

**Réunion tripartite sur l'impact des filières
alimentaires mondiales sur l'emploi**Genève
24-27 septembre 2007

**Conclusions sur l'impact des filières
alimentaires mondiales sur l'emploi**

La Réunion tripartite sur l'impact des filières alimentaires mondiales sur l'emploi,
S'étant réunie à Genève du 24 au 27 septembre 2007,
Adopte, ce vingt-septième jour de septembre 2007, les conclusions suivantes:

**Thème 1. Evolution récente de l'emploi
dans le secteur de la transformation
des produits alimentaires et des boissons**

1. La croissance et le développement constatés dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons sont en partie dus à l'augmentation rapide de la consommation de produits alimentaires et de boissons, à un accroissement de la demande en aliments transformés ou faciles à préparer, ou en produits «hors saison», qui offrent chacun un potentiel de création d'emplois. De nombreuses entreprises mondiales de transformation des aliments et des boissons réorganisent dans le monde entier leurs activités de transformation de manière à rapprocher leurs installations des produits primaires, à s'introduire sur les marchés à forte croissance et à réduire les coûts de production, dans les marchés mondiaux où la concurrence est forte. A l'échelon mondial, on a assisté, dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons, à une nouvelle répartition des emplois depuis les pays industrialisés vers les pays en développement (et parfois en sens inverse). La rentabilité, les salaires et l'emploi peuvent être tributaires de facteurs tels que la restructuration et la concurrence sévère. Parmi les autres tendances de l'emploi, on notera l'influence majeure des supermarchés et des chaînes de restauration rapide sur les filières alimentaires mondiales et l'investissement dans des techniques nécessitant moins de main-d'œuvre. On a également constaté des gains d'emploi dans les pays en développement ainsi que dans certaines économies émergentes, les consommateurs augmentant leur demande en produits alimentaires et en boissons transformés. Tous les efforts devraient être déployés pour garantir la durabilité à long terme des emplois dans le secteur.
2. L'emploi atypique est un des aspects de ce secteur et les données disponibles n'offrent qu'un aperçu partiel de la situation, de sorte que l'évolution de l'emploi est difficile à déterminer.

Thème 2. Impact de la gestion de la chaîne logistique mondiale sur l'emploi et l'organisation du travail

3. La gestion de la chaîne logistique mondiale s'est renforcée à la fois en tant qu'élément moteur et conséquence de l'approvisionnement, de la production et de la distribution des produits alimentaires et des boissons dans le monde. Des changements considérables se sont produits à l'échelon mondial dans la structure et le contenu de l'emploi dans le secteur, et la gestion de la chaîne logistique s'est sensiblement perfectionnée dans un secteur caractérisé par le travail saisonnier, et d'autres formes atypiques d'emploi. Les innovations technologiques, l'évolution des procédés de surveillance, de programmation, d'automatisation et d'accélération du travail, ainsi que la sécurité des aliments sont autant d'éléments qui ont un impact sur les chaînes d'approvisionnement, l'emploi et l'organisation du travail.
4. La réunion est convenue que les gouvernements, les travailleurs et les employeurs devraient contribuer à traduire dans les faits la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), et à promouvoir le travail décent dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons, dans le cadre des filières mondialisées d'approvisionnement en produits alimentaires et en boissons. Le travail décent est un vaste concept qui découle du mandat de l'OIT visant à promouvoir la justice sociale. Il porte sur le besoin des hommes et des femmes d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine¹. Les entreprises multinationales devraient être encouragées à se conformer à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2006.
5. Les entreprises de production d'aliments et de boissons qui sont dynamiques élaborent des produits en veillant à la qualité et à la sécurité des aliments, les commercialisent en leur apportant une nouvelle valeur ajoutée, investissent dans la technologie et la recherche, adoptent les meilleures pratiques, et favorisent l'apparition de nouvelles descriptions de postes et de nouvelles compétences dans le secteur. Les aspects clés de ce processus sont notamment les suivants: efficacité accrue, travail en équipe, compétences multiples et utilisation efficace des techniques. La coopération entre la direction et les travailleurs est nécessaire pour faire face à l'évolution des caractéristiques de l'offre, de la demande, de l'emploi et de l'organisation du travail dans le secteur.
6. Une concurrence exercée avec succès peut favoriser le travail décent par le biais de la création et de l'amélioration des emplois destinés aux hommes comme aux femmes dans le secteur des produits alimentaires et des boissons, tendance qui peut être encouragée par le dialogue social. La gestion proactive du processus de changement peut contribuer à faire face aux impératifs dictés par la concurrence.

