'œuvre dans le monde du travail.

Le présent document de base entend fournir aux participants des informations et une analyse pour alimenter la discussion et le débat sur le dialogue social et l'avenir du travail. Il est structuré comme suit. Le chapitre I porte tour à tour sur les principaux déterminants du changement dans le monde du travail et sur le rôle du dialogue social vis-à-vis de chacun d'entre eux. Il s'achève sur une description de l'enquête conduite conjointement par l'OIT et l'AICESIS, en amont de la conférence, en ciblant les institutions appartenant à l'AICESIS et celles qui n'en sont pas membres. Les chapitres suivants présentent les principaux résultats de l'enquête. Le chapitre II offre une analyse de la situation que connaissent les conseils économiques et sociaux et institutions similaires et leurs perspectives sur le futur du travail. Le chapitre III examine en détail les principales difficultés et contraintes rencontrées par les CES-IS. Le chapitre IV porte sur la façon dont les CES-IS peuvent consolider leur rôle en faisant face aux défis posés par l'avenir du travail. Enfin le chapitre V propose des conclusions et des recommandations dérivées de cette analyse.

---

## **1.1 Comprendre les liens entre le dialogue social et les déterminants du changement dans le monde du travail**

L'OIT (2015a) a identifié quatre déterminants majeurs du changement à l'œuvre qui façonnent l'avenir du travail: les progrès technologiques, les changements démographiques, le changement climatique et la mondialisation. Il existe un lien étroit entre chacun de ces grands déterminants du changement et le rôle du dialogue social (cf. Freyssinet, 2017).

En premier lieu, l'accélération des mutations technologiques a un impact profond sur la demande de qualifications, sur l'organisation du travail et sur les frontières entre l'emploi et l'auto emploi. Le dialogue social est nécessaire pour définir la meilleure façon d'exploiter le plein potentiel de ces nouvelles technologies, tout en tenant compte des besoins des partenaires sociaux de s'adapter à une nouvelle configuration du travail.

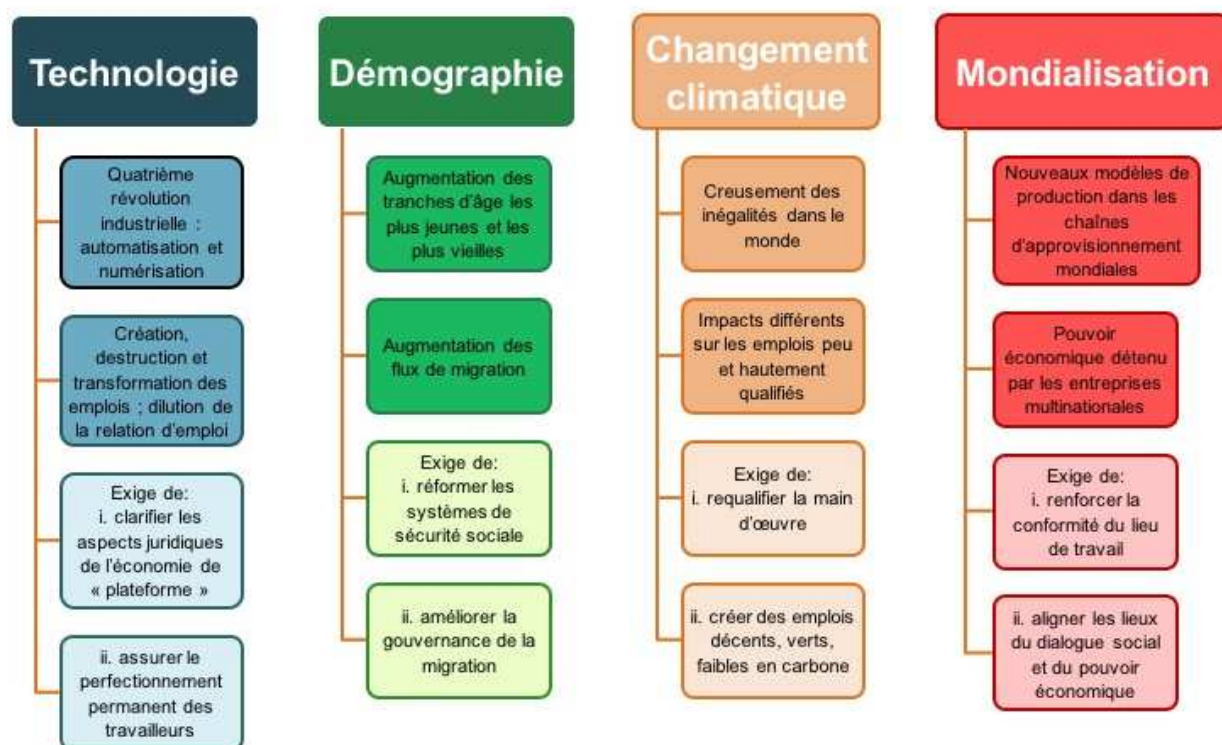
Deuxièmement, les tendances démographiques indiquent que les régimes de protection sociale doivent se préparer à faire face à une main-d'œuvre dont la composition sera radicalement différente à l'avenir. Le dialogue social est primordial pour une modernisation réelle des institutions de l'État-providence.

Troisièmement, le dialogue social doit être au cœur des débats et des réponses relatifs à ce défi mondial qu'est le changement climatique, tout en veillant à une transition équitable permettant d'en mitiger les conséquences les plus néfastes, dont les inégalités dans le monde.

Enfin, l'accélération de la mondialisation, en particulier par le biais des chaînes d'approvisionnement mondiales, fait progressivement glisser la responsabilité de la prise de décision économique du niveau national vers les entreprises multinationales (EMN). Le processus de dialogue social doit s'adapter à cette nouvelle réalité, notamment par le biais de la promotion des principes et droits fondamentaux au travail pour tous les travailleurs, y compris auprès des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Examinons désormais chacun de ces grands déterminants du changement et voyons quel rôle peut avoir le rôle que le dialogue social pour chacun d'entre eux. Le schéma n° 1 propose une vue d'ensemble des grandes questions et principaux défis liés à chacun des grands déterminants.

Graphique n° 1. Impact des grands déterminants du changement sur le marché du travail



### 1.1.1 Progrès technologiques

Le changement technologique est un processus dynamique qui implique à la fois la création de nouveaux emplois, la destruction d'emplois obsolètes et la transformation d'emplois existants, notamment dans la façon dont le travail est organisé. Ces processus ont des impacts très variés : par exemple, une distinction diffuse entre le travail et les loisirs et entre le lieu de travail et le foyer ; la fragmentation du processus de production et l'éclatement du lieu de travail. Tous ces changements entraînent de véritables défis pour les institutions et les processus de dialogue social. Ainsi, la dispersion du lieu de travail complique de plus en plus la tâche des syndicats qui cherchent à atteindre leurs affiliés ou à attirer de potentiels nouveaux membres.

Les mutations technologiques actuelles comprennent deux composantes majeures : premièrement, l'automatisation (l'exécution de tâches techniques réalisées par des machines qui fonctionnent sans intervention humaine) et deuxièmement, la numérisation (la conversion de textes, d'images et de sons en format numérique traité par ordinateur) (Freyssinet, 2017). S'il est vrai qu'aucun de ces processus ne peut être qualifié de nouveau, la « quatrième révolution industrielle »<sup>1</sup> est cependant plus rapide (exigeant continuellement l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre) et de plus grande envergure (susceptible de changer radicalement les pratiques des entreprises dans le monde) que les révolutions industrielles qui l'ont précédée (FEM, 2016).

<sup>1</sup> Le terme décrit grossièrement les percées technologiques opérées dans divers domaines comprenant la robotique, l'intelligence artificielle, les nanotechnologies, l'informatique quantique, l'impression en 3D, les véhicules autonomes, la biotechnologie, l'Internet des objets, les métadonnées, l'industrie 4.0 et le taylorisme numérique (cf. Davis, 2016).

---

L'incidence nette de ces mutations technologiques sur le nombre d'emplois et sur leur répartition sectorielle et géographique n'est pas encore connue et fait l'objet d'intenses débats<sup>2</sup> mais, l'impact de certaines dimensions du changement technologique commence à être mieux cerné. Le secteur des services, par exemple, risque d'être le plus touché et les probabilités d'automatisation dépendront davantage du caractère routinier de l'emploi que du secteur ou des exigences de qualifications (OIE, 2017: 7; OIT, 2016c). Les emplois qui exigent de la créativité ou des compétences interpersonnelles devraient être moins touchés par l'automatisation. Par ailleurs, les effets pourraient s'avérer positifs pour les femmes dont l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle pourrait être fortement amélioré grâce aux avancées technologiques (Sorgner, Eckhardt et Krieger-Boden, 2017).

L'OIT (2016c: 7) a identifié trois défis majeurs liés à la quatrième révolution industrielle:

- i) une plus grande polarisation entre les emplois peu qualifiés et les emplois hautement qualifiés, accentuée par la disparition des emplois moyennement qualifiés dans les économies développées et le manque de diversification dans les pays en développement;
- ii) le besoin des travailleurs, des entreprises et des communautés d'assurer une bonne gestion politique et sociale du processus de changement;
- iii) la répartition des gains de productivité générés par la technologie entre les groupes socio-économiques dans un monde caractérisé par la hausse des inégalités.

L'OIT (2016c) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE, 2017) estiment que les défis ne se manifesteront pas de la même façon dans les économies développées et dans les économies en développement. Les projections indiquent que d'ici 2020, il y aura une carence de travailleurs hautement qualifiés, en particulier dans les pays industrialisés, et un excédent de travailleurs peu qualifiés, surtout dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire.<sup>3</sup>

Dans les pays industrialisés, le phénomène pourrait conduire à un chômage de longue-durée ou structurel, en particulier pour les jeunes sous-qualifiés, dont l'effet serait de creuser les inégalités et d'accentuer les tensions sociales. Des politiques pour promouvoir une croissance économique durable et l'inclusion sociale seront nécessaires pour contrecarrer ces tendances. Dans les économies en développement, le problème revêt des contours plus complexes. Le manque de travailleurs hautement qualifiés risque de freiner le développement des industries à forte valeur ajoutée, tandis que l'automatisation pourrait réduire leur avantage financier comme source de main d'œuvre peu qualifiée. Concrètement, ces changements pourraient se traduire par un « rapatriement » de la production depuis les économies en développement vers les économies industrialisées.<sup>4</sup> Enfin, sachant que le pourcentage de la main d'œuvre dans l'industrie manufacturière dans les économies

---

<sup>2</sup> Les estimations relatives à l'automatisation des emplois sont très variables. Frey et Osborne (2017) estiment que 47% des emplois aux États-Unis risquent fort d'être automatisés. Chang et Huynh (2016) estiment que, dans les pays de l'ANASE, trois emplois sur cinq risquent de disparaître. D'autres sont plus prudents. Un observateur de ces changements technologiques depuis longtemps (Autor, 2015) estime, quant à lui, que l'apprentissage de la machine et les progrès récents risquent de remplacer les emplois hautement qualifiés mais que, si certains emplois disparaissent, d'autres seront transformés, comme dans toutes les révolutions technologiques qui ont précédé. Une étude de l'OCDE (Arntz, Gregory et Zierhan, 2016) parvient aux mêmes conclusions, estimant que seuls 9% (en moyenne) des emplois dans l'OCDE risquent d'être automatisés.

<sup>3</sup> Le McKinsey Global Institute (2012: 2) prévoit, d'ici 2020, une carence mondiale en travailleurs hautement qualifiés, s'élevant à quelques 40 millions de personnes (dont la moitié dans les pays avancés) et un excédent de travailleurs peu qualifiés, atteignant jusqu'à 95 millions de personnes, surtout dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire.

<sup>4</sup> L'entreprise de vêtements de sport, Adidas envisage de rapatrier sa production de chaussures de sport des pays en développement vers l'Allemagne et les États-Unis (The Economist, 2017).

---

émergentes, telles que le Brésil et l'Inde, a déjà atteint un palier de près de 15%, il est peu probable que la croissance de l'industrie offre une solution pérenne au chômage persistant dans les pays d'Afrique et d'Amérique latine. Ces pays devront trouver d'autres moyens pour renforcer leurs classes moyennes et empêcher que les inégalités de revenus ne se creusent encore plus.

Un éventail de défis très diversifiés s'annonce avec l'apparition de « l'économie de plateformes ». L'expansion du travail géré par les plateformes numériques (micro-tâches exécutées par le biais de plateformes en ligne qui relient un nombre illimité d'organisations, d'entreprises et de personnes) a d'ores et déjà un impact profond sur la nature du travail (De Stefano, 2016). Le travail géré par les plateformes numériques est caractérisé par sa grande diversité, allant de tâches mineures et routinières à un travail hautement créatif. Si le nombre de travailleurs concernés est très difficile à évaluer, les estimations indiquent que les grandes plateformes<sup>5</sup> employaient plus de 21 millions de personnes en 2015 (Smith et Leberstein, 2015). L'émergence des travailleurs numériques remet en question la notion même de relation de travail et exige une nouvelle législation du travail pour réglementer efficacement ces formes de travail (Prassl et Risak, 2016). La difficulté réside, par ailleurs, dans la dissociation entre le travail et le lieu de travail fixe (Eurofound-OIT, 2017), et sur le retour à une rémunération basée sur les résultats, laquelle rend plus difficile la garantie de certaines formes de protection au travail, comme celles relatives à la durée du travail (Freyssinet, 2017). Pour répondre à ce phénomène, certains syndicats commencent à proposer des services s'adressant spécifiquement aux travailleurs numériques. Ainsi, le syndicat des travailleurs indépendants (Freelance Union) aux États-Unis se pose en groupe de défense et propose des polices d'assurance à tous ses membres, y compris aux travailleurs numériques et aux travailleurs indépendants traditionnels. En Allemagne, IG Metall a lancé une plateforme spécialement destinée aux travailleurs numériques.

La quatrième révolution industrielle pose d'importants défis au dialogue social, tant au niveau micro que macro. Le défi consiste à gérer l'impact des mutations technologiques afin d'empêcher la polarisation du travail dans les économies industrialisées, à prévoir un modèle de croissance durable dans les pays en développement et, dans tous les pays, à veiller à la redistribution des fruits de la croissance et de la productivité d'une façon socialement plus équitable. Des contrats sociaux multidimensionnels (semblables aux pactes sociaux traditionnels) devront peut-être être négociés entre les gouvernements et les partenaires sociaux afin de combler le fossé des qualifications et des inégalités que pourraient exacerber les changements technologiques.

A l'échelle «micro», l'un des plus grands défis consiste à organiser, servir et représenter les millions de travailleurs numériques qui souhaitent que leur travail soit reconnu comme un emploi à part entière (Irani, 2015), avec la multiplication des formes atypiques d'emploi (OIT, 2016a). Cela ouvrirait la voie à une couverture pour ces formes de travail dans le cadre législatif existant et permettrait aux syndicats de mettre en place des services et des stratégies de syndicalisation (Heery et Adler, 2004; Molina et Guardiancich, prochainement).

Afin de relever ces défis, les institutions du dialogue social et les partenaires sociaux devront faire preuve d'une grande capacité d'adaptation. Comme le suggère l'OIE (2017), les organisations d'employeurs devront être plus orientées vers le service et ouvrir éventuellement leurs portes à de nouveaux types d'entreprises. Quant aux syndicats, ils devront réaménager leurs organisations et déployer des stratégies innovantes afin d'élargir leur base d'affiliation. Enfin, les institutions de dialogue social devront, elles aussi, le cas échéant, accueillir dans leurs délibérations, de nouveaux interlocuteurs dont les perspectives pourront apporter une valeur ajoutée à celles des organisations d'employeurs et de travailleurs.

---

<sup>5</sup> Y compris: Uber, Lyft, Sidecar, Handy, Taskrabbit, Care.com, Postmates, Amazon Mechanical Turk, Crowdfunder, Crowdsourc, Clickworker.

---

### 1.1.2 Changements démographiques

La perspective de l'OIT en matière de changement démographique repose sur trois dimensions : l'arrivée des jeunes sur le marché du travail, la féminisation de la main-d'œuvre et le vieillissement de la population (OIT, 2016d).

Les perspectives d'emploi pour les groupes de jeunes sont une préoccupation majeure dans le monde entier. L'économie mondiale devra créer plus de 600 millions d'emplois au cours des prochaines décennies si elle tient à maintenir les taux d'emplois aux niveaux actuels (S4YE, 2015),<sup>6</sup> alors qu'il manque d'ores et déjà 62 millions d'emplois dans le monde (OIT, 2016e). Les jeunes comptent déjà parmi les populations les plus touchées par le chômage, le sous-emploi, l'insécurité de l'emploi et le travail informel. De façon générale, les filles ont un niveau de scolarité inférieur à celui des garçons et la probabilité qu'elles deviennent des NI-NI (ni en emploi, ni en formation) est plus élevée.<sup>7</sup>

Plusieurs facteurs sont à l'origine de cette situation. La crise financière mondiale a été particulièrement rude à l'égard des jeunes car ils occupent souvent des postes temporaires moins protégés. Les jeunes travailleurs font les frais de l'inadéquation entre leur niveau d'instruction et la demande en nouvelles compétences, tant sur le marché du travail des hautes qualifications que sur celui des basses qualifications. L'augmentation de l'espérance de vie (surtout en Afrique) explique que sans nouvelles créations d'emplois, il n'y a pas suffisamment de postes de travail pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail. Enfin, les perspectives de trouver un emploi pour certains groupes sociaux économiques sont faibles : les jeunes femmes, les personnes vivant dans des quartiers défavorisés ou en zones de conflit, les pauvres des zones rurales, les travailleurs handicapés, etc.

En ce qui concerne la situation des femmes, elles restent, à tous égards par rapport aux hommes, reléguées à une place secondaire sur le marché du travail, en matière salariale entre autres. Le taux de participation des femmes dans le monde reste inférieur de 27% à celui des hommes, avec de grandes variations d'un pays à l'autre (OIT, 2017d).<sup>8</sup> Par ailleurs, lorsque les femmes participent au marché du travail, elles ont plus de chance que les hommes de se retrouver au chômage, d'occuper un emploi non payé ou un poste traditionnellement considéré comme un emploi féminin.

Enfin, le vieillissement de la population, dû à l'augmentation de l'espérance de vie et à la baisse du taux de natalité, devient une préoccupation croissante dans la plupart des pays, et pas seulement dans les économies industrialisées. Selon les Nations Unies (2017), 13 % de la population mondiale est actuellement âgée de 60 ans ou plus. D'ici 2050, ce pourcentage

---

<sup>6</sup> D'après Solutions for Youth Employment (2015), en 2014, près de 500 millions de jeunes étaient sans emploi, occupaient des sous-emplois ou des emplois peu sûrs. Quelques 621 millions de travailleurs (essentiellement des femmes) étaient sans emploi, ne suivaient pas de formation ni d'études (NI-NI). Le nombre de jeunes au chômage dans le monde s'élevait à 71 millions en 2016 (OIT, 2016e), soit un taux de chômage des jeunes de 13,1 %. Cela représente près de 40 % du chômage total dans le monde. Les jeunes sont quatre fois plus enclins à se trouver en situation de chômage. Le taux de chômage des jeunes femmes est 10 % supérieur à celui des jeunes hommes.

<sup>7</sup> Les garçons, quel que soit leur âge et quelles que soient les régions, ont un taux de scolarité supérieur aux filles, à l'exception des économies industrialisées où les filles sont généralement plus scolarisées. L'écart entre les sexes est plus prononcé dans les régions du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord.

<sup>8</sup> En 2017, l'écart de genre le plus marqué dans les taux de participation au marché du travail concernait les femmes des économies émergentes (31%), suivies des économies développées (16%) et des économies en développement (12%). Ces écarts sont plus creusés dans les pays arabes, en Afrique du Nord et en Asie du Sud (plus de 50%). Dans ces régions, la participation des femmes est la plus faible (moins de 30% par rapport à la moyenne mondiale de 49%).

---

devrait dépasser les 25 % sur tous les continents, à l'exception de l'Afrique. L'incidence sur le taux de dépendance retraités/actifs risque d'être considérable.<sup>9</sup>

Le vieillissement de la population pose un double problème. Premièrement, il impose de prévoir un régime de sécurité sociale adapté et pérenne (pensions de retraite, soins de santé et soins à domicile abordables) pour les personnes âgées. Deuxièmement, il impose de préparer le marché du travail afin qu'il puisse absorber une main-d'œuvre plus âgée. Ainsi, en matière de pensions de retraite, de nombreuses organisations internationales recommandent d'ores et déjà une combinaison entre les régimes de retraite contributifs et publics et les régimes non contributifs (cf. OIT, 2017e; Holzmann, Palmer et Robalino, 2012; OCDE, 2015a), en sus des diverses mesures destinées à promouvoir le travail à un âge plus avancé (cf. OCDE, 2006, 2015b, Commission européenne, 2011). Deux tendances contrastées se dégagent. Ainsi, parmi les éléments positifs, la couverture de la sécurité sociale s'est améliorée, notamment dans les pays en développement.<sup>10</sup> Parmi les éléments négatifs, on assiste à une contraction des régimes de pension publics au cours de la période 2010–16, liée, à bien des égards, à la crise financière mondiale.<sup>11</sup>

Face à un tel degré de complexité, quel rôle le dialogue social peut-il jouer pour faire baisser le chômage des jeunes, combler les inégalités de genre, améliorer l'emploi des travailleurs plus âgés et moderniser les systèmes de sécurité sociale ? Rappelons que si aucune de ces questions, abordées individuellement, ne présente de nouveauté particulière, elles sont désormais envisagées conjointement dans diverses combinaisons nouvelles. Les pactes sociaux tripartites conclus dans des pays aussi divers que le Chili, l'Italie, la Slovaquie, la Corée du Sud et le Zimbabwe confèrent aux partenaires sociaux un rôle essentiel dans toute prise de décision relative à la réforme de la sécurité sociale, à l'éducation, la formation, la réglementation du marché du travail, les politiques actives d'emploi, etc. (Baccaro et Galindo, prochainement). Le dialogue social est primordial dans la promotion de l'égalité des chances sur le marché du travail et dans la société en général. Pourtant, une étude réalisée auprès des institutions nationales de dialogue social dans le monde (Muller, prochainement) confirme la sous-représentation persistante des femmes au sein de ces institutions, dans toutes les régions du monde ; un état de fait qui devra être corrigé.

La Confédération Syndicale Internationale (CSI, 2017a) et l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE, 2017) s'accordent à dire que pour s'attaquer au chômage croissant des jeunes, il est fondamental d'améliorer les mesures de transition entre l'école et le travail, grâce notamment aux investissements dans l'éducation et la formation professionnelle. Par ailleurs, d'autres complémentarités importantes sont à envisager entre les tendances démographiques à l'œuvre dans différentes régions du monde: l'émigration des jeunes travailleurs des économies en développement pourrait combler le manque de qualifications et le manque de pérennité des systèmes de sécurité sociale des économies industrialisées (Barr, 2012), tandis que l'investissement dans le secteur des soins aux personnes âgées pourrait regonfler l'emploi dans les pays industrialisés (CSI, 2017).

Si la participation des partenaires sociaux dans la prise de décision relative à ces questions essentielles manque de preuves indéniables, il existe des données ponctuelles qui indiquent que leur rôle est souvent limité (Ghellab et Papadakis, 2011). Le retour à une politique de

<sup>9</sup> L'ONU (2017) estime que d'ici 2050, la population active (âgée de 20 à 64 ans) par rapport aux personnes âgées (plus de 65 ans) sera inférieure à 2% dans cinq pays d'Amérique latine, sept pays d'Asie et 24 pays d'Europe.

<sup>10</sup> Depuis 2000, le nombre de pays où la couverture de protection sociale dépasse 90% est passé de 34 à 53, alors que le nombre de pays où la couverture est inférieure à 20% est passé de 73 à 51 (OIT, 2017e).

<sup>11</sup> Les économies avancées, telles que les pays membres de l'Union européenne et de l'OCDE, ont introduit des mécanismes de stabilisation automatique, limité l'indexation et retardé l'âge de la retraite (Carone et coll., 2016).

---

concertation tripartite est un élément sine qua non pour garantir l'avenir du contrat social. En effet, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) souligne que *«le dialogue social et le tripartisme en tant que méthodes les plus aptes à faciliter [...] la formation d'un consensus sur les politiques nationales et internationales pertinentes ayant une incidence sur les stratégies et programmes d'emploi et de travail décent.»*<sup>12</sup>

### 1.1.3 Changement climatique

Si cette question est restée jusque récemment en marge des domaines étudiés, le changement climatique est devenu, sans conteste, la question la plus pressante des recherches en cours et des agendas politiques. Le consensus quasi universel selon lequel *«l'influence humaine est la principale cause du réchauffement observé depuis le milieu du XXe siècle»*, ainsi que l'indique le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Cook et coll., 2016), a conduit à l'adoption de l'Accord de Paris, en 2015. En octobre 2017, il avait été ratifié par 195 pays, parties à la Convention cadre des Nations Unies sur le changement climatique (CCNUCC). L'objectif de l'Accord de Paris est de parvenir à atténuer le réchauffement de la planète. Afin de rester strictement dans les limites du réchauffement fixé à 2 °C, les émissions de gaz à effet de serre devront baisser jusqu'à zéro entre 2055 et 2070 pour éviter des conséquences dramatiques, dont une perte majeure de productivité (OIT, 2013a). Selon la CSI (2016), des secteurs entiers de l'économie sont contraints de modifier leur empreinte carbone et tous les emplois doivent devenir « climato-compatibles ». Cela entraîne une destruction/création d'emplois, en tout semblable à celle provoquée par les avancées technologiques.

Le consensus quasi-général veut que les investissements nécessaires pour faire face au changement climatique soient potentiellement générateurs d'emplois.<sup>13</sup> Les nouveaux types d'emplois verts encouragés par l'OIT sont *«des emplois décents qui contribuent à préserver et à restaurer l'environnement, tant dans les secteurs traditionnels, tels que la production manufacturière et le bâtiment, que dans de nouveaux secteurs et des secteurs verts émergents, tels que les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique.»*<sup>14</sup>

Le dialogue social doit jouer un rôle de premier ordre dans la gestion de la transition vers des économies et des sociétés écologiquement durables, comme le soulignent les Principes directeurs pour une transition juste (OIT, 2015) et le rapport du directeur général à la 106<sup>e</sup> session de la CIT (OIT, 2017c). Ces principes directeurs énoncent les orientations majeures qui sous-tendent toute transition équitable ainsi que les principaux domaines auxquels s'attaquer et rappellent la nécessité de construire un consensus grâce au dialogue social.

D'aucuns défendent que l'inégalité et la dégradation environnementale se renforcent mutuellement. D'un côté, les pays riches «externalisent» les dommages environnementaux liés à leurs habitudes de surconsommation vers les régions les plus pauvres, tandis que de l'autre côté, la dégradation environnementale dans les pays les plus pauvres exacerbe les inégalités sous-jacentes. Ainsi, le dialogue social au sein et entre les pays est-il nécessaire pour gérer la répartition des coûts environnementaux et du changement climatique ainsi que

<sup>12</sup> Adoptée à la CIT lors de sa 97<sup>e</sup> session, Genève, 2008.

<sup>13</sup> En 2010, la CSI (2016) estimait que si 12 pays à peine investissaient 2 % de leur PIB chaque année pendant cinq ans dans les secteurs les plus importants, 48 millions d'emplois seraient créés. L'OIT (2013a) s'est penchée sur 24 études mondiales, régionales et nationales récemment réalisées qui pointent toutes vers un gain net d'emplois allant jusqu'à 60 millions d'emplois. L'OCDE (2017a) prévoit que dans le seul secteur des énergies renouvelables, près de 20 millions d'emplois pourraient être créés dans le monde d'ici 2030.

<sup>14</sup> Les emplois verts ont pour principal objectif d'améliorer l'efficacité énergétique et des matières premières, de diminuer l'émission des gaz à effet de serre, de réduire les déchets et la pollution, de protéger et de restaurer les écosystèmes et de soutenir l'adaptation aux effets du changement climatique.

---

la redistribution des profits économiques entre les divers groupes sociaux et zones géographiques.

L'émergence d'une économie verte aura un impact différent sur les emplois très qualifiés et sur les emplois peu qualifiés (OCDE, 2017a). De façon générale, les données indiquent à ce jour que les politiques en matière de changement climatique ont surtout des incidences sur les emplois peu qualifiés, nombreux à disparaître, mais qu'en contrepartie, de nouveaux emplois seront créés, dans des proportions similaires. Ainsi, il y a potentiellement une perte dans le segment peu qualifié de la main-d'œuvre. À l'inverse, bien que les chiffres absolus soit inférieurs, nous assistons à une création nette d'emplois dans le segment du marché des emplois hautement et moyennement qualifiés. Les travailleurs de ce segment en bénéficient le plus. Dans ce contexte, le dialogue social s'avère indispensable pour atténuer les inégalités entre les secteurs et orienter l'investissement vers l'éducation et la formation afin de combler le fossé émergent entre les différents degrés de qualifications.

Enfin, un dialogue social plus inclusif s'avère nécessaire pour concevoir un modèle de développement durable pour l'avenir, qui implique, le cas échéant, les associations de la société civile spécialisées dans la protection environnementale, par exemple. Les partenaires sociaux, quant à eux, se verront peut-être obligés d'adopter de nouvelles formes de réglementation susceptibles d'imposer, entre autres, certaines limites aux opérations commerciales, de créer de nouvelles obligations fiscales ou éventuellement de réduire les emplois dans certains secteurs.

#### **1.1.4 Mondialisation galopante**

L'OIT promeut depuis près de vingt ans une mondialisation socialement équitable (Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, 2004). Le thème de la conférence de l'OIT-AICESIS en 2015 portait sur le dialogue social et la conformité du lieu de travail, notamment dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (CAM) (OIT-AICESIS, 2015).

D'après le Groupe de travail sur la dimension sociale de la libéralisation du commerce international: « *la mondialisation économique peut être simplement définie comme un processus d'intégration économique rapide entre les pays. Elle résulte de la libéralisation croissante du commerce international et des investissements directs étrangers et d'une augmentation de la mobilité des flux de capitaux.* »<sup>15</sup> Le présent document se penche sur deux aspects de la mondialisation qui ont un impact direct sur le dialogue social, à savoir les entreprises multinationales (EMN) et la multiplication des CAM.<sup>16</sup>

La conférence de l'OIT-AICESIS 2015 pointait la conformité du lieu de travail comme l'un des principaux défis posés par les CAM, en particulier dans les économies en développement. La plupart des emplois générés par les EMN se trouvent dans les petites et moyennes entreprises (PME) situées dans le tiers inférieur de leurs chaînes d'approvisionnement. C'est précisément à ce niveau que réside le déficit de travail décent le plus marqué, la plupart de ces entreprises relevant de l'économie informelle et comprenant des travailleurs qui opèrent depuis leur domicile et des travailleurs «atypiques».

En vue d'éviter toute violation de la législation du travail tout au long des CAM, plusieurs types d'interventions sont possibles : l'application rigoureuse du droit national et international par l'État (Ruggie, 2008), des initiatives volontaires privées de la part des EMN (OIT, 2013), l'application effective et le contrôle indépendant des codes de conduite par les organismes internationaux (OIT, 2017b, OCDE, 2011, 2017). La Déclaration tripartite de

---

<sup>15</sup> <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb276/sdl-1.htm>

<sup>16</sup> Selon l'OIT (2016), le terme « chaîne d'approvisionnement mondiale » fait référence à l'organisation transfrontalière d'activités exigeant la production de biens et de services et le transport jusqu'au consommateur passant par diverses phases de développement, de production et de livraison.

---

l'OIT sur les principes relatifs aux entreprises nationales et la politique sociale, telle que révisée en 2017, comprend plusieurs recommandations relatives au développement économique inclusif et au progrès social.

Quelles sont les implications de ces tendances sur le dialogue social ? L'un des principaux défis réside dans la tension qui pourrait naître du souhait de l'État d'attirer les investissements directs étrangers (IDE) et de la nécessité de protéger les droits des travailleurs. La Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail de 1998 prévoit un socle universel composé de quatre droits fondamentaux qui doivent être respectés dans tous les pays.<sup>17</sup> Cependant, avant de prendre des décisions relatives à l'investissement, les entreprises multinationales doivent évaluer tous les aspects de l'environnement commercial dans les éventuels pays hôtes, y compris la législation du travail, les incitations fiscales, etc. (cf. Jensen, 2008). Afin d'attirer les investissements directs étrangers, l'État peut préférer une approche unilatérale de prise de décision plutôt que de s'engager dans le dialogue social. Il n'est pas rare non plus que les entreprises multinationales jouissent également d'un canal de communication direct avec le gouvernement et qu'elles ne soient pas membres des organisations nationales d'employeurs, ce qui pourrait affaiblir un peu plus le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques nationales.

Parmi les autres défis que rencontre le dialogue social, citons le « découplage » du centre de décision des entreprises multinationales (le siège social est situé dans le pays principal où elles sont immatriculées) de celui du dialogue social à l'échelon national. Comment les institutions nationales du dialogue social peuvent-elles étendre leur rôle au-delà de considérations sur la meilleure façon de gérer l'impact des décisions prises ? D'autres difficultés portent sur la façon dont les CES-IS peuvent réellement comprendre et répondre aux attentes de la multitude d'EMN impliquées dans les CAM. Comment peuvent-elles établir des liens de coopération avec les diverses parties prenantes ayant un intérêt dans les questions à l'étude (consommateurs, environnementalistes, militants des droits humains, etc.) ? Une récente étude de l'OIT (Pyke, 2017) conclut que les institutions nationales du dialogue social recèlent le potentiel nécessaire, malgré les nombreux obstacles identifiés, leur permettant de s'adresser aux entreprises multinationales pour les aider à combler les lacunes de gouvernance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

## **1.2 Le rôle fondamental du dialogue social et du tripartisme**

Bien des enseignements peuvent être tirés de l'histoire du dialogue social après la Seconde guerre mondiale, dont celui-ci pourrait s'inspirer pour parvenir à relever les défis considérables liés aux mutations du monde du travail. Le contrat social passé entre les employeurs et les travailleurs pendant les 30 glorieuses (Wirtschaftswunder, les 30 années de forte croissance économique après 1945) entendait juguler les pressions inflationnistes d'une part, mais visait également la redistribution des fruits de la croissance entre le capital et le travail (Schmitter, 1979). Après le coup porté par la « stagflation », au cours des années 1970, l'objectif du dialogue social est devenu la préservation de l'emploi, alors que les conditions économiques nationales étaient difficiles et la concurrence mondiale gagnait en intensité. Les pactes sociaux nés dans les années 1980 et 1990 ont, contre toute attente, engendré des résultats positifs, y compris dans les pays ne disposant pas de solides institutions du dialogue social (Baccaro et Galindo, prochainement; Avdagić, Rhodes et Visser, 2011). Enfin, au début de la Grande récession de 2008-09 et avant que les politiques d'assainissement budgétaire ne prennent le dessus, les processus de dialogue social ont une fois de plus permis de sauver des centaines de millions d'emplois au cœur de la pire récession vécue depuis la Seconde guerre mondiale (Ghellab, 2009; Freyssinet, 2010; Guardiancich, 2012).

---

<sup>17</sup> Il s'agit de la liberté syndicale, la reconnaissance du droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et de la discrimination au travail et dans les emplois.

---

En dépit du rôle positif joué par le dialogue social tout au long des 75 dernières années, les mutations dans le monde du travail sont aujourd'hui porteuses de nouveaux défis majeurs. La multiplication des institutions nationales de dialogue social et la ratification croissante de la convention n° 144<sup>18</sup> ne sont pas toujours suivies de résultats positifs sur le terrain. L'inégalité de revenus dans les pays se creuse (OIT, 2017; OCDE, 2015), les relations industrielles subissent un processus de déréglementation (Baccaro et Howell, prochainement), la couverture assurée par les conventions collectives diminue (OCDE, 2017b: 138) et les pactes sociaux sont moins ambitieux que dans le passé (Molina et Guardiancich, 2017; Baccaro et Galindo, prochainement).

De plus en plus, apparaît un consensus selon lequel les forces conservatrices et sociales-démocrates, les keynésiens et les monétaristes, les mondialistes et les nationalistes, et en particulier les gouvernements, les employeurs et les travailleurs peuvent unir leurs efforts dans la lutte contre l'inégalité dans le monde (Freysinet, 2017). Les inégalités, non seulement aggravent bon nombre d'indicateurs sociaux tels que la corruption, la criminalité et la santé (Wilkinson et Pickett, 2009) mais, ont également pour effet de ralentir la croissance économique (Ostry, Berg et Tsangarides, 2014; OCDE, 2014). Ainsi, lors du lancement de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, en août 2017, le Premier ministre suédois Stefan Löfven (co-président) a déclaré : « *l'égalité entre les pays et au sein des pays est la question clé de notre époque* ». Le dialogue social a beaucoup à offrir pour combler le fossé des inégalités dans le monde.

L'objectif majeur du dialogue social est de réconcilier les intérêts des employeurs, des travailleurs et des gouvernements et de battre ainsi en brèche la critique selon laquelle la concertation politique est toujours, nécessairement, un jeu à somme nulle (OIT, 2016b). Pour reprendre les mots du directeur général de l'OIT, Guy Ryder : *Le dialogue social et le tripartisme ont joué un rôle majeur tout au long de l'histoire. Nous pensons qu'ils seront à l'avenir plus nécessaires que jamais pour trouver des solutions adaptées aux défis posés par les transformations du monde du travail.*<sup>19</sup>

### 1.3 Enquête de l'OIT-AICESIS sur le dialogue social et l'avenir du travail

Le questionnaire a été envoyé par courrier électronique aux CES-IS des quatre coins du monde. Il est composé de questions à choix multiple et de questions ouvertes regroupées autour de quatre sections principales, comme suit :

1. L'état des lieux du dialogue social. Cette section comprend des questions qui portent sur l'état du dialogue social et du tripartisme, y compris relatives à la participation des partenaires sociaux, aux défis du dialogue social et aux stratégies et réponses apportées par les CES-IS.
2. L'avenir du travail et les défis auxquels sont confrontés les CES-IS. Les questions introduites dans cette section portent sur la connaissance et l'engagement des CES-IS dans des actions visant à traiter les quatre déterminants majeurs de changement.
3. La perception du rôle des institutions du dialogue social pour relever les défis liés à l'avenir du travail, y compris le renforcement de l'influence des partenaires sociaux.
4. Besoins des CES-IS en assistance de la part de l'OIT et l'AICESIS.

<sup>18</sup> La Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, est considérée dans la Déclaration sur la justice sociale et la mondialisation équitable de l'OIT (OIT, 2017a) comme l'un des instruments les plus pertinents en matière de gouvernance. En octobre 2017, elle avait été ratifiée par 139 pays.

<sup>19</sup> Guy Ryder, directeur général de l'OIT, Singapour, 26 octobre 2015.

---

Quarante-cinq CES-IS ont répondu au questionnaire. Près de 58 % des réponses proviennent d'institutions membres de l'AICESIS et 42 % d'institutions non membres dont quelques-unes sont candidates à l'adhésion à l'AICESIS.