Thème 3. Besoins futurs en qualifications

7. Les pratiques de travail et les qualifications requises dans le secteur des produits alimentaires et des boissons sont étroitement tributaires de l'évolution de la demande du consommateur, du développement rapide des filières alimentaires mondiales, des pressions de plus en plus fortes exercées par la concurrence, et des autres développements tout au long des chaînes d'approvisionnement. Le lieu de travail évolue constamment; les emplois actuels requièrent de nouvelles qualifications; ils peuvent aussi être supprimés suite à la

¹ Le travail décent inclut six aspects, à savoir les possibilités d'emploi, la liberté de choix de l'emploi, un travail productif, l'équité dans le travail, la sécurité du travail et la dignité au travail.

création de nouveaux emplois. Pour que les travailleurs puissent actualiser leurs qualifications professionnelles, il leur faut acquérir de nouvelles compétences ou améliorer celles qu'ils possèdent déjà. Afin de répondre aux besoins du secteur, les salariés devraient pouvoir étendre leur domaine de compétence et, partant, accroître aussi leur employabilité. C'est avant tout à la direction que revient la charge de perfectionner les qualifications des employés et d'assurer leur formation et leur reconversion, autant d'éléments qui favorisent la compétitivité et la rentabilité du secteur sur un marché en constante évolution, tout en offrant aux travailleurs une plus grande sécurité de l'emploi et de meilleures perspectives de carrière.

8. La restructuration, les nouvelles techniques, l'automatisation accrue ainsi que les nouvelles pratiques de travail font apparaître l'importance du travail d'équipe ainsi que de la flexibilité et de la polyvalence des travailleurs. Souvent, ceci réduit la demande en main-d'œuvre non qualifiée et augmente la demande en travailleurs plus qualifiés, par exemple dans le domaine de l'hygiène alimentaire, le but étant de répondre aux normes strictes en matière de sécurité alimentaire qu'imposent les différents marchés. De nouvelles qualifications, par exemple en matière de suivi des produits et des données, sont elles aussi en forte demande, alors que l'automatisation accrue a conduit à une pénurie de travailleurs qualifiés. Il existe un besoin grandissant en personnel technique ainsi qu'en travailleurs capables de s'adapter et d'exécuter des tâches multiples. En outre, la sécurité des aliments et les réglementations imposent de plus en plus aux travailleurs de mieux connaître les questions relatives à la sécurité alimentaire et donc d'avoir un niveau de qualifications plus élevé. L'approvisionnement au plan mondial pour les besoins de la production fait lui aussi évoluer les qualifications requises, et ce à toutes les étapes de la chaîne logistique dans le monde entier, y compris dans les nouveaux sites de transformation.
9. La formation devrait également porter sur la sécurité et la santé au travail, la qualité des aliments, de même que sur l'évolution des méthodes de production et de distribution. La réglementation relative à l'hygiène alimentaire, à la sécurité et à la traçabilité est elle aussi un facteur clé qui influence les besoins en qualifications auxquels la formation doit répondre. Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes de formation, il conviendrait de tenir compte du manque de travailleurs qualifiés et du déficit important des compétences, ainsi que de la rotation élevée de la main-d'œuvre, de l'innovation permanente des techniques et des procédés d'utilisation, et enfin du fait que les sites de fabrication sont de plus en plus éparpillés de par le monde.
10. La réunion admet la nécessité d'améliorer en permanence les compétences des travailleurs du secteur des produits alimentaires et des boissons et recommande aux gouvernements, aux employeurs, aux travailleurs ainsi qu'à leurs représentants de collaborer en vue de veiller à ce que les programmes de formation professionnelle répondent aux exigences du secteur et favorisent le travail décent. A cette fin, la formation devrait viser non seulement à satisfaire les besoins du secteur en termes de qualifications, mais aussi à permettre aux travailleurs d'acquérir des compétences transférables afin de renforcer leur employabilité². Cette question devrait figurer en bonne position dans les objectifs du dialogue social.
11. Il incombe avant tout aux gouvernements de veiller à ce que l'école fournisse les aptitudes de base en lecture, écriture et calcul. A cette fin, il est de l'intérêt des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants de collaborer étroitement avec les institutions