La liste des institutions qui ont répondu au questionnaire est indiquée dans le tableau ci-dessous, par région.

| Région                   | N° de réponses | CES-IS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Afrique                  | 9 (20.0%)      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseil national économique et social (<b>Algérie</b>)</li> <li>- Haut conseil du dialogue social (<b>Burkina Faso</b>)</li> <li>- Comité national de dialogue social (<b>Burundi</b>)</li> <li>- Comité national du dialogue social (<b>Tchad</b>)</li> <li>- Conseil économique et social (<b>République de Guinée</b>)</li> <li>- Conseil économique social environnemental et culturel (<b>Côte d'Ivoire</b>)</li> <li>- Conseil économique social et environnemental (<b>Maroc</b>)</li> <li>- Conseil économique, social et environnemental (<b>Sénégal</b>)</li> <li>- Groupe de travail tripartite du contrat social (<b>Tunisie</b>)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Amérique et les Caraïbes | 5 (11.1%)      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseil supérieur du travail (<b>Chili</b>)</li> <li>- Ministère du travail de la <b>Colombie</b></li> <li>- Conseil supérieur du travail (<b>Costa Rica</b>)</li> <li>- Conseil économique et social (<b>République dominicaine</b>)</li> <li>- Ministère du Travail de <b>Grenade</b></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| États arabes             | 2 (4.4%)       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseil économique et social (<b>Jordanie</b>)</li> <li>- Conseil économique et social (<b>Territoires palestiniens occupés</b>)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Asie-Pacifique           | 10 (22.2 %)    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Confection - Comité de Consultation Tripartite (<b>Bangladesh</b>)</li> <li>- Conseil national consultatif tripartite du travail (<b>Îles Cook</b>)</li> <li>- Conseil économique et social (<b>Chine</b>)</li> <li>- Ministère du travail d'<b>Indonésie</b></li> <li>- Conseil de la politique du travail (<b>Japon</b>)</li> <li>- Commission de Développement Économique et Social (<b>Corée</b>)</li> <li>- Forum tripartite national (<b>Samoa</b>)</li> <li>- Ministère du travail de <b>Singapour</b> (en collaboration avec les partenaires sociaux)</li> <li>- Ministère du travail, des relations syndicales et du développement du Sabaragamuwa du <b>Sri Lanka</b></li> <li>- Conseil consultatif tripartite du travail (<b>Vanuatu</b>)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Europe                   | 19 (42.2%)     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseil public (<b>Arménie</b>)</li> <li>- Conseil National du Travail (<b>Belgique</b>)</li> <li>- Conseil économique et social (<b>Espagne</b>)</li> <li>- Conseil économique et social (<b>l'ex-République yougoslave de Macédoine</b>)</li> <li>- Conseil économique, social et environnemental (<b>France</b>)</li> <li>- Ministère du travail, de la santé et des affaires sociales de <b>Géorgie</b></li> <li>- Conseil économique et social (<b>Grèce</b>)</li> <li>- Conseil national de l'économie du travail (<b>Italie</b>)</li> <li>- Conseil économique et social (<b>Luxembourg</b>)</li> <li>- Conseil économique et social de <b>Malte</b></li> <li>- Conseil social (<b>Monténégro</b>)</li> <li>- Conseil économique et social (<b>Pays-Bas</b>)</li> <li>- Ministère du travail et des affaires sociales de <b>Norvège</b></li> <li>- Conseil économique et social (<b>Roumanie</b>)</li> <li>- Conseil du dialogue social (<b>Pologne</b>)</li> <li>- Chambre civile (<b>Fédération de Russie</b>)</li> <li>- Conseil économique et social (République de <b>Serbie</b>)</li> <li>- Conseil économique et social (<b>Bosnie-Herzégovine</b>)<sup>20</sup></li> <li>- Conseil économique et social national tripartite (<b>Ukraine</b>)</li> </ul> |

<sup>20</sup> Le questionnaire porte seulement sur la Republika Srpska, l'une des deux entités de la Bosnie-Herzégovine.

---

## II. Le dialogue social et l'avenir du travail

Les sections II, III, et IV du présent rapport présentent les principaux résultats de l'enquête menée par l'OIT-AICESIS. Les pourcentages correspondent (proportionnellement) aux CES-IS qui ont répondu à la question individuelle. De façon générale, les sections suivent la structure du questionnaire distribué aux CES-IS.

### 2.1 Institutions du dialogue social: état des lieux

Depuis l'éclatement de la crise économique et financière mondiale, il y a une dizaine d'années, le dialogue social traverse une période difficile dans de nombreux pays. Dans certains pays, cependant, il s'est renforcé pour mieux relever les défis émergents. Plus de la moitié (56%) des CES-IS ont subi de profondes restructurations au cours des dernières années, conduisant à une transformation de fond de leurs mandats, composition, structure, méthode de fonctionnement, etc.

Parmi les voies possibles, les institutions ont choisi de s'adapter aux changements et aux pressions économiques de plus en plus pressantes en améliorant leur représentativité et leur efficacité. C'est ainsi que des modifications ont été introduites dans les CES-IS, relatives en particulier aux aspects suivants :

- Mandat: la France, le Maroc et le Sénégal ont commencé à s'intéresser aux questions environnementales ;
- Composition: la représentation des jeunes et des femmes a été augmentée (France) et de nouveaux groupes sont représentés en Jordanie (jeunes entrepreneurs), en Belgique (le secteur du profit social) ou renforcés à Malte (membres participants au dialogue civil et social);
- Structure: l'ex-République yougoslave de Macédoine a créé un secrétariat tripartite pour soutenir les activités et les comités techniques permanents ; la République dominicaine a recruté des experts techniques ; la Tunisie a voté une loi pour la création d'un Conseil national du dialogue social (CNDS), en juillet 2017 (lequel n'est pas encore en fonctionnement); Grenade dispose d'un Comité des partenaires sociaux tripartites-plus (qui comprend également les congrégations religieuses, les ONG et les organisations de la société civile) entré en fonctionnement en 2012;
- Méthode de fonctionnement: le Luxembourg a commencé à concevoir des plans pluriannuels et des évaluations, tandis que l'ex-République yougoslave de Macédoine s'est lancée dans le développement de programmes opérationnels annuels et dans l'élaboration de règles de procédure.

L'une des institutions qui a subi les plus grandes transformations est le Conseil du développement économique et social (CDES) du Brésil (cf. Encadré n° 1).<sup>21</sup> Le CDES est étroitement lié au Président de la République, à l'intention duquel il émet directement des avis. Près de 60% de ces recommandations sont mises en œuvre, ce qui témoigne d'un degré d'efficacité élevé.

---

<sup>21</sup> Le CDES n'a pas répondu au questionnaire de l'enquête mais a cependant fourni quelques informations.

### Encadré n° 1. Restructuration du CDES au Brésil

En 2016, suite à la requête présidentielle exigeant que le CDES soit partiellement recomposé, le secrétariat du CDES a proposé quatre critères de sélection: a) influence sur l'opinion publique ; b) militantisme sur les questions sociales, culturelles et commerciales; c) pertinence économique des secteurs représentés et d) pacte social et politique de l'institution représentée. Le conseil est désormais composé de chercheurs, d'entrepreneurs, de dirigeants syndicaux, d'artistes et de professionnels provenant de divers domaines et représentant ainsi la diversité de la société, élargissant la portée des opinions et reflétant le rôle des secteurs économiques émergents et des mouvements sociaux. Un équilibre de genre, de race et de région complète l'étendue de ces critères de sélection. La nouvelle composition du CDES s'étend au-delà des travailleurs et des employeurs, le gouvernement fédéral brésilien a donc créé un nouveau conseil tripartite spécialisé dans les relations de travail, le Conseil national du travail.

Certains CES-IS ont traversé des situations dramatiques. En Estonie et à Maurice,<sup>22</sup> les CES-IS ont été tout simplement supprimés. En Italie, le CNEL s'est vu imposer des coupes claires de personnel en 2011 et, en décembre 2016, le gouvernement proposait sa suppression. Cette proposition a été rejetée par la suite, lors du référendum, et le CNEL est aujourd'hui en cours de refondation.

Plus de deux tiers des CES-IS (31) déclarent disposer d'un plan stratégique en place leur permettant de consolider le rôle et l'impact du dialogue social dans l'élaboration des politiques et de la législation. La vaste majorité de ces plans envisage la tenue périodique de consultations tripartites—plus (30) ainsi que le partage d'informations (26) à l'échelle nationale. Ils sont beaucoup moins nombreux à organiser des consultations aux niveaux sectoriel, interprofessionnel ou de l'entreprise. Seuls 14 CES-IS ont conçu des plans qui promeuvent la négociation collective et 10 portant sur la coopération sur le lieu de travail.

Indépendamment de l'adoption d'un plan formel, les CES-IS continuent de mener des actions visant à affermir leur rôle dans l'élaboration des politiques. Ces mesures peuvent être regroupées en trois catégories.

Premièrement, plusieurs CES-IS ont formulé leurs objectifs et plans d'action stratégique, en s'assurant qu'ils s'inscrivent dans un cadre de développement étendu et ont prévu un dispositif de contrôle et d'évaluation de sa mise en œuvre. Certains CES-IS visent la promotion de la cohésion sociale : les orientations stratégiques pour 2015–2020 du Conseil économique et social en France (CESE),<sup>23</sup> le plan stratégique de développement en Côte d'Ivoire et le plan stratégique 2015–19 du ministère du Travail en Indonésie. Le renforcement du dialogue social, de la négociation collective et les capacités des CES-IS sont au cœur du programme du Conseil économique et social du Luxembourg, du plan d'action du Conseil économique et social de l'ex-République yougoslave de Macédoine, de la stratégie d'État relative à la formation du marché du travail et à son plan d'action pour 2015–2018 de Géorgie (formulé avec l'aide de l'OIT) et de nombreuses opinions du CESE en France.

Deuxièmement, de nombreuses institutions ont entrepris d'accroître leurs capacités techniques, structure, efficacité, champ d'action et fonctionnement. Vanuatu envisage un ensemble de mesures destinées à redonner vie au Conseil consultatif tripartite du travail et à introduire un service de médiation. La Commission du développement social et économique de la République de Corée a renforcé la représentation des femmes, des jeunes, des auto-entrepreneurs et des travailleurs occupant des emplois atypiques. Le Conseil économique et social des Pays-Bas organise des tables rondes dont l'objectif est de partager des informations avec le Parlement et le grand public. À Malte, le Conseil pour le développement économique et social (MCESD) a formulé une stratégie destinée à consolider ses capacités (cf. Encadré n° 2). En 2016–17, le Comité national pour le dialogue social (CNDS) au Tchad a redoublé d'efforts à l'égard des comités bipartites du dialogue social dans six branches du secteur public (santé et action sociale, communication et information, administration

<sup>22</sup> Aucun de ces pays n'a répondu au questionnaire.

<sup>23</sup> <https://iena.lecese.fr/sites/default/files/plenieres/160223CRI.pdf>

économique et financière, ressources naturelles, éducation et administration générale) pour faciliter les consultations entre le gouvernement (au titre d'employeur) et les représentants des travailleurs et résoudre ainsi les conflits relatifs au travail. De plus, un Comité technique tripartite chargé de mettre en place une paix sociale durable a été établi au sein du CNDS et promeut le partage d'informations sur les perspectives économiques du pays en recourant aux moyens électroniques et à un site internet dédié. La Chambre civile de la Fédération de Russie a amélioré sa communication et sa participation à l'élaboration des politiques grâce à des présentations publiques sur les projets de loi et à travers le projet « une heure avec le ministre », conduisant le ministère du Travail à répondre à de nombreuses questions relatives à la protection sociale et au marché du travail en 2016. A Singapour, en sus des nombreux comités tripartites, tels que le Conseil national des salaires et le Comité tripartite sur l'employabilité des travailleurs plus âgés, le gouvernement et les partenaires sociaux ont conjointement mis en place une Alliance tripartite limitée (TAL), en 2016. La TAL s'occupe des priorités communes, telles que la défense de pratiques justes et progressistes sur le lieu du travail et aide les employeurs et les travailleurs à gérer leurs conflits de travail.

#### **Encadré n° 2. Renforcer la capacité du MCESD à Malte**

Le Conseil du développement économique et social (MCESD) a élaboré un plan stratégique de perfectionnement portant sur cinq domaines essentiels:

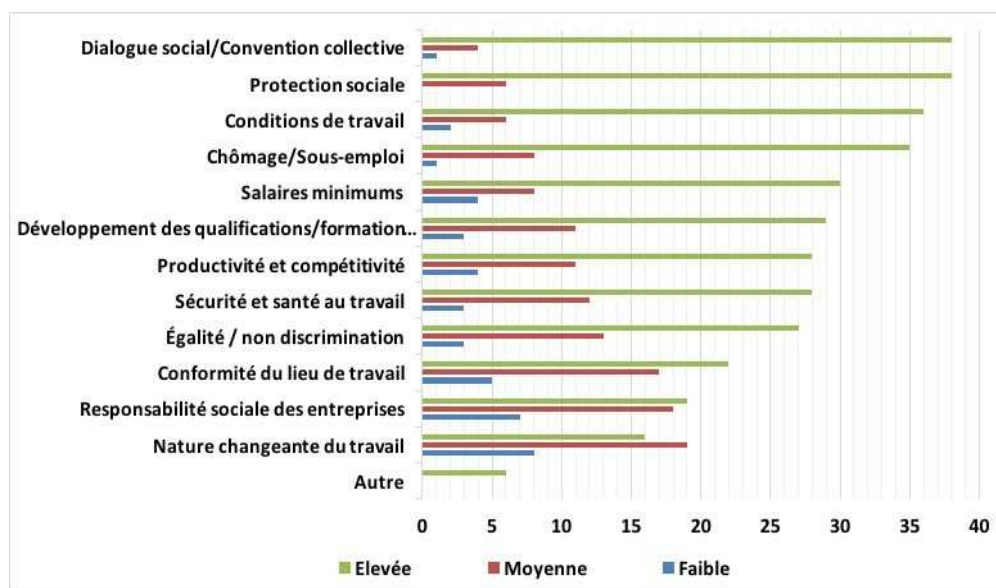
1. Efficacité de la structure et du fonctionnement du Conseil : définir un plan de travail et une nouvelle structure à trois niveaux, composée d'un groupe de travail, d'un bureau et d'une plénière.
2. Autonomie totale : renforcer le concept de « gouvernement ouvert », où toutes les parties peuvent faire valoir leur position respective.
3. Pertinence : mise en place de groupes de travail et d'une stratégie de recherche et de communication.
4. Ressources administratives et services de conseil: contributions d'experts et déploiement des ressources nécessaires.
5. Indépendance financière et durabilité: investissements dans la recherche et dans de nouveaux locaux afin de répondre aux besoins du Conseil.

Troisièmement, plusieurs CES-IS ont facilité le dialogue social, les bonnes relations industrielles, la négociation collective et la conclusion de conventions collectives. Bon nombre ont été actifs à l'échelon sectoriel ou des entreprises : la confection – Comité consultatif tripartite (RMG TCC) du Bangladesh, mis en place en mars 2017 ; le Conseil national du travail en Belgique a permis la signature d'un accord interprofessionnel biennuel; le Conseil économique et social des Pays-Bas a veillé à la bonne coopération au niveau des entreprises. A l'échelle nationale, le Conseil économique et social de Grèce prévoyait la mise en place d'un mécanisme de consultation régionale intégré. Le Conseil économique et social de la République dominicaine a organisé des consultations tripartites – plus ayant débouché sur la conclusion de trois pactes sociaux (portant sur l'éducation, le secteur de l'électricité et les réformes fiscales), tandis que le Conseil économique, social et environnemental du Maroc s'est fait le défenseur d'une approche systématique et participative permettant une consultation élargie sur les réformes (surtout d'ordre social). Enfin, le Conseil économique et social des Territoires palestiniens occupés a été le défenseur du dialogue social sur un large éventail de questions sociales et économiques (dont la sécurité sociale).

## **2.2 Les priorités politiques des institutions du dialogue social**

Le graphique n° 2 présente les priorités politiques affichées par les CES-IS. Quatre domaines arrivent en tête de liste : le dialogue social, la négociation collective et les relations de travail, la protection sociale, les conditions de travail ainsi que le chômage et le sous-emploi. Les domaines considérés comme étant moins prioritaires sont la conformité du lieu de travail, la responsabilité sociale des entreprises et un thème particulièrement intéressant dans le cadre de cette conférence, le changement de la nature du travail.

**Graphique n° 2. L'importance accordée par les CES-SI aux différentes thématiques dans le monde du travail**



Plusieurs CES-IS accordent une priorité majeure à toutes les catégories, sauf une: Algérie, Belgique, Chili, Colombie, France, Grenade, Japon, Jordanie, Territoires palestiniens occupés, République de Corée, Pays-Bas et Vanuatu.

Dans bien des cas, les priorités indiquées reflètent un contexte national ou régional. Ainsi, en ce qui concerne le changement de la nature du travail, les CES-IS des pays industrialisés tels que la Belgique, la France, la Grèce, le Japon, la République de Corée, les Pays-Bas, la Norvège et Singapour tendent à lui accorder une importance élevée, tandis que les pays à revenu faible ou intermédiaire (tels que l'Arménie, le Bangladesh, le Burundi, le Tchad, la Guinée, le Monténégro, la Bosnie-Herzégovine<sup>24</sup> mais également la Chine) lui accordent moins d'importance.

Le chômage et le sous-emploi, en particulier chez les jeunes, figurent parmi les priorités pour l'ex-République yougoslave de Macédoine et pour la Bosnie-Herzégovine, dont les CES-IS ont élaboré des plans d'action portant spécifiquement sur l'emploi.

Les conditions de travail arrivent en tête des réponses données par le CES-IS du Bangladesh, faisant écho aux récents accidents majeurs intervenus sur le lieu de travail (cf. Encadré n° 3). La santé et la sécurité au travail sont également une préoccupation pour la Chambre civile de la Fédération de Russie. Les autorités colombiennes visent l'élimination des pires formes de travail des enfants.

<sup>24</sup> Voir la note de bas de page 20

### Encadré n° 3. Le secteur de la confection du Bangladesh (RMG)

Le secteur de la confection au Bangladesh représente 11 % du PNB et 82 % des exportations. Il emploie environ 4 millions de personnes, dont 60 % sont de femmes. La stabilité de ce secteur est essentielle pour l'économie du Bangladesh. Ces dernières années, le secteur a subi de nombreux accidents industriels particulièrement graves. C'est pourquoi, le gouvernement s'est efforcé d'améliorer les conditions de travail et la sécurité des travailleurs, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. La participation du Bangladesh au programme de l'Union européenne « Tout sauf les armes » et le paragraphe spécial adopté par la Commission de l'application des normes (CAS) lors de la 105ème session de la Conférence internationale du travail (CIT) en 2016<sup>25</sup> a également encouragé le développement du dialogue social dans le pays. C'est dans ce cadre, que le Comité consultatif tripartite RMG (RMG TCC) a été institué, en mars 2017. Ce Comité est composé des dirigeants de chaque mandant et il est présidé par le Ministre du Travail. Le Comité est chargé de suivre la situation du secteur de la confection et de proposer la révision des lois, des politiques et des plans s'y rapportant. Il se réunit au minimum trois fois par an et conseille le gouvernement sur les mesures permettant de renforcer les relations entre les travailleurs et la direction de l'entreprise et d'améliorer la productivité, tout en tenant compte du contexte socio-économique du pays.

Les conditions de travail et la conformité du lieu de travail sont les priorités politiques affichées par Singapour. « L'initiative droit du travail » lancée en 2012 dans le pays a pour objectif d'éduquer les travailleurs sur leurs droits et obligations et de faciliter les inspections sur le lieu de travail. L'initiative a été récompensée en 2015 par le Prix du service public de l'ONU, dans la catégorie «promouvoir les approches pangouvernementales à l'ère numérique», pour la région Asie-Pacifique.

L'assurance sociale et l'assistance sociale ont été citées à de nombreuses reprises, notamment par l'ex-République yougoslave de Macédoine, l'Indonésie, le Maroc et le Sénégal. L'une des principales réussites du Conseil économique et social (OKE) de Grèce concerne l'avis formulé au sujet de la réforme du système de la sécurité sociale lors de la période de consolidation budgétaire. Malgré l'intense polémique au sein de la population, l'OKE a pu formuler ses conclusions et élaborer des propositions unanimes portant sur la réforme de l'État-providence. Dans la Fédération de Russie, afin de combattre les problèmes persistants causés par les retards de paiement de salaires, la Chambre civique a mis en place une ligne d'assistance téléphonique.

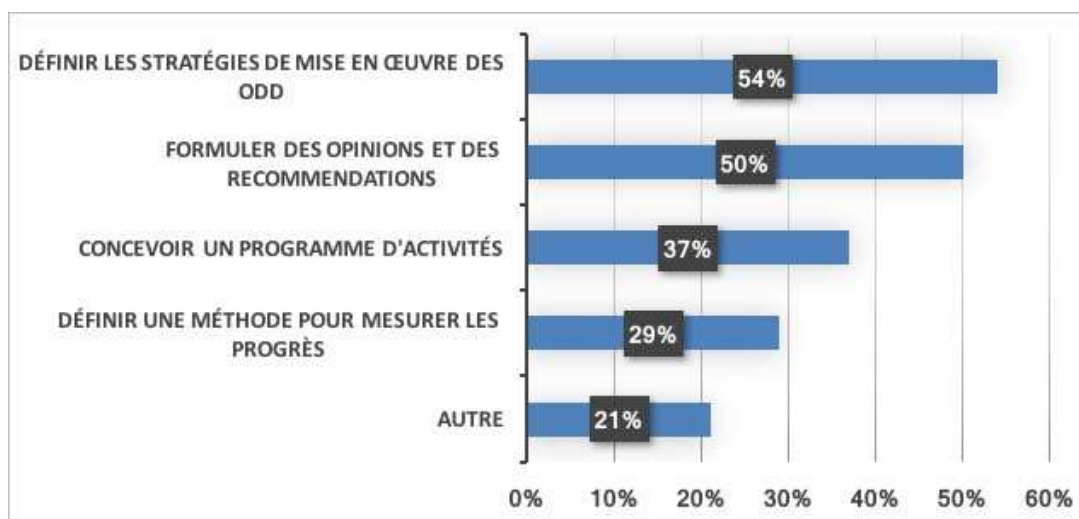
En ce qui concerne l'égalité et la non-discrimination, de nombreux CES-IS ont pris des initiatives telles que: la stratégie nationale d'action pour les femmes 2017–2022 et la réforme du système des quotas d'emploi pour les personnes handicapées adoptées par la Fédération de Russie; une base de données nationale sur le handicap dans l'ex-République yougoslave de Macédoine; une série de rapports sur l'égalité des genres et l'intégration des personnes handicapées par le Conseil économique, social et environnemental du Maroc et la promotion des droits des femmes au Sénégal.

Les CES-IS des États africains francophones, tels que le Tchad, le Maroc et le Sénégal, souhaitent tous, grâce au dialogue social, développer des procédures et des dispositions visant à l'instauration d'une paix sociale durable pour l'avenir.

Les défis liés à l'avenir du travail coïncident avec bon nombre des Objectifs de développement durable (ODD) de l'Agenda du développement durable à l'horizon 2030. Sur l'ensemble des CES-IS, 23 ont organisé une discussion sur l'Agenda 2030. Le graphique n° 3 illustre les résultats de ces discussions.

<sup>25</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:3284577](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3284577).

Graphique n° 3. Résultats de la discussion sur les ODD



Près de la moitié des CES-IS ont conçu une stratégie de mise en œuvre des ODD mais, ils sont moins nombreux à avoir formulé des opinions et des recommandations. Plusieurs des CES-IS collaborent avec des institutions extérieures (essentiellement avec des institutions gouvernementales). Ainsi, l'OKE de Grèce coopère régulièrement avec l'Agence gouvernementale chargée de la mise en œuvre de l'Agenda 2030 afin de faciliter le dialogue avec les partenaires sociaux et la société civile en adoptant une approche ascendante. Il a également émis un avis sur cet Agenda de l'ONU: « les ODD prioritaires pour la Grèce ». En Algérie, le Conseil national économique et social a organisé une « journée de sensibilisation nationale sur les ODD », qui a rassemblé les experts et les organisations de la société civile qui disposent d'initiatives dans le domaine du développement durable, afin de partager leurs expériences et de développer des propositions. Le Haut-Conseil du travail du Costa Rica collabore avec le ministère de la Planification et de la Politique économique et avec le PNUD. D'après le Conseil consultatif tripartite du travail de Vanuatu, les plans économiques sectoriels et les plans ministériels pour les entreprises sont alignés sur les ODD. Le Département de la coopération économique et technique du ministère du Travail de Grenade est chargé de coordonner les programmes d'éducation et de sensibilisation portant sur les ODD. Le Conseil économique et social du Luxembourg mène régulièrement des échanges avec le Haut conseil pour le développement durable. La Chambre civile de la Fédération de Russie organise des auditions sur le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises. Enfin, le Conseil national du travail de Belgique a été consulté au sujet de l'Agenda 2030, l'intention étant de lui faire jouer un rôle majeur dans la définition des objectifs, des cibles et des indicateurs du travail décent.

Environ un tiers des CES-IS (soit 35 %) dispose d'un programme d'activités tels qu'un programme de formation et de sensibilisation, et près d'un quart a défini des méthodologies de suivi en développant, par exemple, un système national d'informations statistiques. En matière de suivi des avancées relatives aux ODD, le SER les Pays-Bas a participé à une plate-forme réunissant de nombreuses parties prenantes. En Belgique, le Conseil national du travail estime que la mise en œuvre des ODD doit être envisagée dans un cadre cohérent et intégré regroupant les parties prenantes aux échelons européen et national. Le Conseil a proposé de procéder à l'évaluation de quelques-uns des ODD au nom des partenaires sociaux et a relevé l'importance de concevoir des indicateurs qui permettent de mesurer les progrès accomplis, notamment en matière de travail décent. Enfin, le CESE en France indique que le gouvernement a formulé une « politique française de coopération internationale sur le développement durable dans le cadre de l'Agenda 2030 ».

Parmi les CES-IS qui n'ont pas évoqué les ODD, environ un tiers déclare ne pas disposer d'informations ou manquer de données suffisantes, tandis qu'un autre tiers déclare ne pas avoir de mandat pour mener ces débats, ou encore que ces débats sont prévus mais n'ont pas encore eu lieu. Plusieurs institutions sont encore très récentes (le Conseil pour le dialogue social au Burkina Faso et le CNDS en Tunisie) ou en cours de réforme (le CNEL en Italie).

---

Le CESE du Maroc indique que la nature transversale des ODD conduit à les aborder lors des discussions sur les questions politiques ou les défis qui y sont associés, même s'ils ne figurent pas spécifiquement à l'ordre du jour.

## **2.3 L'implication des partenaires sociaux**

Il a été demandé aux CES-IS d'évaluer la participation effective des organisations de travailleurs et d'employeurs dans leurs activités. A cet égard, les évaluations négatives sont très peu nombreuses. Plus de la moitié des CES-IS estime que les membres travailleurs et employeurs sont des participants très actifs.

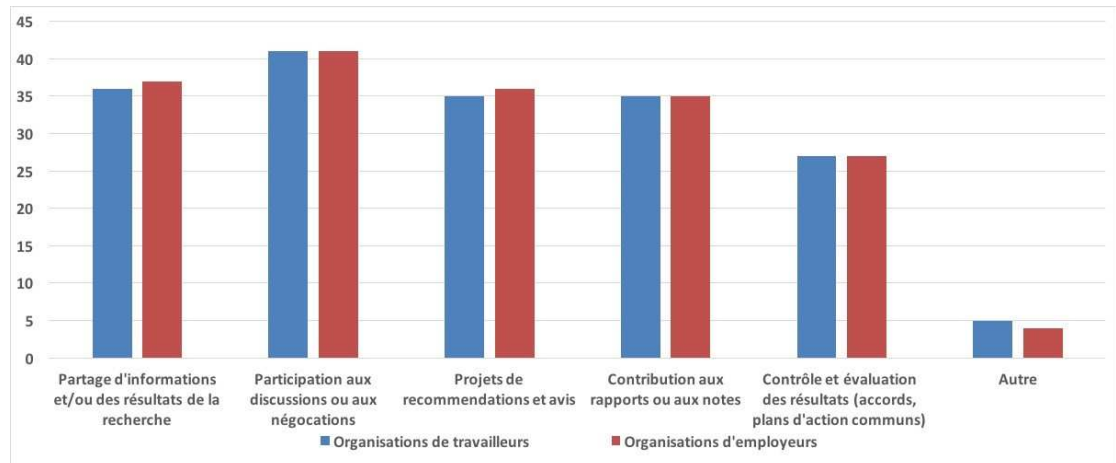
Ainsi, la Chambre civile de la Fédération de Russie indique que des discussions ont organisées sur des questions spécifiques, telles que comment renforcer le développement durable, la responsabilité des entreprises ou encore le développement du capital humain. Le Programme par pays consacré au travail décent 2017–2020 au Samoa exige une collaboration accrue de tous les partenaires sociaux au Forum national tripartite. Les trois CES-IS du Benelux et celui de Singapour considèrent que les partenaires sociaux sont la véritable force motrice qui actionne les consultations et les négociations, en raison de leur implication à chaque étape et à tous les niveaux de la prise de décision. De même, au sein de la Commission permanente de coordination des politiques salariales et du travail (CPCPSL) de Colombie, les travailleurs et les employeurs prennent activement des décisions sur les questions relatives au monde du travail, ils proposent des initiatives législatives et règlent les conflits du travail. Le Conseil pour le développement économique et social de Malte décrit la participation des partenaires sociaux dans les groupes de travail, les initiatives de recherche et les réunions du Conseil comme très dynamique. Le Conseil social du Monténégro considère que les partenaires sociaux sont essentiels à la préparation des projets de loi dans les domaines de l'emploi et des relations de travail. En France, la participation active des partenaires sociaux se reflète dans leur présence assidue aux réunions hebdomadaires organisées par les sections du Conseil économique et social, dans la qualité des conclusions émises (près de 20 opinions par an) et dans le suivi que réservent le gouvernement et les institutions aux recommandations qu'il produit.

Certains CES-IS dépeignent cependant un tableau moins brillant. Le CNEL en Italie indique que la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs a été suspendue en raison de la restructuration dont fait l'objet le Conseil. Le Conseil économique et social de l'ex-République yougoslave de Macédoine signale que le recours fréquent à des procédures législatives d'urgence prive les syndicats et les organisations d'employeurs du rôle qui leur revient. Le Conseil du dialogue social de Pologne fait l'objet de tensions que reflètent les diverses évaluations émises par les partenaires sociaux. Si les syndicats reconnaissent que des progrès ont été accomplis (l'élaboration de plans stratégiques pour la consultation et le partage d'informations, par exemple), ils signalent également que le dialogue social a récemment été remis en question. Les employeurs, quant à eux, déclarent que le dialogue social a porté ses fruits (soins aux personnes âgées, emploi des jeunes, mesures d'accompagnement pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales). Le Conseil consultatif tripartite du travail de Vanuatu précise que la configuration institutionnelle actuelle n'encourage la participation des organisations d'employeurs qu'à titre occasionnel. Enfin, la Norvège s'affiche comme un cas à part car, bien que le pays ne dispose pas d'une institution spécifique consacrée au dialogue social national, les travailleurs et les employeurs participent à tous les grands débats politiques. Le dialogue social est formalisé car des réunions régulières sont organisées par le Premier ministre et le Ministre des Affaires sociales et du Travail.

Le graphique n° 4 présente les réponses relatives à la nature de l'engagement des partenaires sociaux dans les activités menées par les CES-IS. La participation aux débats ou aux négociations est la plus citée, suivie de près par le partage d'informations et les résultats de la recherche, l'émission de recommandations et d'avis et la participation aux rapports ou aux notes sur les questions à l'ordre du jour. Le suivi et l'évaluation des résultats, tels que la conclusion d'accords ou de plans d'action conjoints sont l'activité la moins citée (bien qu'elle

soit mentionnée dans 27% des réponses). Les réponses apportées par les organisations d'employeurs et de travailleurs sont presque identiques.

**Graphique n° 4. Moyens de participation des partenaires sociaux aux activités des CES-IS**



Plusieurs CES-IS ont fourni des informations complémentaires sur cette question. Concernant la participation aux discussions ou aux négociations, le CNDS du Burundi précise que les partenaires sociaux ont également participé à la médiation sur les conflits du travail, tandis que le SER des Pays-Bas rappelle que l'élaboration de l'ordre du jour est, à elle seule, une activité importante. La Chambre civile de la Fédération de Russie explique que les deux partenaires sociaux travaillent sur les appels émis par les citoyens et sur les plaintes relatives aux questions du marché du travail. En fonction du nombre de plaintes reçues, la Chambre ouvre des lignes d'assistance téléphonique et lance des opérations de suivi sur chaque question spécifique. Ainsi, a-t-elle lancé le « Suivi de tous les services d'emploi » pour s'attaquer aux déséquilibres du marché du travail (inadéquation entre l'offre et la demande de qualifications spécialisées). Sur la base des résultats de ce suivi, des recommandations sont émises et transmises aux autorités pertinentes. Le CNT de Belgique indique que, lorsque le dialogue social ne permet pas d'aboutir à un consensus sur les questions examinées, chaque partie doit transmettre séparément au Conseil sa contribution au sujet des avis et des rapports émis.

Certains CES-IS, tel que le RMG TCC du Bangladesh et le Haut-Conseil du travail du Chili soulignent que les limites des capacités d'organisation et des moyens financiers des organisations de travailleurs ne leur permettent pas d'assurer une participation pertinente dans les travaux du conseil.

## **2.4 Le rôle des CES-IS face aux défis de l'avenir du travail**

L'enquête a cherché à évaluer la compréhension et l'implication des CES-IS face à ce qu'ils considèrent être les questions les plus pressantes en matière d'avenir du travail.

Les quatre questions majeures sont le chômage (y compris le chômage des jeunes), le respect des principes et droits fondamentaux, l'expansion de l'économie informelle et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. La hausse des inégalités apparaît comme un peu moins pressante. Les questions liées aux nouvelles formes d'emploi et aux migrations sont classées dans une catégorie d'importance moyenne/élevée. La Tunisie fait exception car elle identifie la conduite des entreprises multinationales comme étant un vrai défi.

La création d'emplois de qualité pour les jeunes et le chômage/sous-emploi des jeunes figurent parmi les défis cités par l'ex-République yougoslave de Macédoine, la Grèce (une conséquence directe de la crise et de la consolidation budgétaire qui a suivi), Malte et les Territoires palestiniens occupés. Dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, le gouvernement a développé des politiques destinées à promouvoir l'employabilité et les opportunités d'emploi pour les jeunes. En Belgique, les partenaires sociaux ont également

---

voulu garantir l'emploi des jeunes et améliorer leur situation sur le marché du travail. Au Luxembourg, le Conseil économique et social fait du chômage sa priorité absolue. En Indonésie, les faibles niveaux d'instruction de la main d'œuvre sont considérés comme étant les causes à l'origine du chômage.

La bonne gestion de la question de la migration est considérée comme un défi dans de nombreux pays européens, en particulier en Belgique, en Grèce et à Malte. Dans la Fédération de Russie, plusieurs forums régionaux et interrégionaux consacrés à la migration ont été mis en place.

L'impact des technologies d'information et de communication (TIC)/robotique sur le marché du travail, la transition énergétique et la mondialisation figurent en bonne place sur les agendas des CES-IS de Belgique et des Pays-Bas, tandis que la prolifération des formes d'emplois atypiques préoccupe les Pays-Bas et Malte. La question de l'inadéquation des qualifications et par conséquent de l'apprentissage tout au long de la vie figure parmi les priorités aux Pays-Bas et au Maroc.

Quelques-uns des CES-IS évoquent d'autres problèmes plus spécifiques à la réalité nationale. Ainsi, la lutte contre la corruption en Italie, l'égalité salariale ainsi que la nécessité d'accroître l'affiliation aux organisations de travailleurs et d'employeurs à Malte, la définition d'un salaire minimum en Guinée et au Bangladesh (ce dernier cite également l'étendue de la pauvreté, le manque de qualifications et les problèmes associés), la charge excessive des travailleurs et le dépeuplement extrême dans les Îles Cook. L'Ukraine est aux prises avec les questions liées à la modernisation (de l'État-providence, du système judiciaire, des infrastructures, etc.), tandis que la Fédération de Russie se préoccupe des questions de non versement des salaires, les relations de travail, la protection du travail, les pensions et les conditions de travail. En Colombie, le processus de paix en cours peut être mis en péril si plusieurs problèmes liés au marché du travail ne sont pas résolus efficacement. Afin de parvenir à des résultats largement concertés d'avance, il est nécessaire d'inclure d'autres acteurs du monde du travail.

En ce qui concerne l'implication des CES-IS dans la gestion de l'impact potentiel des quatre «déterminants majeurs du changement» (les progrès technologiques, les changements démographiques, la mondialisation et le changement climatique), trois quarts des institutions déclarent avoir participé à la conception d'au moins un plan d'action. Le rôle des CES-IS est essentiellement de nature consultative (pour la rédaction d'un projet de loi ou le développement de politiques, par exemple) ou de partage d'information (y compris les bonnes pratiques) ou les deux à la fois. Quelques institutions (un peu plus de la moitié) jouent un rôle actif dans les négociations. Quelques-uns des CES-IS signalent également jouer un rôle complémentaire. Ainsi, le SER des Pays-Bas s'est chargé du suivi des développements relatifs au marché du travail et le CES du Ghana a participé à la rédaction des recommandations. Le mandat de certaines institutions créées récemment, telles que le RMG TCC au Bangladesh, n'est pas encore très clair à cet égard.

Les résultats affichés par les CES-IS quant à leur participation sont variables ; ils vont de l'instauration de groupes de travail spécifiques à la conduite de dialogues nationaux sur l'avenir du travail, en passant par l'organisation de manifestations nationales ou régionales (ateliers, conférences ou consultations, en Indonésie, par exemple). Le Conseil économique et social du Luxembourg a conduit des consultations sur le changement technologique et a créé quatre comités de travail chargés d'évaluer les principaux changements et d'émettre un avis en la matière. Dans la Fédération de Russie, un groupe de travail sur les questions sociales et de travail a été mis sur pied pour assurer le suivi des tendances relatives au monde du travail.

Dans certains pays, l'avenir du travail a fait l'objet d'une véritable consultation tripartite. Ainsi le Dialogue national sur l'avenir du travail a-t-il été organisé dans l'ex-République yougoslave de Macédoine en 2017 et a mis l'accent essentiellement sur l'impact potentiel des mutations technologiques sur l'économie, les relations d'emploi, les formes d'emplois atypiques et le travail précaire. De même, au Monténégro, la conférence sur l'avenir du

---

travail a porté sur les questions nationales et mondiales telles que la nouvelle législation en matière de travail et le chômage des jeunes. Le Haut conseil du travail du Costa Rica a participé au forum de dialogue régional consacré à l'économie informelle et aux ateliers sur la migration des travailleurs.

Environ la moitié des CES-IS ont signé un accord tripartite sur l'un des aspects de l'avenir du travail. La République dominicaine, le pacte social sur la réforme de l'éducation instaure des mécanismes destinés à assurer l'adéquation entre l'enseignement technique et professionnel et l'agenda national sur le développement.

Un tiers des institutions mentionne l'élaboration d'une stratégie commune à l'échelon national. La Belgique, par exemple, suit une stratégie à trois niveaux. Dans le cadre de l'Accord interprofessionnel 2017–18, les partenaires sociaux ont examiné les mesures pour garantir que la numérisation débouche sur une hausse de la croissance, de l'emploi, de l'entrepreneuriat et sur une protection sociale pérenne. Un séminaire pluripartite était prévu pour examiner les nouvelles formes d'organisation du travail ; de nombreux rapports et avis ont été publiés et des conventions collectives ont été conclues dans le but d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Il est à noter, toutefois, que l'existence même d'un plan d'action ne signifie pas nécessairement que l'avenir du travail sous toutes ses facettes ait été pris en compte. Ainsi, le Conseil économique et social de Serbie s'est intéressé aux questions de démographie et de mondialisation plutôt qu'aux avancées technologiques ou aux changements climatiques.

Examinons maintenant l'implication des CES-IS à l'égard des quatre grands déterminants du changement.