² Le terme *employabilité* se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail.

d'enseignement supérieur. Compte tenu des exigences en matière de flexibilité opérationnelle et de polyvalence des travailleurs qu'impose le marché et de la nécessité d'acquérir les compétences requises par les technologies de pointe, l'employeur se doit d'assurer la formation de ses employés. Les travailleurs peuvent ainsi acquérir les qualifications appropriées dans le domaine de la technologie alimentaire et de la science des aliments, tandis que les employeurs ont la garantie que les programmes de formation répondent à l'évolution des besoins des entreprises tout en renforçant l'employabilité des travailleurs et la sécurité de l'emploi. Les possibilités de formation et de revalorisation des compétences devraient être équitables, et les préjugés professionnels abolis, afin d'éviter que les travailleuses et les travailleurs vulnérables soient exclus des emplois émergents et mieux rémunérés.

Thème 4. Rôle du dialogue social dans les filières alimentaires mondialisées

12. Le dialogue social varie considérablement d'une entreprise, d'un pays et d'un cadre juridique à l'autre, et peut être défini de multiples façons. Dans le contexte de l'OIT, il comprend tous les types d'échange d'informations, de consultation, de négociation et de négociation collective entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs – et entre les partenaires sociaux eux-mêmes – sur des questions présentant un intérêt commun. Il joue un rôle déterminant dans la promotion d'une bonne gouvernance, la gestion du changement, la promotion du travail décent et le renforcement de la représentation. Le dialogue social peut s'effectuer au niveau de l'entreprise, ainsi qu'aux plans national, sectoriel et parfois international.
13. Le dialogue social est reconnu comme un mécanisme important qui permet d'élaborer, de trouver et de maintenir des solutions efficaces en vue de répondre aux défis liés aux activités commerciales, à l'emploi, aux conditions de travail et à la gestion du changement au sein de l'entreprise qui se posent dans le contexte social et économique et dans les relations professionnelles. Il incombe aux gouvernements, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, de fournir, préserver et favoriser un cadre juridique et institutionnel permettant d'encourager un véritable dialogue social, en tenant dûment compte de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998).
14. Des exemples provenant de plusieurs pays illustrent le fait que le dialogue social bipartite et tripartite aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise peut aboutir à des résultats tout à fait positifs, pour autant qu'il repose sur le respect de la liberté syndicale et sur des politiques nationales rationnelles; des partenaires sociaux solides; une confiance, une compréhension et un respect mutuels; des échanges d'informations en temps voulu; et des stratégies de «gagnant-gagnant». Il peut donner lieu à des relations professionnelles saines et constructives et promouvoir la croissance dans un environnement social stable.
15. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sont convenus que, dans le contexte des filières alimentaires mondialisées, le dialogue social pourrait inclure, outre les traditionnels types de négociation collective, un débat sur les points suivants: restructuration et ses effets sur l'emploi, productivité, durabilité de l'entreprise et de sa main-d'œuvre, sécurité et santé au travail, égalité des chances, qualifications et formation pour l'employabilité, technologie et ses effets sur l'emploi, respect ou amélioration des normes de qualité et milieu de travail. Les entreprises multinationales peuvent continuer à jouer un rôle dominant dans ce domaine.
16. Le dialogue social international mené au sein de l'OIT, comme à l'extérieur, peut se révéler très utile aux partenaires sociaux et aux gouvernements. On peut citer comme exemples de processus du dialogue social international les réunions tripartites de l'OIT

ainsi que la Conférence internationale du Travail. Le dialogue social a abouti dans certains cas à des accords-cadres internationaux conclus à l'échelle de l'entreprise qui, assortis des adaptations nécessaires, peuvent servir de modèles pour certaines entreprises. Dans certains cas, de tels accords peuvent offrir la possibilité de traduire dans les faits la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) tout au long de leur filière logistique mondiale, les grandes entreprises offrant à cet égard des exemples des meilleures pratiques. L'OIT devrait encourager activement toutes les formes de dialogue social, y compris la négociation collective lorsque celle-ci est justifiée. L'Organisation devrait soutenir les initiatives de ses mandants visant à élaborer des approches novatrices de dialogue social.