### **2.4.1 Technologie**

La participation des CES-IS dans les débats publics ou dans d'autres activités liées aux changements technologiques semble, à cette date, très limitée. Moins d'un tiers des CES-IS s'est systématiquement impliqué dans des projets de recherche, de conseil, de mobilisation politique, de renforcement des capacités ou de planification, avec une collaboration minimale avec d'autres institutions sur ces questions. Seule une institution sur trois s'est activement impliquée dans les débats aux échelons régional, national et mondial.

Pour autant, tout indique que les CES-IS ont pleinement conscience des défis que représentent les avancées technologiques pour le monde du travail, bien que la question soit nouvelle pour une grande majorité d'entre eux. Certains commencent à peine maintenant à se pencher sur ses implications. La Chambre civique de la Fédération de Russie, par exemple, ainsi que les Conseils économiques et sociaux de Roumanie et de Guinée en sont encore au stade de la définition, tandis que le Conseil social du Monténégro et le CES des Territoires palestiniens occupés indiquent que les nouvelles technologies n'ont pas encore d'impact significatif sur leurs économies. D'autres institutions sont à un stade plus avancé. L'OKE de Grèce a formulé un avis sur le changement des relations de travail du fait de la technologie ; le CESE de France prépare une étude sur l'impact des mutations technologiques sur le travail. De même, le CES du Luxembourg procède à la révision d'un avis sur « le modèle économique, social et sociétal du Luxembourg face aux changements technologiques ».

Les CES-IS de Malte, du Maroc, des Pays-Bas et de Singapour ont dépassé le stade de la définition de mandat. A Malte, le Conseil du développement économique et social s'est penché sur l'impact d'AirBnB sur le tourisme et au Maroc, le CESE a inclus dans son rapport annuel de 2016 un chapitre consacré à « la transformation numérique au cœur des services proposés aux citoyens pour le renforcement du développement économique ». Le SER des Pays-Bas s'est attaqué à la question des avancées technologiques dans le cadre d'un projet

sur les effets des TIC/robotique sur le marché du travail.<sup>26</sup> A Singapour, une stratégie d'examen exhaustif de l'économie de plate-forme a été mise en œuvre (cf. Encadré n° 4).

#### **Encadré n° 4. Assurer le suivi de l'économie de plate-forme à Singapour**

Afin de mieux comprendre l'économie de plateformes, le gouvernement de Singapour a complété son étude annuelle consacrée à la main-d'œuvre par une enquête spécifique relative aux travailleurs indépendants. Cette enquête permet de comprendre les questions spécifiques et les défis auxquels font face les travailleurs indépendants, qui diffèrent de ceux des travailleurs engagés dans une relation de travail régulière. Singapour a également formé un groupe de travail tripartite pour concevoir des propositions applicables permettant d'améliorer le bien-être des travailleurs indépendants. Le gouvernement et les partenaires sociaux développent, par ailleurs, une norme tripartite sur les marchés publics portant sur les services des travailleurs indépendants, afin de mieux protéger leurs intérêts.

### **2.4.2 Démographie**

Les défis démographiques, contrairement à d'autres déterminants majeurs, ont davantage mobilisé les CES-IS, sans doute parce que la population vieillissante est une tendance de long terme. Dans les économies en développement où la population est jeune, l'employabilité des travailleurs plus âgés est une question jugée moins pressante que celle des débouchés professionnels pour les jeunes travailleurs. A l'inverse, dans les sociétés vieillissantes des pays industrialisés, l'adaptation des marchés du travail et des systèmes de protection sociale aux besoins d'une population vieillissante est une préoccupation majeure.

Entre la moitié et trois cinquièmes des CES-IS se sont montrés actifs, voire très actifs, dans la conduite de travaux de recherche, l'émission d'avis, les consultations aux niveaux national, régional et mondial ou la collaboration avec d'autres institutions sur des questions relatives aux changements démographiques. Certains exemples de bonnes pratiques sont à noter. Ainsi, les membres du Conseil économique et social de l'ex-République yougoslave de Macédoine ont suivi une formation thématique et le CES a lancé un fonds de recherche destiné à améliorer la collaboration avec les universités, comprenant la recherche sur la création d'un système de pension durable et efficace et la promotion du dialogue social. De même, le CNEL en Italie a établi des liens étroits avec l'Institut national des statistiques italien afin d'élaborer une enquête sur l'impact du changement climatique sur le marché du travail. C'est également le cas du CES des Territoires palestiniens occupés qui coopère avec le Bureau national des statistiques. En Belgique, le CNT s'est impliqué pour faire aboutir l'Accord interprofessionnel 2017-18 qui régit la retraite anticipée et partielle ainsi que les conventions collectives relatives à l'employabilité des travailleurs plus âgés. Il a également défendu activement l'emploi des jeunes.

Seuls environ deux cinquièmes des CES-IS proposent le renforcement des capacités ou le développement d'un plan d'action et ils sont à peine plus nombreux à mener des actions de sensibilisation relatives aux changements démographiques. Notons cependant quelques exceptions notoires où plusieurs CES-IS préparent des documents stratégiques. En France, le CESE participe à la conception d'un ensemble de stratégies comprenant l'investissement social, l'adaptation de la société au vieillissement de la population et l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Le MCESD de Malte a mis en place des groupes de travail chargés d'orienter la réflexion sur ces sujets. L'OKE de Grèce travaille sur l'élaboration d'un avis portant sur la mutation des relations de travail et la difficulté de créer et de conserver des emplois de qualité. Le ministère du Travail en Indonésie collabore avec d'autres ministères sur la formation professionnelle. Au Luxembourg, l'avis émis annuellement par le Conseil économique et social (dans le cadre du cycle politique du semestre européen) a donné aux partenaires sociaux la possibilité de présenter leurs points de vue sur le changement démographique. Enfin, Singapour a développé une stratégie globale destinée à accroître les opportunités d'emploi et la qualité de l'emploi des travailleurs et des travailleuses plus âgés. Il prévoyait le lancement d'une norme tripartite sur les modalités de travail flexible,

<sup>26</sup> <http://www.ser.nl/en/publications/publications/2016/people-technology.aspx>

---

comprenant les meilleures pratiques, en vue d'aider les travailleurs à assurer un meilleur équilibre entre leurs responsabilités familiales et professionnelles.

### **2.4.3 Climat**

Dans ce domaine relativement récent qu'est le changement climatique, l'engagement des CES-IS est encore très faible. La plupart des CES-IS n'ont pris aucune ou peu de dispositions en la matière, bien qu'ils envisagent prochainement de se saisir de la question environnementale (en Tunisie dès que le CES sera opérationnel et dans les Territoires palestiniens occupés). La moitié des CES-IS ne dispose d'aucun plan d'action en place, très peu ont émis des orientations politiques, se sont impliqués dans la sensibilisation ou le renforcement des capacités et seul un tiers a été au-delà des études menées à titre occasionnel.

Il existe cependant quelques exemples de bonnes pratiques. Le Conseil social du Monténégro et le CESE du Maroc ont mené des études sur l'économie verte et les emplois verts. Les CES-IS de Belgique, de France et du Luxembourg ont inscrit les emplois verts dans leurs recommandations. Ainsi, le Conseil du travail national de Belgique, en collaboration avec le Conseil économique central, a publié plusieurs recommandations consécutives, en 2009 et 2010, consacrées à la transition douce vers une économie à faible émission et à la situation des emplois verts.

Près de 40–45% des CES-IS ont entamé des pourparlers aux niveaux national et supranational et collaborent avec d'autres institutions. Le CESE de Côte d'Ivoire a mis en place un groupe de travail « environnement », en collaboration avec le ministère de la Santé et du Développement durable. Au Luxembourg, le CES collabore avec l'Office national des statistiques sur les « indicateurs recommandés » relatifs au changement climatique.

Les ateliers et les conférences sont des activités organisées assez fréquemment. Un atelier sur les emplois verts a ainsi été organisé à Abidjan, Côte d'Ivoire ; le Conseil économique et social de la République de Guinée a participé aux conférences des Nations Unies sur le changement climatique (COP21 à Paris, COP22 à Marrakech) et à des séminaires avec l'Union des CES et Institutions Francophones (UCESIF) et l'AICESIS.

Le SER des Pays-Bas fait état d'une approche exhaustive comprenant la réalisation d'un « accord énergétique pour la croissance durable », qui constitue un point de départ pour toutes les politiques énergétiques nationales (cf. Encadré n° 5).

#### **Encadré n° 5. L'approche des Pays-Bas en matière de futur énergétique**

Le 6 septembre 2013, au terme d'un processus de négociation de huit mois, 47 organisations néerlandaises ont signé l'Accord énergétique pour une croissance durable,<sup>27</sup> grâce au SER qui a facilité ce processus. Les signataires ont ainsi posé les bases d'une solide politique environnementale et énergétique moderne qui a bénéficié d'un vaste soutien. L'accord regroupe le gouvernement central, les gouvernements régionaux et les autorités locales, les associations d'employeurs et les syndicats, les organisations environnementales et de conservation de la nature, les organisations de la société civile et les institutions financières. La principale caractéristique de cet accord est un ensemble de dispositions largement soutenues portant sur l'économie d'énergie, la technologie propre et la politique climatique. La mise en œuvre de ces dispositions a pour objectif d'assurer la fourniture d'une énergie propre et accessible, des emplois et des opportunités pour les Pays-Bas dans le marché des technologies propres. L'accord énergétique comprend 175 mesures concrètes qui sont en cours de promulgation. Le SER veille à leur mise en œuvre et assure le suivi des progrès grâce à des étalons de mesure spécifiques.

#### **2.4.4 Mondialisation**

La majeure partie des CES-IS se sent concernée par la mondialisation, son impact sur la mobilité du travail, sur la productivité et sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

La grande majorité des CES-IS est consultée et communique sur ces questions. Ils collaborent avec d'autres institutions et mènent des discussions fréquentes aux niveaux régional, national et mondial. Plus d'un tiers a émis au moins quelques avis politiques, mené une action de sensibilisation ou entrepris des recherches. Cependant, moins d'un tiers se sont engagés dans des activités de renforcement des capacités, ou de développement d'un plan d'action.

Il convient de relever l'une des actions majeures et l'initiative internationale sur les comportements commerciaux responsables (I-RBC), lancée par le SER des Pays-Bas, en 2008 (cf. Encadré n° 6).

### **III.**

#### **Encadré n° 6. L'approche du SER en matière de gestion responsable des CAM**

Au cours de la mise en œuvre de l'initiative I-RBC, en 2013–2015, le SER a mis l'accent sur la diligence raisonnable, donnant ainsi naissance, avec l'Institut de la standardisation des Pays-Bas (NEN), à l'élaboration d'un rapport et à la conception d'un module pratique et d'un code de pratique, tous deux destinés à intégrer la diligence raisonnable dans les systèmes de gestion (de risques) en vigueur. Par ailleurs, le SER a organisé une conférence et a proposé des ateliers aux entreprises, dont les PME et les EMN, sur la façon d'identifier et de traiter les risques pour les droits de l'homme, conformément aux Orientations de l'OCDE pour les entreprises multinationales et aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et droits de l'homme. En 2015, fort d'un large soutien politique, y compris du gouvernement néerlandais, le SER a encouragé la conclusion des accords I-RBC au niveau sectoriel, dont les principaux objectifs sont: a) améliorer les conditions des groupes vulnérables face à des risques spécifiques (travail des enfants, bas salaires, violations des droits humains ou pollutions environnementales) dans un délai de trois à cinq ans après la conclusion d'un accord; b) offrir d'autres solutions collectives à des problèmes que les entreprises ne parviennent pas à résoudre par elles-mêmes, grâce à la collaboration avec les syndicats, les ONG et le gouvernement. Ces accords volontaires ont été signés dans divers secteurs tels que le textile, la banque, l'assurance, etc.<sup>28</sup>

### **Principales contraintes des opérations menées par les CES-IS**

Au lendemain de la crise économique et financière, près de deux tiers des CES-IS reconnaissent que le dialogue social a été questionné, à plus d'un titre, au cours des dernières années.

<sup>27</sup> <http://www.energieakkoordser.nl/doen/engels.aspx>

<sup>28</sup> [http://www.internationalrbc.org/methods?sc\\_lang=en](http://www.internationalrbc.org/methods?sc_lang=en)

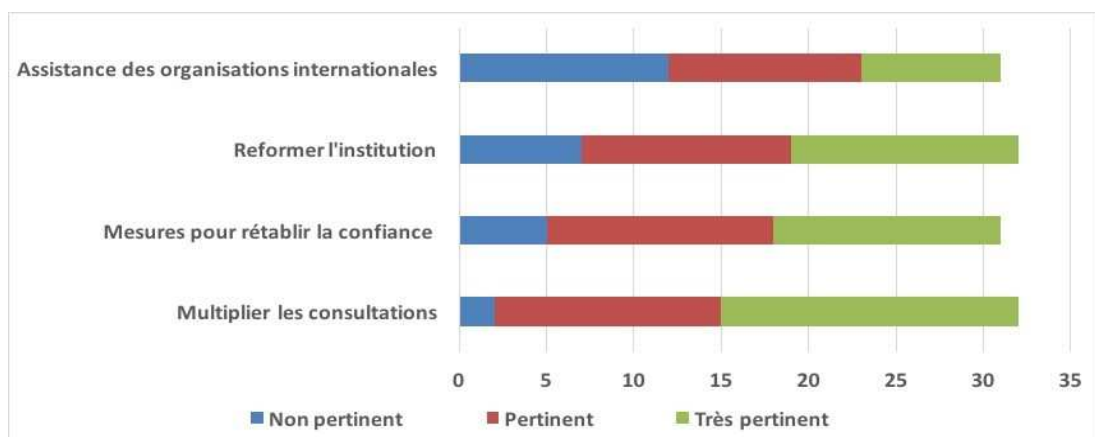
Selon la grande majorité d'entre eux, le dialogue social est perçu comme trop lent et de courte portée, en particulier en temps de crise, face à la rapidité des événements. En Grèce, l'OKE a continué d'émettre des avis sur la plupart des questions socio-économiques. S'ils n'ont pas été passés sous silence, force est de reconnaître que le parlement, soumis à des pressions extérieures, a souvent adopté des projets de loi sans y prêter suffisamment attention. En Belgique, le rythme nécessaire à la prise de décision par le biais du dialogue social est souvent jugé trop lent pour être en mesure de satisfaire les exigences du gouvernement. En conséquence, si l'aboutissement de dures négociations est ignoré, c'est la confiance des négociateurs qui est sapée.

Le manque de confiance réciproque et le manque de volonté politique ou de soutien de la part du gouvernement ont été pointés du doigt comme étant les causes majeures de la rupture du dialogue social. Les bouleversements politiques ont eu un impact négatif sur l'efficacité, l'impact et la régularité des réunions organisées par les CES-IS (ex-République yougoslave de Macédoine) et le manque d'engagement du gouvernement a fragilisé le dialogue social (Îles Cook). Le CES de Guinée relève que les changements intervenus à l'échelon ministériel ont eu pour effet de freiner le dialogue social.

Parmi les CES-IS, environ deux tiers indiquent que la question de la confiance entre les acteurs tripartites reste difficile. Aux Pays-Bas, le SER note que les désaccords internes au sein des syndicats et des organisations d'employeurs rendent la coopération parfois difficile. Le manque de confiance est exacerbé par l'absence de volonté politique pour véritablement soutenir le dialogue social (Bosnie-Herzégovine)<sup>29</sup> ou lorsqu'il y a un profond désaccord entre les partenaires sociaux sur certaines questions spécifiques, telles que la politique fiscale après 2008, au Luxembourg.

Le graphique n° 5 présente les actions entreprises pour faire face à ses difficultés. Il montre que les mesures promues par le gouvernement afin de renforcer les consultations et la confiance figurent parmi les mesures les plus importantes. Un grand nombre d'institutions fait également l'objet de réformes internes. Recourir à l'assistance d'organisations internationales telles que l'OIT ou l'AICESIS figure parmi les actions les moins fréquentes. Cependant, le RMG TCC du Bangladesh et le CES de l'ex-République yougoslave de Macédoine attestent de l'utilité de l'assistance technique et stratégique des projets de l'OIT dans divers aspects du dialogue social et des relations professionnelles.

**Graphique n° 5. Actions entreprises pour faire face aux défis du dialogue social**



Les CES-IS qui ont entrepris des réformes internes l'ont fait dans divers domaines : les règles de fonctionnement (une présidence tournante entre les trois mandants du Conseil social du Monténégro) ou les statuts (inscription du CES-IS dans la constitution de l'Ukraine). D'autres ont plus simplement entrepris une restructuration de fond (Italie et Jordanie). Le CES du Luxembourg s'est lancé dans la révision de sa mission, de ses méthodes de travail et de ses tâches afin de les faire correspondre aux divers accords et à son programme de travail

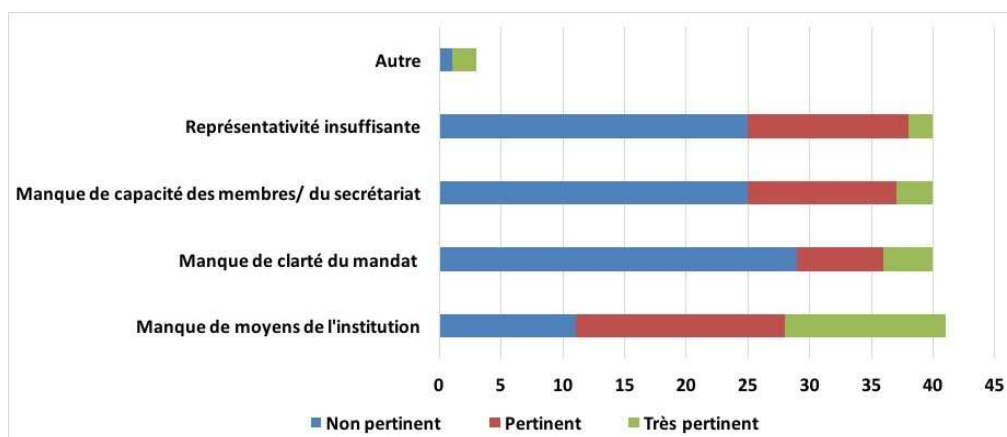
<sup>29</sup> Voir la note de bas de page 20

pluriannuel. Le CNT de Belgique, malgré le transfert de certaines compétences relevant du dialogue social interprofessionnel vers le gouvernement fédéral, a pu renforcer son rôle de coordination aux divers échelons administratifs.

Parmi les difficultés, certaines concernent les contraintes internes auxquelles se heurtent les CES-IS. Comme l'indique le graphique n° 6, la plupart des CES-IS considère que leur institution manque de moyens, tant humains que financiers. Plusieurs institutions apportent des détails complémentaires. Les CES de l'ex-République yougoslave de Macédoine et de Guinée précisent qu'ils ne contrôlent pas les ressources financières (lesquels sont définies dans le cadre du budget national) et que celles-ci sont insuffisantes pour mener des activités de recherche, recourir à des experts, etc. Dans les Territoires palestiniens occupés, les contraintes budgétaires du CES signifient que la majeure partie du travail est réalisée sur la base du bénévolat.

Le CNT de Belgique indique que le manque de personnel l'empêche de tirer pleinement parti des possibilités des ressources techniques (souvent produites par des consultants externes) dans le cadre des négociations interprofessionnelles, par exemple. En Ukraine, le CES-IS indique que le manque de personnel a freiné les activités de formation destinées aux membres du Conseil national pour le dialogue social. Enfin le MCESD de Malte traverse une période de restructuration qui comprend le recrutement de personnes clés, l'investissement dans la recherche et dans de nouveaux locaux, en vue de l'aider à surmonter ses difficultés internes.

**Graphique n° 6. Difficultés internes rencontrées par les CES-IS**

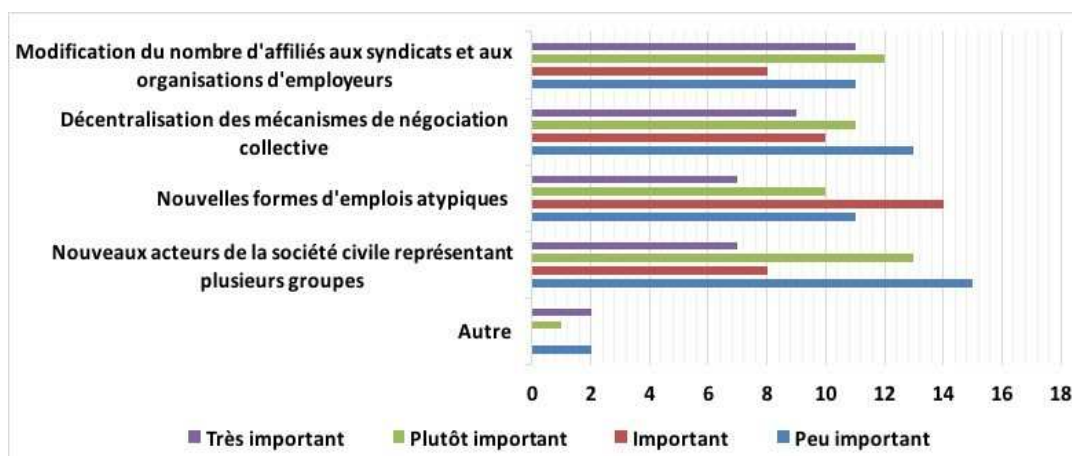


Seule une petite minorité de CES-IS estime que le manque de représentation de divers groupes tels que les jeunes, les travailleurs migrants, les travailleurs handicapés ou les auto entrepreneurs, ou encore le manque de capacités des membres du secrétariat, sont des défis «très importants». Près d'un quart des CES-IS considère que le manque de clarté de leurs mandats constitue un obstacle. Ainsi, dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, il semble que le manque de définition du cadre institutionnel et juridique est responsable du manque de développement du dialogue tripartite—plus au sein du CES.

En ce qui concerne les facteurs externes qui façonnent le dialogue social à l'échelle nationale (cf. graphique n° 7), plusieurs CES-IS ont identifié des changements dans la densité syndicale, ainsi que la décentralisation de la négociation collective. Cependant, certains CES-IS, tel que le CNT de Belgique expliquent que la décentralisation de la négociation collective comporte à la fois des avantages et des inconvénients. D'une part, elle permet de mieux prendre la situation réelle au niveau des entreprises, et d'autre part, elle peut saper la cohérence des mesures adoptées dans divers secteurs ou industries.

L'émergence des nouveaux acteurs de la société civile représentant divers groupes d'intérêts (tel que les jeunes, les femmes, l'environnement, etc.), ou la prolifération de nouvelles formes d'emplois atypiques, tel que le travail à la demande, se voient accorder une moindre priorité.

## Graphique n° 7. Changements transformationnels affectant le dialogue social national



Les résultats du questionnaire semblent indiquer que les CES-IS accordent plus d'importance aux problèmes connus de longue date (tels que les changements démographiques et la mondialisation) qu'aux phénomènes plus récents qui figurent en bonne place de l'Agenda sur l'avenir du travail (tels que les plateformes de travail numérique et l'émergence de nouveaux acteurs de la société civile). Il y a deux explications à ce phénomène. Premièrement, certains CES-IS semblent ne pas bien saisir les nouveaux défis et opportunités qu'offrent les transformations dans le monde du travail et peinent à formuler une stratégie leur permettant d'y faire face. Deuxièmement, les CES-IS poursuivent une réflexion et des actions portant sur les problèmes « plus anciens », ce qui indique que, bien qu'ils figurent à l'agenda depuis de nombreuses années, ils persistent encore à ce jour.

Les économies industrialisées semblent plus touchées par les nouvelles formes d'emploi que les économies en développement. Les CES-IS de Belgique et de Malte indiquent que si cette question reste marginale et figure à peine à leur ordre du jour, ils craignent qu'elle ne puisse, toutefois, affecter les conditions de travail et le bon fonctionnement du dialogue social à l'avenir. Dans les économies en développement, tels que la Guinée, le CES s'inquiète de ce que l'investissement étranger soit en partie à l'origine de la déréglementation du marché du travail.

Les CES-IS ont des avis partagés sur les nouveaux acteurs de la société civile. Si le CNEL de l'Italie estime qu'il conviendrait de disposer d'un système permettant de mesurer et de certifier leur représentativité, le CNT de Belgique et le SER des Pays-Bas estiment, quant à eux, que les acteurs de la société civile participent déjà au dialogue social ou font déjà partie des partenaires sociaux très représentatifs. Le SER des Pays-Bas poursuit en évoquant la complexité croissante du cadre relatif à l'élaboration des politiques. Plutôt que d'être toujours l'instance de décision par excellence, comme par le passé, le gouvernement n'est plus désormais que l'une des parties prenantes. Un tel changement de perspective exige une approche en réseau pour l'élaboration des lois et leur mise en œuvre par les divers ministères nationaux et les partenaires sociaux, en recourant, le cas échéant, aux pactes sociaux. La Colombie a mené un raisonnement similaire (sur la nécessité du multipartisme) en raison des complexités de son processus de paix.

## IV. Moyens d'accroître l'implication des CES-IS dans les défis liés à l'avenir du travail

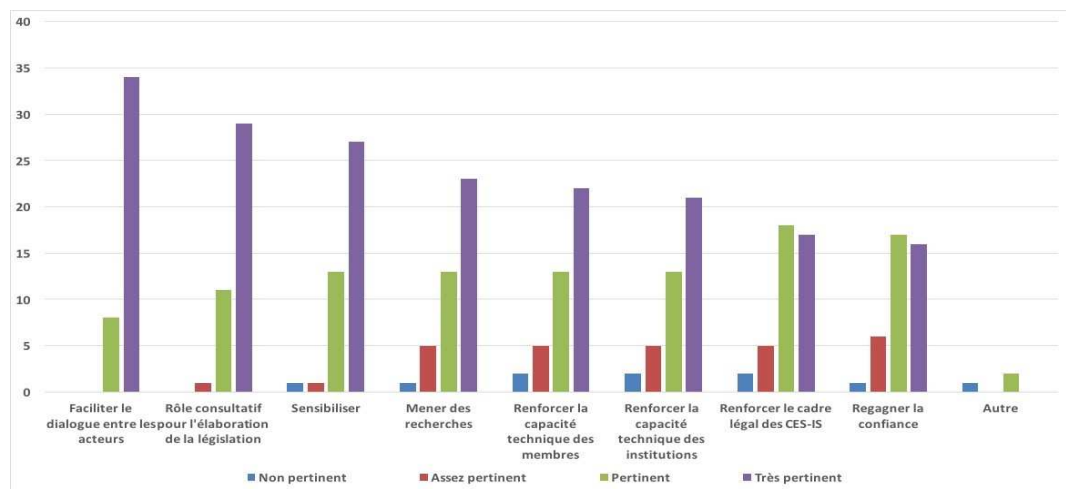
Il a été demandé aux CES-IS de réfléchir à la façon d'améliorer le dialogue social à l'avenir, y compris de leur propre rôle et de celui des partenaires sociaux, afin de mieux faire face à l'évolution du cadre relatif au monde du travail.

Les solutions privilégiées pour améliorer le dialogue social consistent à trouver de nouvelles formes de collaboration et à mettre en place de nouveaux partenariats stratégiques, ainsi qu'à

augmenter la capacité technique, les connaissances et l'expertise des acteurs du dialogue social (tant l'administration du travail que les partenaires sociaux). Renforcer l'affiliation aux organisations de travailleurs et d'employeurs bénéficie d'un degré de priorité légèrement moindre (un problème particulièrement ressenti au Bangladesh, où seuls 4% des 4 millions de travailleurs de RMG sont syndiqués, ainsi qu'en Italie), et pour tendre la main aux groupes non organisés, précaires et vulnérables (comme souligné par exemple, par la Colombie).

En ce qui concerne le futur rôle des CES-IS dans le renforcement du dialogue social, le renouvellement du contrat social et le façonnage de l'avenir du travail, les réponses apportées ne correspondent pas toujours aux solutions préférées indiquées précédemment (cf. graphique n° 8).

**Graphique n° 8. Le rôle des CES-IS dans le renforcement du dialogue social**



Dans l'ensemble, les CES-IS accordent une priorité élevée à leur rôle de facilitateur du dialogue auprès des gouvernements et des organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi qu'auprès d'autres acteurs importants du monde du travail, au renforcement de leur rôle de conseil dans l'élaboration de la législation et du développement de politiques et à l'élargissement de la portée du dialogue social en opérant un travail de sensibilisation à l'égard des nouveaux défis, par le biais de campagnes. Le CES des Territoires palestiniens occupés, par exemple, a tenu à collaborer avec la Ligue arabe pour les Conseil économiques et sociaux. De nombreux autres aspects relatifs au rôle des CES-IS ne sont pas considérés très importants : la recherche, le renforcement de la capacité technique des institutions et de leurs membres, le rétablissement de la confiance et la refonte du cadre légal.

Certaines différences sont apparues qui opposent les pays ayant une longue tradition de dialogue social bien établi et institutionnalisé et ceux où cette tradition est absente ou récente. A titre d'exemple, les CES-IS des pays du Benelux partagent la même vision de ce que doit être leur rôle à l'avenir. Ils s'inquiètent peu des questions de représentativité (Luxembourg et Pays-Bas), du cadre légal et du mandant (Belgique, Luxembourg et Pays-Bas) ou du manque de sensibilisation (selon le SER des Pays-Bas, les consultations publiques organisées sur Internet ou l'utilisation de versions simplifiées des rapports à l'intention du grand public sont des outils beaucoup plus efficaces que les campagnes de sensibilisation traditionnelles). Les institutions de ces trois pays s'accordent à dire que les critères de succès les plus déterminants sont : la manière dont leurs membres interagissent pour aboutir à la solution politique la plus efficace, l'accès à une bonne expertise technique au moment opportun et la bonne articulation entre d'une part, les niveaux de consultation (interprofessionnel, sectoriel et d'entreprise) et d'autre part, les échelons de gouvernement (en Belgique, entre les niveaux fédéral, régional et communautaire).

---

## 4.1 Priorité des changements internes nécessaires

Les CES-IS suggèrent un large éventail de propositions sur les actions à entreprendre pour que leur travail reste pertinent face aux mutations du monde du travail. Ces propositions peuvent être regroupées dans les principaux domaines d'action suivants :

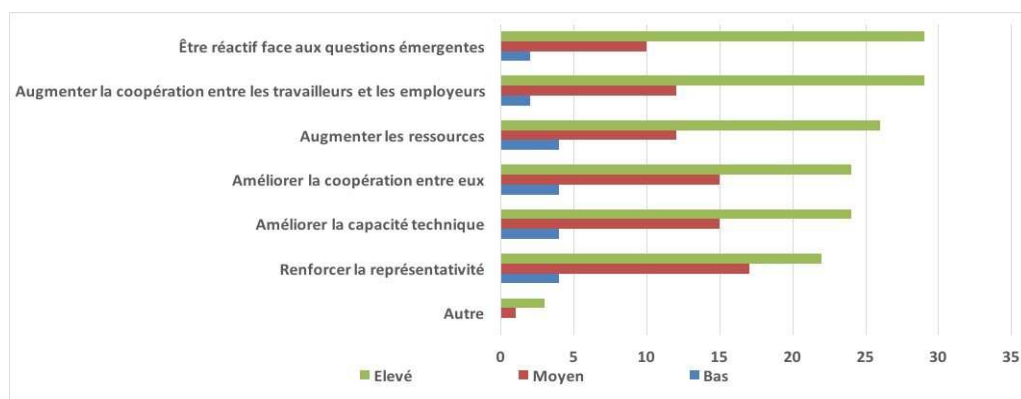
- *Révision du statut, de la mission et du processus de fonctionnement:* tant les CNEL d'Italie que la Commission de développement économique et social (ESDC) de Corée envisagent un rôle plus ciblé. Le premier souhaiterait introduire une consultation obligatoire et assurer une plus grande participation du CNEL dans le processus législatif. L'ESDC envisage de conclure des accords sociaux spécifiques pour répondre aux diverses questions pouvant émerger à l'avenir. Les membres des groupes de travail tripartite souhaitent que les nouveaux CNDS s'impliquent résolument dans la réalisation des ODD.
- *Élargir la représentation et le nombre de membres de l'institution:* plusieurs CES-IS dans des pays aussi divers que la Jordanie, la République de Corée, les Pays-Bas, la Bosnie-Herzégovine<sup>30</sup> et le Sri Lanka s'accordent à dire qu'il est essentiel d'inclure en leur sein les représentants des travailleurs qui ne sont pas actuellement membres des syndicats (surtout ceux occupant des formes atypiques d'emploi) ainsi que d'autres parties intéressées.
- *Changement d'organisation et/ou mise en place d'une nouvelle structure:* compte tenu de la rapidité des changements dans le monde du travail, la Chambre civique de la Fédération de Russie ainsi que le CES de Guinée envisagent la création de nouvelles unités (une commission et un observatoire respectivement) pour accompagner les tendances du marché du travail.
- *Réformes juridiques:* elles étaient nécessaires pour répondre au changement de juridiction ou de fonctions (Espagne, Bosnie-Herzégovine et Vanuatu qui veulent que le cadre juridique soit aligné sur les ODD), ou à des changements de représentativité des membres ou de mandat institutionnel (d'un rôle consultatif de prise de décision en Ukraine) ou pour inscrire les CES-IS dans la constitution nationale (Burundi).
- *Coordination et collaboration:* cette question est importante pour l'OKE de Grèce qui exhorte ses membres à plus de collaboration et de responsabilité, ainsi que pour l'Ukraine qui exprime le besoin d'une plus grande coopération avec les CES-IS tripartites territoriaux.
- *Renforcer les capacités techniques à formuler des avis et contribuer à la rédaction de la législation et des politiques:* des pays aussi variés que l'Algérie, la République dominicaine, la Côte d'Ivoire et la Bosnie-Herzégovine déclarent que le renforcement de la capacité technique est nécessaire pour concevoir des solutions mieux adaptées aux problèmes politiques.
- *Renforcer l'efficacité institutionnelle, la planification stratégique et la gestion des changements:* de nombreuses institutions plus récentes travaillent au développement de leurs capacités organisationnelles, telles que le RMG TCC au Bangladesh, le CES de la République dominicaine, le Conseil du dialogue social de Pologne et le CES de la Bosnie-Herzégovine. Comme l'indique le SER des Pays-Bas, tout changement organisationnel doit être continu et répondre à un contexte socio-économique changeant en permanence.

<sup>30</sup> Voir la note de bas de page 20

- *Promotion et stratégie de communication*: le Conseil consultatif du travail tripartite national des Îles Cook et le CES de la Bosnie-Herzégovine<sup>31</sup> s'inquiètent du manque de sensibilisation à l'égard du rôle du dialogue social.
- *Promouvoir et organiser des discussions, forums, réunions, etc.*: le Haut conseil du travail du Chili, le CES du Luxembourg et la Commission du développement économique et social de la République de Corée se sont tous montrés intéressés par l'organisation de conférences consacrées à un thème spécifique parmi ceux relevant de l'avenir du travail, tels que la mondialisation, la migration, l'économie des plateformes numériques, etc.
- *Études et recherches*: le CNT de Belgique insiste sur les nouvelles transformations sociétales telles que l'économie de « partage », les nouvelles formes d'organisation du travail, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, les questions liées à l'épuisement professionnel, l'emploi des jeunes et le renforcement du dialogue social. Le CES du Luxembourg insiste sur la promotion des bonnes pratiques, tandis que le CES de Chine défend la réalisation d'études relatives aux relations d'emploi, aux conditions de travail, aux entreprises et à l'emploi.
- *Développement du partenariat*: le CES de l'ex-République yougoslave de Macédoine signale qu'il est favorable à la contribution des ONG, des universités et des organisations internationales dans le cadre de l'évolution du monde du travail. Le forum national tripartite du Samoa souhaite recevoir les mises à jour relatives aux meilleures pratiques des autres pays. Le ministère du Travail d'Indonésie envisage une plus grande collaboration avec les pays industrialisés.

En ce qui concerne les démarches que doivent entreprendre les organisations de travailleurs et d'employeurs pour améliorer leur rôle et leur influence en matière d'élaboration de politiques, la majorité des CES-IS considère que toutes les options proposées dans le questionnaire sont importantes (cf. graphique n° 9). Les domaines perçus comme méritant le plus d'être améliorés sont: la réactivité aux questions émergentes, la coopération et le partage d'informations entre les partenaires sociaux, la disponibilité des ressources (tant humaines que financières).

**Graphique n° 9. Quelles mesures les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent-elles prendre afin de renforcer leur rôle dans l'élaboration des politiques ?**



Dans les pays ayant une longue tradition de dialogue social (ex. les pays du Benelux), la situation est évaluée comme satisfaisante. La participation et l'influence des organisations d'employeurs et de travailleurs sont considérées comme étant plutôt bonnes, chacun consacrant le meilleur de ses capacités dans tous les domaines. Cependant, le SER des Pays-Bas recommande toujours d'améliorer la représentativité et d'attirer avant tout les jeunes travailleurs. Le CNT de Belgique en appelle à plus de partage d'information et de réactivité par le biais, notamment de la mise en place de bases de données partagées. Le CES du

<sup>31</sup> Voir la note de bas de page 20

---

Luxembourg note qu'en dépit de la communication généralement bonne entre les travailleurs et les employeurs, leurs points de vue sur certaines questions sont si divergents qu'aucun compromis n'est possible.

D'autres pays œuvrent activement pour améliorer la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs, tels que la Roumanie (cf. Encadré n° 7).

**Encadré n° 7. La restructuration du CES en Roumanie**

En vertu de la constitution roumaine, le CES est, depuis 2013, une institution publique bipartite-plus autonome d'intérêt national dont le mandat est de conduire le dialogue social national entre les employeurs, les syndicats et les représentants de la société civile. Ces consultations sont obligatoires sur tout projet de loi proposé par le gouvernement et sur les propositions de loi avancées par les députés ou les sénateurs (membres du gouvernement ayant alors un statut d'observateur). Cette loi n'est réellement entrée en vigueur qu'en 2017. De même, les 45 membres qui composent la plénière du CES (15 représentants pour chaque partie) ont été validés en janvier 2017. La restructuration de l'organisation n'a cependant pas encore été achevée. Plusieurs réunions ont été organisées avec les partenaires sociaux pour réfléchir aux amendements de la loi sur le dialogue social de 2011. La participation active du CES à la nouvelle élaboration du texte de loi est jugée indispensable.

Le RMG TCC du Bangladesh est une institution récemment créée qui souffre de son manque de moyens matériels, techniques et humains. De même, le CES de Guinée estime que ses membres n'ont pas la formation et les connaissances nécessaires, tandis que le ministère du Travail de Grenade et le CES des Territoires palestiniens occupés indiquent également que le manque de ressources freine leurs capacités de travail et de lobbying. L'Union générale des travailleurs de Tunisie souhaite une plus grande représentation des travailleurs dans le secteur privé et la mise en place d'une académie pour les travailleurs chargés de former les cadres syndicaux.

## **4.2 Assistance demandée à l'AICESIS et à l'OIT**

Dans l'ensemble, les membres de l'AICESIS se sont montrés satisfaits de l'assistance reçue et n'ont pas sollicité de services complémentaires. Ils valorisent en particulier l'aide apportée par l'AICESIS pour l'échange d'information, d'expériences et de bonnes pratiques, l'organisation du renforcement des capacités et les ateliers de formation au niveau régional ainsi que le partage de documents et de rapports relatifs à l'avenir du travail.

Ils ont aussi valorisé le partenariat OIT-AICESIS et leurs activités conjointes, en particulier les conférences mondiales organisées pour promouvoir les bonnes pratiques sur les questions liées à l'Agenda pour le travail décent. Les Programmes par pays pour la promotion du travail décent sont le principal mécanisme d'élaboration et d'exécution de programmes pour les services de l'OIT à l'échelle nationale. Dans la plupart des cas, ils contiennent des priorités en lien avec le renforcement des capacités des acteurs et des institutions du dialogue social. Pour atteindre les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, les principes et droit fondamentaux au travail, l'emploi décent pour tous, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, l'OIT propose à ses mandants divers services par le biais de: la diffusion de recherches factuelles et le partage de bonnes pratiques, le renforcement des capacités et de la formation, l'assistance technique dans l'élaboration de politiques sociales et de travail et la promotion des normes internationales du travail.