17. Le dialogue social peut contribuer à l'élaboration d'un consensus sur la formation professionnelle car il tient compte des exigences spécifiques imposées par les procédés industriels en relation avec l'évolution des chaînes alimentaires mondiales, et permet aux travailleurs de renforcer le caractère permanent de leur employabilité. Lorsque cela est possible, de bonnes pratiques devraient être élaborées et mises en œuvre dans différents pays aux fins du financement de la formation.

Thème 5. Activités futures de l'OIT dans le secteur des produits alimentaires et des boissons

18. La réunion a prié l'OIT de travailler en étroite collaboration avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau local afin: i) de renforcer la capacité des partenaires sociaux à jouer un rôle efficace dans le dialogue social; ii) d'examiner les meilleures pratiques et autres moyens d'atténuer les éventuels effets négatifs des filières alimentaires mondialisées sur le travail et l'emploi dans le secteur; iii) de favoriser le dialogue et la consultation avec les petites et moyennes entreprises (PME) et les représentants des travailleurs, aux fins de reconnaître le rôle décisif que jouent les PME en matière d'emploi et de travail décent; iv) d'étudier les moyens d'inclure dans le dialogue social les intérêts des travailleurs atypiques et des travailleurs migrants; et v) de poursuivre les travaux en cours concernant les zones franches d'exportation.
19. L'OIT devrait approfondir ses recherches sur la base de son mandat élaboré en consultation étroite avec les mandants tripartites, afin de compléter les informations contenues dans le document thématique préparé pour la réunion au sujet du fonctionnement des filières alimentaires mondiales et de leurs répercussions sur les ressources humaines dans le secteur. Il convient d'axer de façon appropriée la recherche, notamment sur les travailleurs occupant des emplois atypiques, l'externalisation et la sous-traitance de la production, en mettant particulièrement l'accent sur la situation des femmes et des travailleurs vulnérables. Les résultats qui en découlent devraient être largement diffusés. De même, le Bureau pourrait adapter au plan sectoriel les études d'ensemble par pays sur les indicateurs économiques et du marché du travail menées dans un certain nombre de pays, en vue d'évaluer l'influence des filières mondiales d'approvisionnement en produits alimentaires, en amont comme en aval. Ces études pourraient également s'étendre au niveau régional, afin de tenir compte du fait que, bien souvent, il existe des protocoles et accords régionaux susceptibles de modifier la vision d'ensemble que l'on cherche à obtenir. Les résultats de ces études permettraient de servir de base à une analyse fondée sur le dialogue social visant à susciter d'éventuelles réponses ou réactions. En outre, les moyens techniques dont dispose l'OIT sont nécessaires pour aider les mandants à élaborer des programmes de formation professionnelle, à traiter les questions de sécurité et de santé au travail, notamment la mise à jour du précédent rapport sur les meilleures pratiques relatives aux douleurs musculo-squelettiques, et à gérer, dans leur ensemble, les systèmes de sécurité et de santé au travail visant à compléter la législation nationale.

-
- 20.** L'OIT, en liaison avec les institutions des Nations Unies concernées, devrait évaluer les documents de recherche existants afin de mesurer l'incidence éventuelle des technologies de pointe utilisées dans la production, la transformation et la distribution des produits alimentaires sur les conditions de travail et d'emploi tout au long de la chaîne alimentaire et inclure dans ses bases de données les références s'y rapportant. En fonction des résultats obtenus, l'OIT devrait déterminer s'il est opportun d'entreprendre d'autres recherches nécessaires sur ces questions.
 - 21.** L'OIT devrait veiller à ce que la mise au point et la conduite de ses activités dans le secteur s'effectuent en consultation avec les mandants afin d'éviter une approche uniforme. Les activités à mener dans le secteur des produits alimentaires et des boissons, eu égard notamment à l'évolution des filières alimentaires mondiales, devraient être diverses et s'attacher aux particularités régionales et nationales. A cet égard, la tenue de réunions régionales ayant pour objet d'examiner l'évolution des filières alimentaires mondiales et leurs effets sur les ressources humaines permettrait d'offrir aux mandants issus de pays présentant des caractéristiques nationales comparables le meilleur moyen d'échanger leurs expériences.
 - 22.** L'OIT devrait promouvoir l'application dans ce secteur, y compris dans le contexte des filières mondialisées d'approvisionnement en produits alimentaires et en boissons, des droits et principes énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), ainsi que de ceux énoncés dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2006.