De nombreuses propositions importantes ont été formulées par les CES-IS. Ainsi, le CES de Guinée suggère la réalisation d'une vaste étude comparative sur les pratiques en matière de dialogue social dans le monde. Le Haut conseil du travail du Chili signale que des indicateurs de performance sont nécessaires pour mesurer l'impact du dialogue social sur le terrain.

Malgré une évaluation d'ensemble positive à l'égard de l'assistance apportée par l'AICESIS et l'OIT, l'enquête montre également que les pays ne font pas toujours appel à l'assistance des organisations internationales lorsque le dialogue social est malmené dans leurs pays. Les conférences de l'OIT-AICESIS constituent un forum idéal pour l'échange d'expériences et

---

de bonnes pratiques entre les membres et pour permettre le renforcement des capacités et d'autres types d'assistance.

---

## V. Conclusions

La conférence organisée conjointement par l'OIT-AICESIS en 2017 a été organisée dans le cadre de l'une des initiatives du centenaire de l'OIT «l'initiative sur l'avenir du travail». L'initiative encourage la réflexion parmi les mandants tripartites de l'OIT (les gouvernements, les employeurs et les travailleurs), sur les mutations actuellement en cours dans le monde du travail et ce qu'elles impliqueront pour les économies et les sociétés de demain. Les considérations sur le rôle du dialogue social sont au cœur de cette réflexion. En résumé, quelle contribution le dialogue social peut-il et doit-il apporter pour garantir la bonne gouvernance d'un monde du travail en mutation, la justice sociale et permettre à la communauté mondiale d'atteindre les objectifs du développement durable ?

Ce rapport de base commence par poser les principales questions et défis liés à l'avenir du travail, dont les déterminants majeurs qui le façonnent, tels qu'identifiés par l'OIT sont : le progrès technologique, les changements démographiques, les changements climatiques et l'accélération de la mondialisation. Il examine le rôle du dialogue social au regard de ces quatre déterminants. Le rapport poursuit son analyse en présentant les résultats de l'enquête de l'OIT-AICESIS menée auprès de 44 Conseils économiques et sociaux et institutions similaires (CES-IS).

L'enquête met la lumière sur la façon dont les CES-IS dans le monde perçoivent les nombreux défis et opportunités offerts par la rapide transformation du monde du travail et la façon dont ils y répondent. Dans cette conclusion, nous résumons d'abord les principales tendances qui se dégagent. Nous proposons ensuite quelques recommandations provisoires considérées lors de la conférence d'Athènes.

Dans l'ensemble, les résultats de cette enquête montrent la pluralité des perceptions, des priorités et des activités menées par les CES-IS dans les différentes régions et pays du monde. Tous les CES-IS se montrent conscients des nombreux, voire de l'intégralité, des défis que représente l'avenir du travail dans leur pays. Cependant, ils manifestent divers degrés de préparation et des capacités différentes pour y faire face.

Un grand nombre de différences sont à relever d'un pays à l'autre et d'une question à l'autre.

Tout d'abord, les CES-IS des économies industrialisées à revenus élevés tendent à accorder plus d'importance que les pays à revenu faible ou intermédiaire aux questions liées à l'avenir du travail, telles que l'impact des progrès technologiques sur le monde du travail.

Deuxièmement, les priorités absolues identifiées par les CES-IS ne correspondent pas nécessairement aux grandes questions soulevées par l'initiative sur l'avenir du travail. De fait, le manque de moyens (financiers, techniques et humains) de la plupart des CES-IS ne leur permet pas d'appréhender un aussi large éventail de questions. Aussi, les CES-IS tendent-ils à prioriser les problèmes les plus pressants en fonction de leurs contextes nationaux actuels et avec lesquels ils sont familiarisés, tels que le taux de chômage élevé, les risques sur la santé et la sécurité au travail, la conformité du lieu de travail, les réformes de la sécurité sociale et la paix sociale.

Troisièmement, en ce qui concerne les quatre grands déterminants du changement, la priorité majeure est souvent accordée aux questions connues plutôt qu'aux nouvelles thématiques de l'agenda sur l'avenir du travail. Ainsi, les défis relatifs aux changements démographiques et à la mondialisation - des tendances toutes deux bien établies - se voient accorder plus d'importance que les questions liées au changement climatique ou au progrès technologique. De même, les CES-IS ne se montrent que moyennement préoccupés par les « nouvelles » questions, telles que l'émergence de nouvelles formes d'emploi ou l'émergence de nouvelles parties prenantes dans les groupes de la société civile.

Quatrièmement, les différences relevées entre les pays dépendent de leurs traditions et de leurs histoires en matière de dialogue social. Les pays disposant d'institutions du dialogue social bien établies et disposant de ressources suffisantes paraissent mieux équipés pour faire

---

face aux défis de l'avenir du travail que les autres. S'il est vrai que près de deux tiers des CES-IS ayant participé à l'enquête disposent d'un plan stratégique pour renforcer le dialogue social et que la majorité est consciente de l'importance d'inscrire les questions de l'avenir du travail à leur ordre du jour, peu sont celles (à de notables exceptions près) qui ont mobilisé suffisamment de ressources pour comprendre ces nouveaux défis et y faire face. Or, cet investissement est essentiel si les CES-IS souhaitent réaffirmer leur pertinence et s'ils veulent, en particulier, être en mesure d'appréhender sérieusement les problèmes du marché du travail et de l'emploi, avant qu'ils ne surgissent.

Enfin, les réponses à l'enquête démontrent que les institutions nationales du dialogue social ont généralement été mises à rude épreuve lors de la crise financière et la récession qui a suivi. Bon nombre d'entre elles ont entrepris de se réformer, adoptant des mesures pour se reconstruire et à consolider leur rôle. Cette situation a exercé une forte pression sur ces institutions, dont certaines peinent encore à s'en remettre. A l'inverse, certaines institutions d'autres pays (certes minoritaires) sont sorties renforcées de la crise. D'aucuns, parmi les décideurs politiques, estiment que le dialogue social n'est pas allé aussi loin et aussi vite qu'il aurait été souhaitable, en particulier face à la crise et à d'autres changements rapides. Cela montre la nécessité de renforcer la capacité de planification stratégique des CES-IS afin qu'ils soient mieux à même de faire face à de telles contingences à l'avenir.

L'Initiative sur l'avenir du travail a été mise en place précisément parce que les défis posés par les mutations du monde du travail sont une réalité qui ne fera que s'accroître dans un avenir proche. Ci-après, quelques recommandations provisoires émergeant des résultats de l'enquête, afin que les CES-IS puissent mieux se positionner dans les débats autour de ces questions.

- Les CES-IS doivent renforcer leurs capacités de planification stratégique et concevoir des programmes réalistes, chiffrés et assortis d'un échéancier pour faire face aux défis prioritaires que sont les questions liées à l'avenir du travail, dans chaque contexte national.
- Les CES-IS peuvent adopter un rôle proactif, rassembler le gouvernement, les représentations d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'autres acteurs du monde du travail, le cas échéant, pour discuter des défis et des opportunités que représente l'avenir du travail. Ils peuvent accroître les partenariats avec les institutions expertes et les universités afin d'affermir leurs capacités techniques et leurs connaissances sur la plupart des questions importantes.
- Les CES-IS peuvent également mettre en place des groupes de travail ou des sous commissions pour examiner les questions portant spécifiquement sur l'avenir du travail de façon plus approfondie, par exemple en ce qui concerne l'amélioration des qualifications ou de nouveaux mécanismes de formation professionnelle qui sont nécessaires face à la multiplication de nouvelles catégories d'emplois générés par la mondialisation, les changements technologiques et climatiques (ex. les travailleurs numériques à domicile, les qualifications « éco-technologiques », les qualifications en TIC, etc.).
- Il est nécessaire de redoubler d'efforts pour alerter le public sur l'importance de renouveler le contrat social autour d'objectifs sociaux et économiques partagés. Parmi les options envisagées, citons l'organisation d'audiences publiques ou la commande d'études accompagnées d'une bonne stratégie de communication.
- L'amélioration du partage d'expériences et de bonnes pratiques entre les pays et les régions pourrait être bénéfique aux CES-IS. Ces échanges permettraient aux CES-IS qui entament à peine leur réflexion sur l'avenir du travail de s'inspirer de l'expérience des autres institutions qui traitent de ces questions depuis longtemps déjà. L'accent doit être mis sur les opportunités qu'offre la transformation du monde du travail, mais également sur les défis qu'elle entraîne. De fait, ce sont les deux faces d'une même pièce.

- 
- L'AICESIS, en collaboration avec l'OIT, peut faire office de facilitateur pour certaines des activités mentionnées ci-dessus. Sa longue expérience peut être mise au service de la communication entre les CES-IS, permettre l'émergence de nouvelles orientations et approches politiques et l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

### Annex I. La Déclaration d'Athènes



#### ***La Déclaration d'Athènes sur le Dialogue Social et l'Avenir du Travail par les Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires***

Nous, représentants des Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires (CES-IS), participant à la conférence internationale sur le thème « Dialogue social et avenir du travail » organisée par l'AICESIS, l'OIT et l'OKE<sup>32</sup> les 23 et 24 novembre 2017 à Athènes ;

Considérant que les Conseils Economiques et Sociaux et Institutions Similaires sont établis pour conseiller l'exécutif et les gouvernements et / ou les parlements sur la meilleure manière d'assurer la complémentarité et la cohérence entre les exigences économiques et les besoins sociaux afin de faire progresser le travail décent et la justice sociale pour tous ;

Rappelant la Constitution de l'OIT qui stipule que la paix durable ne peut être établie que si elle est fondée sur la justice sociale;

Réitérant les principes fondamentaux sur lesquels a été fondée l'OIT, décrits dans la Déclaration de Philadelphie<sup>33</sup> de 1944:

- a) «le travail n'est pas une marchandise;
- b) la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu;
- c) la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous;
- d) la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun.»

Rappelant la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail de 1998 promouvant les principes et droits au travail en quatre catégories:

- 1) la liberté d'association et la reconnaissance effective au droit à la négociation collective
- 2) l'élimination du travail forcé ou obligatoire

<sup>32</sup> Conseil économique et social de Grèce

<sup>33</sup> Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail adoptée à la 26ème session de la Conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail, Philadelphie, 10 mai 1944

- 
- 3) l'abolition des pires formes du travail des enfants
  - 4) l'éradication de la discrimination dans l'emploi et les professions

Rappelant la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.

**Reconnaissant les principes et droits susmentionnés, nous affirmons que :**

Une croissance forte et durable et des emplois décents pour tous sont fondamentaux pour la société, comme en témoigne l'Agenda 2030 du développement durable, qui fournit un cadre mondial pour atteindre l'ensemble de ses 17 objectifs. Le dialogue social et de solides institutions de dialogue social sont essentiels pour façonner l'avenir du travail et construire un monde du travail et une protection sociale où personne n'est laissé pour compte. L'implication des partenaires sociaux et des autres parties prenantes dans la prise de décision et la conception des politiques est particulièrement importante pour assurer une bonne gouvernance à un moment où le monde du travail est confronté aux défis liés aux transformations technologiques, démographiques, et climatiques rapides à la mondialisation, ainsi que d'autres facteurs tels que les guerres et les problèmes géopolitiques. Non seulement le dialogue social favorise la démocratie et la paix, mais contribue également à l'établissement de relations professionnelles harmonieuses, à la réduction des inégalités, à la stimulation de la productivité et à la promotion d'une croissance inclusive. Il est donc important que les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs renouvellent leur engagement en faveur du dialogue social et du tripartisme et renforcent leurs capacités.

Les CES-IS ont un rôle important à jouer pour mieux se préparer aux défis et opportunités dans un monde du travail en évolution en approfondissant leur compréhension des transformations en cours et en fournissant des conseils sur les réponses politiques efficaces qui peuvent façonner l'avenir du travail d'une manière servant au mieux les intérêts des employeurs, des travailleurs et de la société dans son ensemble.

**Nous sommes déterminés à:**

Renforcer les actions aux niveaux national et international et à l'endroit de différents acteurs essentiels (Gouvernement, Parlement, organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ainsi que d'autres organisations compétentes et représentatives des personnes et des groupes concernés) afin de promouvoir la reconnaissance de l'importance stratégique du processus de dialogue social visant à répondre efficacement aux défis et opportunités résultant des changements dans le monde du travail;

**Nous, les CES-IS, proposons les actions suivantes:**

En tant que plateformes uniques pour la construction d'un consensus national sur les politiques et législations importantes en matière économique et sociale, nous, les CES-IS, ferons de notre mieux pour:

- Mobiliser toutes les ressources humaines et financières disponibles pour relever les défis et multiplier les opportunités liées à l'avenir du travail, notamment : l'émergence de nouvelles formes de travail, l'évolution des besoins en matière de compétences, les déficits dans un environnement propice à une entreprise durable, l'utilisation de la technologie pour des lieux de travail plus sûrs, la nécessité d'une meilleure application et adaptation des cadres juridiques et institutionnels, le niveau croissant des inégalités et de l'insécurité des revenus, et l'adéquation des systèmes de protection sociale ;
- S'engager davantage dans les débats nationaux sur les principaux défis et opportunités liés à l'évolution du monde du travail et renforcer nos compétences et notre rôle en tant que forums de construction de concertation;
- Renforcer le rôle et la capacité de nos membres, en particulier des partenaires sociaux, sur les questions liées à l'évolution du monde du travail;

- 
- Tenir dûment compte des orientations contenues dans les instruments pertinents sur le dialogue social de l'OIT, en particulier la Convention (n°144) sur les consultations tripartites (normes internationales du travail) de 1976; la recommandation de Consultation (niveaux industriel et national) de 1960 (n°113); la Convention sur la liberté d'association et la protection du droit syndical, (n°87) de 1948; et la Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949, qui sont essentielles pour un dialogue social efficace;
  - Conseiller aux décideurs politiques de mettre en place des cadres politiques qui maximisent les avantages et minimisent les risques liés à l'avenir du travail, en particulier ceux qui favorisent:
    - Des politiques macroéconomiques, budgétaires et sectorielles saines pour une croissance et des emplois inclusifs;
    - Un environnement favorable à la création d'entreprises, aux entreprises durables et aux entreprises innovantes;
    - Des politiques actives du marché du travail, des salaires et de protection sociale pour promouvoir le travail décent et assurer la protection des droits du travail;
    - Une participation accrue des femmes, des jeunes et des groupes défavorisés sur le marché du travail.

**Nous, en tant que membres de l'AICESIS, proposons les actions suivantes:**

- Soutenir et faciliter l'échange de connaissances, d'expériences et de bonnes pratiques entre les différents CES-IS en ce qui concerne les mesures prises ou identifiées pour aider à façonner l'avenir du travail;
- Entreprendre des actions de suivi à la Déclaration d'Athènes, qui seront présentées lors de notre Assemblée Générale de 2018, y compris des initiatives spécifiques visant à renforcer les capacités des CES-IS afin de soutenir la mise en œuvre de la Déclaration d'Athènes au niveau national;
- Étendre l'Association à d'autres institutions tripartites / multipartites et développer un partenariat avec ces entités en collaboration avec l'OIT, en particulier dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail et des célébrations du centenaire;
- Créer et renforcer l'alliance mondiale entre les CES-IS (avec une attention spéciale aux petits Etats insulaires en développement) dans le but de faire progresser les objectifs du travail décent, de la justice sociale pour tous, ainsi que les objectifs du développement durable.

**Nous demandons à l'OIT, en tant que partenaire stratégique, de considérer les actions suivantes:**

- Soutenir et faciliter l'échange de connaissances et d'expériences sur la formulation et la mise en œuvre de politiques visant à traiter l'impact des changements technologique, démographique, climatique et de la mondialisation;
- Analyser les tendances mondiales en matière de dialogue social et fournir des outils politiques et des formations pour aider les processus nationaux de dialogue social;
- Offrir une assistance et une expertise pour aider les CES-IS à formuler des stratégies visant à renforcer les capacités de leurs membres, en particulier les partenaires sociaux, en matière de dialogue social;

- 
- Promouvoir davantage le dialogue social et le tripartisme en tant que moyen important de maintenir et de reconstruire la justice sociale et la paix à l'intérieur des pays et entre eux.

**Athènes, 24 novembre 2017**

---

## ANNEXE II. Résumé de la Conférence d'Athènes

### *Le dialogue social et l'avenir du travail (Athènes, 23-24 novembre, 2017)*

#### **Contexte:**

L'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) et le Conseil économique et social de Grèce (OKE) ont conjointement organisé une conférence intitulée "Le dialogue social et l'avenir du travail".

L'événement a rassemblé plus de 190 participants – représentants gouvernementaux, employeurs et travailleurs des conseils économiques et sociaux et institutions similaires de toutes les régions<sup>34</sup> – ainsi que des experts des organisations internationales. La conférence OIT-AICESIS-OKE s'est déroulée dans le cadre de l'Initiative sur l'avenir du travail, l'une des initiatives lancées par le Directeur général du BIT en 2013 pour marquer les célébrations du centenaire de l'OIT en 2019. Cette initiative encourage les mandants tripartites de l'OIT – gouvernements, employeurs et travailleurs – à réfléchir aux changements transformationnels actuellement à l'œuvre dans le monde du travail et à leurs implications pour les économies et les sociétés de demain.

#### **Réflexions de certaines organisations internationales sur l'avenir du travail:**

D'autres organisations internationales se sont penchées sur le thème de l'avenir du travail. L'intérêt qu'elles manifestent témoigne de l'ampleur des défis à relever et du travail à accomplir, mais aussi du fait que l'avenir du travail se joue ici et maintenant, comme l'ont confirmé à plusieurs reprises les intervenants qui ont pris la parole à la conférence.

L'ordre du jour de la recherche du Forum économique mondial (WEF) a particulièrement mis l'accent sur la question des compétences<sup>35</sup>, notamment les nouvelles compétences qui seront indispensables dans un avenir proche. D'ici 2020, les compétences nécessaires aux travailleurs dans divers domaines devraient être extrêmement différentes de celles qui leur sont demandées aujourd'hui. Alors que les compétences en technologies de l'information et de la communication (TIC) s'apprêtent à devenir une condition sine qua non de l'obtention d'un grand nombre de d'emplois, de nombreuses compétences humaines telles que l'intelligence émotionnelle, la sensibilité cognitive, la pensée critique et la créativité vont être encore plus demandées.

L'Organisation mondiale du commerce (OMC) met l'accent sur deux déterminants majeurs du changement (sur les quatre qui ont été identifiés par l'OIT), à savoir les technologies et la mondialisation, en insistant tout particulièrement sur la politique commerciale. L'OIT et l'OMC ont conjointement réalisé une étude<sup>36</sup> sur les politiques de développement des compétences et le commerce. La rapide évolution des technologies et l'ouverture de l'économie mondiale ont permis d'améliorer la vie de millions de personnes et ont fait reculer la pauvreté. Loin d'aggraver le chômage, elles ont conduit à l'élévation des niveaux de l'emploi. Cependant la structure de l'emploi a changé radicalement, rendant nécessaire un ajustement onéreux et difficile de la main d'œuvre. Plus la mobilité et la reconversion des travailleurs sont difficiles, moins il faut sous-estimer le rôle des politiques nationales. Pour maîtriser les coûts de l'ajustement, il faut par exemple mettre en œuvre des politiques

<sup>34</sup> Afrique, Amérique latine et petites îles en développement (Curaçao, Grenade et Samoa), Etats arabes, Europe.

<sup>35</sup> Forum économique mondial. The Future of Jobs Report. Chapitre 1: The Future of Jobs and Skills. <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/skills-stability/>

<sup>36</sup> OMC et OIT. Investing in Skills for Inclusive Trade. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_560500.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_560500.pdf)

---

actives du marché du travail permettant de favoriser le placement professionnel, des politiques de redistribution telles que les transferts sociaux pour compenser les pertes d'emploi permanentes, et appliquer des politiques de la concurrence concernant l'investissement dans l'éducation, la fourniture d'une infrastructure fiable, la promotion de marchés financiers sains et d'une meilleure prévisibilité des activités commerciales, etc.).

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) s'est dotée d'un programme de grande ampleur lié à l'avenir du travail, comprenant des études sur le commerce, la technologie et le vieillissement démographique. Ses réponses en matière de politiques devraient inclure le perfectionnement des compétences de la population active et l'amélioration de la protection sociale, ainsi que la réactivation des travailleurs qui auraient perdu leur emploi du fait des déterminants majeurs qui ont un impact sur le monde du travail. Ces composantes devraient toutes intégrer le dialogue social. L'OCDE souligne le rôle important du dialogue social en tant qu'outil stratégique, car il favorise une adaptation efficace et rapide aux défis qu'il faut relever sur le terrain, il aide à combler les lacunes du marché, maîtriser les coûts des transactions, contenir les inégalités, favoriser l'expression des préoccupations de tous (plutôt que de laisser libre cours aux ruptures); il permet d'améliorer le climat social et ouvre la voie à des réformes de qualité. L'Organisation souligne que pour rester pertinent, le dialogue social doit à la fois être flexible (pour pallier les chocs et relever rapidement les nouveaux défis) et doter les partenaires sociaux d'un degré élevé d'autonomie et de la capacité de s'organiser eux-mêmes.

Parmi toutes les forces qui façonnent l'avenir du travail, la Banque mondiale parie sur la technologie. En effet, elle augmente la productivité, abaisse le coût des transactions et réduit les barrières à l'entrée sur le marché. Cependant, nombre de compétences actuellement prisées deviendront inutiles, et la relation entre l'employeur et le salarié est en train de changer ; tout cela risque d'aggraver les inégalités. Dans certains pays, la fracture numérique sera plus profonde que dans d'autres. Pour maîtriser pleinement le potentiel de la technologie et minimiser les risques y afférents, les pays devront aider les personnes et les entreprises à adopter les nouvelles technologies, doter la population active future des compétences dont elle aura besoin, et repenser les systèmes de sécurité sociale à la lumière des types d'emploi émergents.

### **Les transformations inhérentes à l'avenir du travail sont déjà en cours**

L'étude mondiale sur le dialogue social et l'avenir du travail<sup>37</sup> et les discussions qui se sont déroulées pendant la Conférence ont montré que les transformations liées à l'avenir du travail sont déjà en cours. Les déterminants majeurs du changement et leur impact varient énormément d'une région à l'autre et d'un pays à l'autre. L'informalité et les formes atypiques d'emploi sont autant de défis gigantesques à relever pour des pays tels que la Grèce, le Maroc, le Costa Rica et d'autres encore. L'augmentation des inégalités et du chômage est une réalité dans toutes les régions, y compris dans les économies développées et industrialisées. D'autres pays tels que Samoa, le Gabon et le Burundi sont vulnérables aux impacts du changement climatique qui a détruit des systèmes de production et provoqué sécheresses et glissements de terrain.

En termes de mondialisation, tous les pays ne sont pas au même niveau ; certains en ont profité tandis que d'autres en sont victimes. Beaucoup des changements irréversibles actuels sont attribués à la mondialisation ; cependant ils pourraient être maîtrisés aux niveaux national et international si la volonté politique était suffisante. En Europe, pour relever les défis associés à cette rapide évolution du monde, le Président de la Commission européenne,

---

<sup>37</sup> Une étude mondiale des CES-IS a été menée à bien pour analyser leur rôle et les défis qu'ils doivent relever en vue de maîtriser l'impact des changements technologiques, démographiques, climatiques et de la mondialisation, et pour refléter les initiatives très diverses qu'ils ont prises à cet égard.

---

M. Juncker, a récemment annoncé la création du Socle européen des droits sociaux<sup>38</sup>, dont l'objectif est de doter les citoyens de droits nouveaux et plus efficaces.

Nous traversons une époque de révolution technologique et beaucoup de pays peinent à suivre du fait de la rapidité des changements. Les progrès technologiques sont à l'origine de la création de certains emplois, de la perte de beaucoup d'autres, mais aussi de l'avènement de types d'emploi divers et atypiques. L'économie de plateforme (numérique) a rendu de nombreux travailleurs «invisibles», ce qui pose de nouveaux problèmes aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Ce sont souvent les travailleurs qui souffrent le plus du vide juridique existant en matière de réglementation de leurs conditions de travail dans ce nouveau monde du travail. Il faut donc mettre en place un cadre réglementaire approprié pour protéger ces travailleurs précaires tout en facilitant l'adaptation des entreprises. Le représentant de l'Internationale des services publics (ISP) a bien expliqué la situation, tout en suggérant que la réforme des pensions et les arrangements fiscaux ne devrait pas se faire au dépend des travailleurs ou des petites et moyennes entreprises. Le Conseil national du travail de la Belgique a fait des propositions pour réglementer le travail généré par les plateformes numériques, notamment à travers la fiscalité. D'autres pays comme l'Espagne, le Luxembourg et les Pays-Bas ont mené à bien des études pour mieux comprendre les défis lancés par ces progrès technologiques.

### **Le dialogue social peut aider à façonner l'avenir du travail**

Chaque pays devra trouver des solutions adaptées pour relever les défis liés à ces transformations rapides. Il n'existe pas de solution universelle. L'importance de l'éducation et du perfectionnement des compétences a été mentionnée par presque tous les participants. Dans la lutte contre les inégalités, la répartition des gains de productivité est aussi un facteur de poids, comme l'ont fait observer plusieurs participants ainsi que le représentant de l'OMC. Toutefois le facteur le plus important reste la mise en place de politiques du marché du travail inclusives et durables ainsi que d'autres politiques économiques et sociales. Les politiques et les institutions nationales sont essentielles pour faciliter l'ajustement dont a besoin la main d'œuvre, c'est à dire pour trouver un équilibre entre flexibilité du marché du travail et sécurité de l'emploi, et pour assurer une large répartition des profits. Une fois encore, la participation des partenaires sociaux à cet effort est essentielle et ne saurait être négligée. Certains pays comme l'Allemagne, la France et la Suède sont en première ligne en termes de maîtrise de l'impact des technologies sur les nouvelles formes de travail ainsi que sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, comme l'a fait observer le représentant du Conseil économique et social européen. Dans d'autres pays, le dialogue social commence à peine sur ces questions, par exemple en Géorgie et à la Grenade, qui se sont récemment dotées d'institutions nationales de dialogue social tripartite.

Comme la plupart des organisations internationales l'ont souligné, l'ajustement aux progrès technologiques est un défi mondial qui appelle une réponse mondiale. Des consultations devront avoir lieu aux niveaux international, national et régional et cibler la promotion de l'égalité. On ne relèvera ces défis pressants que par le biais des consultations tripartites. La participation des partenaires sociaux à la conception des politiques et à la prise de décision est essentielle pour façonner le monde du travail et définir les directions que ces politiques devront prendre. Les acteurs sur le terrain sont les mieux placés pour comprendre la situation et sont à même d'y répondre d'une manière plus rapide et plus efficace. Comme l'a noté le représentant des employeurs du Costa Rica, pour réussir, le dialogue social doit se doter d'objectifs très spécifiques: l'approche doit être transversale, porter sur tous les aspects du travail et s'enquérir des spécificités de chaque secteur. La gouvernance ne prospérera que si les travailleurs et les employeurs sont considérés sur un pied d'égalité et comme des partenaires fiables. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) s'est faite l'écho de cette déclaration et a en outre donné des conseils aux organisations d'employeurs sur les meilleures manières d'appuyer le fonctionnement des CES-IS. Il conviendrait notamment

---

<sup>38</sup> Pour davantage d'informations sur le Socle européen des droits sociaux, voir le lien suivant: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en)

---

d'établir des contacts avec les PME, les entreprises en démarrage (start-up), les travailleurs de l'économie collaborative (crowd-workers), de recourir aux technologies pour offrir de meilleurs services, et de doter les futurs travailleurs des outils nécessaires pour gérer ces changements par le biais de l'éducation, qui est indispensable.

Les discussions qui se sont déroulées au cours de ces deux jours de conférence ont montré que certaines opinions divergent, par exemple sur la question des formes diverses et atypiques d'emploi. A cet égard, le dialogue social, et notamment les CES-IS ont un rôle important à jouer. Pour que le dialogue social soit efficace, les CES-IS doivent se doter d'une bonne capacité d'analyse pour bien saisir les changements qui sont en jeu et pour forger des politiques aptes à relever les défis. Plusieurs participants ont mentionné que les CES-IS devraient être plus inclusifs et élargir leur mandat. A cet égard, le Gabon a entamé une procédure pour demander que l'environnement soit inclus dans le mandat de son Conseil économique et social.

Plusieurs participants ont déclaré que l'échange d'expériences est très important s'agissant de relever les défis susmentionnés. L'OIT et l'AICESIS attachent aussi beaucoup d'importance au partage de connaissances. Un participant a dit que l'OIT devrait assurer la diffusion des bonnes pratiques afin que les gouvernements puissent tirer le meilleur parti du dialogue social lorsqu'ils conçoivent leurs politiques. Les CES-IS peuvent contribuer au partage des bonnes pratiques et apprendre les uns des autres, ce qui était aussi l'un des principaux objectifs de la conférence.

## **Résultats**

A l'issue de ses travaux, la Conférence a adopté la Déclaration d'Athènes (Annexe 1), qui promeut le dialogue social entre les gouvernements et les partenaires sociaux partout dans le monde, en tant qu'instrument essentiel pour façonner l'avenir du travail.

Les CES-IS qui participaient à la Conférence ont demandé à l'OIT assistance et expertise pour leur permettre de renforcer la capacité de leurs membres et de faciliter le partage de connaissances et d'expériences en vue d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques susceptibles de maîtriser l'impact des changements technologiques, démographiques, climatiques et de la mondialisation. Les CES-IS ont également demandé à l'OIT de mieux faire connaître le dialogue social et le tripartisme en tant qu'outils importants de la préservation et de la reconstruction de la justice sociale et de la paix, dans les pays et entre eux.

---

## Bibliographie

- Arntz, M.; Gregory, T.; Zierahn, U. 2016. *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*, Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n°. 189.
- Autor, D. H. 2015. "Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation", in *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), pp. 3-30.
- Avdagić, S.; Rhodes, M.; Visser, J. 2011. *Social pacts in Europe: Emergence, evolution, and institutionalization* (Oxford, Oxford University Press).
- Baccaro, L.; Galindo, J. prochainement, 2018. *Are social pacts still viable in today's world of work?* (Genève, ILO).
- Baccaro, L.; Howell, C. prochainement, 2018. *Trajectories of neoliberal transformation: European industrial relations since the 1970s* (Cambridge, Cambridge University Press).
- Barr, N. 2012. *Economics of the welfare state, 5e édition* (Oxford, Oxford University Press).
- Carone, G.; Eckefeldt, P.; Giamboni, L.; Laine, V.; Pamies Sumner, S. 2016. Pension reforms in the EU since the early 2000's: *Achievements and challenges ahead*, European Economy Discussion Paper, n°. 42.
- Chang, J-H.; Huynh, P. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Bureau des Activités pour les employeurs (ACT/EMP) Working Paper, n°. 9.
- Cook, J.; Oreskes, N.; Doran, P. T.; Anderegg, W. R. L.; Verheggen, B.; Maibach, E. W.; Carlton, J. S. et al. 2016. "Consensus on consensus: A synthesis of consensus estimates on human-caused global warming", in *Environmental Research Letters*, 11(4): pp. 1-7.
- Commission européenne. 2011. *Annual Growth Survey: advancing the EU's comprehensive response to the crisis*, COM (2011) 11 Final (Bruxelles, Commission européenne).
- Confédération Syndicale Internationale (CSI). 2016. *ITUC frontlines briefing: Climate justice COP22 special edition* (Bruxelles, CSI).
- . 2017. *Investing in the care economy: Simulating employment effects by gender in countries in emerging economies* (Bruxelles, CSI).
- . 2017a. *The future of work: A global deal. A new contract for the global workforce* (Bruxelles, CSI).
- Davis, N. 2016. "What is the fourth industrial revolution?", *Global Agenda*, 19 janvier.
- De Stefano, V. 2016. "The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowd work and labour protection in the 'gig-economy'", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), pp. 471-504.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Organisation Internationale du Travail (Eurofound-OIT). 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg, L'Office des publications de l'Union européenne; Genève, OIT).
- Forum économique mondial (FEM). 2016. *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution* (Genève, FEM).

- 
- Frey, C. B.; Osborne, M. A. 2017. "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?", *Technological Forecasting and Social Change*, janvier, pp. 254-280.
- Freyssinet, J. 2010. *Les réponses tripartites à la crise économique dans les principaux pays d'Europe occidentale*, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi, Document de travail, n°. 12 (Genève, OIT).
- . 2017. *Le dialogue social : nouveaux enjeux, nouveaux défis* (Genève, OIT).
- Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi, Dialogue en Bref, n°. 1 (Genève, OIT).
- Ghellab, Y.; Papadakis, K. 2011. "The politics of economic adjustment in europe: State unilateralism or social dialogue?", *The global crisis: Causes, responses and challenges* (Genève, OIT), pp. 81-93.
- Guardiancich, I. 2012. "Introduction", in Guardiancich, I. (ed.): *Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: The case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia* (Budapest, OIT), pp. 1-18.
- Heery, E.; Adler, L. 2004. "Organizing the unorganized", in Frege, C. M.; Kelly, J. (eds): *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalization economy* (Oxford, Oxford University Press), pp. 45-69.
- Holzmann, R.; Palmer, E.; Robalino, D. (eds) 2012. *NDC pension schemes: Progress and frontiers in a changing pension world. Volume 1: Lessons and issues in implementation* (Washington, DC, La Banque Mondiale).
- Irani, L. 2015. *Justice for "data janitors"*, 15 January, disponible à: <http://www.publicbooks.org/nonfiction/justice-for-data-janitors>
- Jensen, N. M. 2008. *Nation-States and the multinational corporation: A political economy of foreign direct investment* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- McKinsey Global Institute. 2012. *The world at work: Jobs, pay and skills for 3.5 billion people*. McKinsey & Company.
- Molina, O.; Guardiancich, I. 2017. "Comparative overview: National trajectories and good practices in social dialogue", in Guardiancich, I.; Molina, O. (eds) *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (Genève, OIT), pp. 1-57.
- . prochainement, 2018. *Organizing and representing hard-to-organize workers: Implications for Turkey* (Ankara, OIT).
- Muller, A. prochainement, 2018. *National Social Dialogue Institutions: A global overview (by region, G20 and BRICs)* (Genève, OIT).
- Nations Unies (ONU). 2015. *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030* (New York, Assemblée générale).
- . 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision* (New York, Nations Unies Département des Affaires Économiques et Sociales, Division de la population).
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). 2006. *Vivre et travailler plus longtemps* (Paris, OCDE).
- . 2011. *Principes directeurs pour les entreprises multinationales* (Paris, OCDE).
-

- 
- . 2014. *Panorama de la Société 2014* (Paris, OCDE).
  - . 2015. *Tous concernés: Pourquoi moins d'inégalité profite à tous* (Paris, OCDE).
  - . 2015a. *Panorama des pensions 2015: Les indicateurs de l'OCDE et du G20* (Paris, OCDE).
  - . 2015b. *Recommandation du Conseil de l'OCDE sur le vieillissement et les politiques de l'emploi* (Paris, OCDE).
  - . 2017. *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales 2016* (Paris, OCDE).
  - . 2017a. *Employment Implications of green growth: Linking jobs, growth, and green policies*, OECD Report for the G7 Environment Ministers (Paris, OCDE).
  - . 2017b. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017* (Paris, OCDE).
  - Organisation Internationale des Employeurs (OIE). 2017. *Comprendre l'Avenir du Travail* (Genève, OIE).
  - Organisation Internationale du Travail (OIT). 2009. *Surmonter la crise: Un pacte mondial pour l'emploi* (Genève, OIT).
  - . 2013. *Inspection du travail et initiatives de vérification privées: tendances et enjeux*, Document d'information en vue de la Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées, Genève, 10–12 décembre (Genève, OIT).
  - . 2013a. *Développement durable, travail décent et emplois verts, Rapport V*, Conférence internationale du Travail, 102e session (Genève, OIT).
  - . 2015. *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* (Genève, OIT).
  - . 2015a. *Rapport du Directeur general : L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 104e Session (Genève, OIT).
  - . 2016. *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, Rapport IV*, Conférence internationale du Travail, 105e Session (Genève, OIT).
  - . 2016a. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genève, OIT).
  - . 2016b. *Social contract and the future of work: Inequality, income security, labour relations and social dialogue*, *The Future of Work Initiative Issue Note Series*, No. 4 (Genève, OIT).
  - . 2016c. *Technological changes and work in the future: Making technology work for all*, *The Future of Work Initiative Issue Note Series*, No. 1 (Genève, OIT).
  - . 2016d. *The future of labour supply: Demographics, migration, unpaid work*, *The Future of Work Initiative Issue Note Series*, No. 2 (Genève, OIT).
  - . 2016e. *Emploi et questions sociales pour les jeunes dans le monde 2016* (Genève, OIT).
  - . 2017. *Rapport mondial sur les salaires 2016/17* (Genève, OIT).
  - . 2017a. *Vers la ratification universelle de la convention n° 144 sur les consultations tripartites pour le centenaire de l'OIT en 2019* (Genève, OIT).

- 
- . 2017b. *Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, 5e édition (Genève, OIT).
  - . 2017c. *Travail et changement climatique: l'initiative verte*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 106e Session (Genève, OIT).
  - . 2017d. *Emploi et questions sociales dans le monde : Tendances de l'emploi des femme 2017* (Genève, OIT).
  - . 2017e. *Rapport mondiale sur la protection sociale 2017-19 : Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable* (Genève, OIT).
- Organisation internationale du Travail - Association Internationale des Conseils Économiques et Sociaux et Institutions Similaires (OIT-AICESIS). 2015. *Promoting workplace compliance and cooperation through social dialogue including in global supply chains: The role of economic and social councils and similar social dialogue institutions*, Document d'information en vue de la Conférence internationale, la Haye, 29-30 octobre 2015 (Genève, OIT).
- Ostry, J. D.; Berg, A.; Tsangarides, C. G. 2014. *Redistribution, inequality, and growth*, FMI Staff Discussion Note, n°. 14/02.
- Prassl, J.; Risak, M. 2016. "Uber, Taskrabbit, and co.: Platforms as employers-rethinking the legal analysis of crowdwork", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), pp. 619-651.
- Pyke, F. 2017. *Multinational enterprises and inclusive development: Harnessing national social dialogue institutions to address the governance gap* (Genève, OIT).
- Ruggie, J. G. 2008. *Protect, respect and remedy a framework for business and human rights*. Report of the Special Representative of the United Nations Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises (New York, Nations Unies).
- Schmitter, P. 1979. "Still the century of corporatism?", in Schmitter, P.; Lehmbruch, G. (eds) *Trends towards corporatist intermediation* (London, Sage), pp. 7-49.
- Smith, R.; Leberstein, S. 2015. *Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy* (New York, National Employment Law Project).
- Solutions for Youth Employment (S4YE). 2015. *Toward solutions for youth employment: A baseline for 2015* (Washington, DC, S4YE).
- Sorgner, A.; Eckhardt, B.; Krieger-Boden, C. 2017. *The effects of digitalization on the gender equality in the G20 economies* (Kiel, Kiel Institute for the World Economy).
- The Economist. 2017. "Adidas's high-tech factory brings production back to Germany", 14 janvier.
- Wilkinson, R. G.; Pickett, K. 2009. *The spirit level: Why more equal societies almost always do better* (London, Allen Lane).
- World Commission on the Social Dimension of Globalization. 2004. *A fair globalization: Creating opportunities for all* (Genève, OIT).