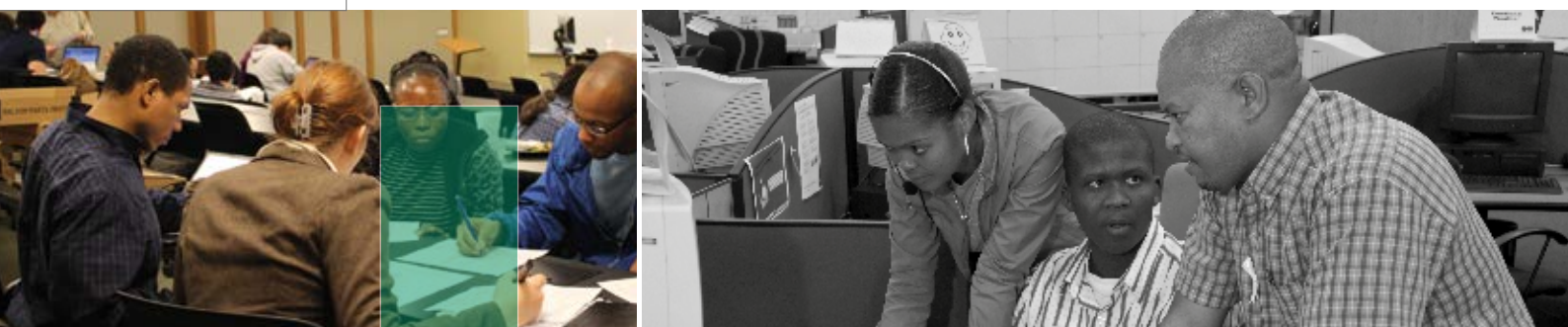




Bureau
international
du Travail
Genève



1

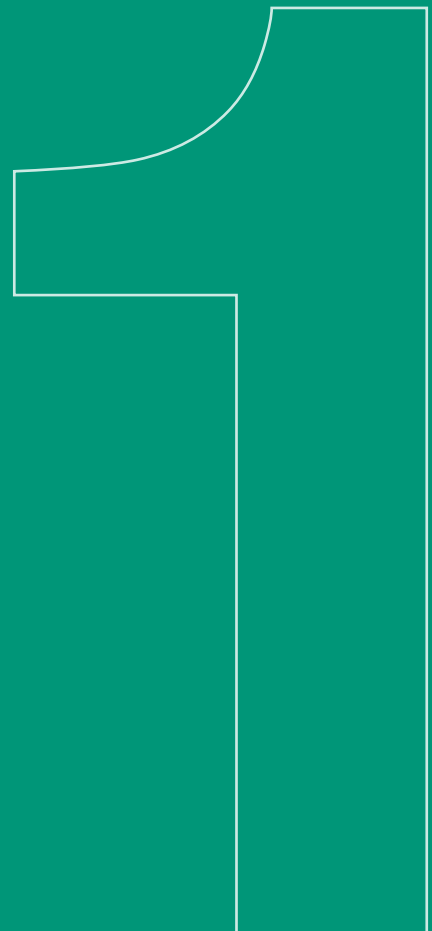
Les politiques nationales de l'emploi: un guide pour les organisations de travailleurs

Qu'est-ce qu'une politique
nationale de l'emploi ?

Qu'est-ce qu'une
politique nationale de l'emploi ?

Pourquoi est-elle utile ?

Pourquoi les syndicats
doivent-ils s'y intéresser ?



Copyright © Organisation internationale du Travail 2017

Première édition 2016

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 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. 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 afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

LES POLITIQUES NATIONALES DE L'EMPLOI - un guide pour les organisations de travailleurs

Bureau international du Travail . – Genève: BIT, 2017

ISBN: 978-92-2-231270-2 (print)

ISBN: 978-92-2-231271-9 (web pdf)

Bureau international du Travail

Politiques de l'emploi /rôle des syndicats/ promotion de l'emploi/ plan d'action /collecte des données /main-d'oeuvre /économie informelle /marché du travail

13.01.3

Disponible aussi en anglais: *National employment policies: A guide for workers' organizations* (ISBN 978-92-2-129343-9 (print) / 978-92-2-129344-6 (web pdf)), Genève, 2015, en arabe (ISBN 978-92-2-629343-4 (print) / 978-92-2-629344-1 (web pdf)), Genève, 2015, et en russe: *Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников* (ISBN 978-92-2-429343-6 (print) / 978-92-2-429344-3 (web pdf)), Moscou, 2015.

[ILO Cataloguing in Publication Data](#)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

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

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

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.
Création graphique, conception typographique, mise en pages, impression, édition électronique et distribution.
PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.
Code: CMD - STA

Aperçu rapide

Une politique nationale de l'emploi (PNE) est une vision et un plan global et concret élaboré par un pays pour atteindre ses objectifs en matière d'emploi. Elle est nécessaire car les problèmes d'emploi rencontrés par les pays deviennent de plus en plus complexes :

- L'évolution démographique exerce une pression énorme sur les marchés du travail.
- Dans de nombreux pays, le changement structurel qui s'opère représente une formidable opportunité, mais aussi un immense défi, à l'heure où les populations quittent les zones rurales et le secteur agricole pour les villes et les secteurs de l'industrie ou des services.
- La croissance économique ne se traduit pas automatiquement par plus d'emplois décents et plus d'avantages pour les pauvres.
- L'emploi informel – c'est-à-dire dépourvu de protection sociale et juridique et d'avantages sociaux – demeure très répandu dans les pays en développement.
- Les inégalités salariales sont en hausse dans le monde, avec des travailleurs qui profitent moins de la croissance économique.
- Un nombre croissant de personnes occupées appartiennent à la catégorie des travailleurs pauvres.
- L'emploi à plein temps et sécurisé, accompagné d'avantages sociaux, n'est plus la norme dans les pays développés.
- La population active compte plus de femmes, mais la qualité de leurs emplois – salaires, conditions de travail, statut – reste inférieure à la qualité des emplois occupés par des hommes.
- De plus en plus de jeunes découragés par le chômage élevé qui touche leur génération quittent le marché du travail.

La nécessité d'élaborer des politiques nationales de l'emploi globales est devenue une priorité à l'échelle mondiale, particulièrement depuis la crise financière de 2008. Dans cette partie du guide, nous expliquons ce qui s'est passé dans le monde, en particulier dans les pays en développement.

Les syndicats doivent participer à l'établissement des orientations politiques pour l'emploi dans leur pays. Nul mieux que les syndicats ne peut parler au nom des travailleurs. Cependant, ce nouveau rôle va bien au-delà des centres d'intérêt et des moyens d'action traditionnels des organisations syndicales. Celles-ci vont devoir élargir leur champ d'action de manière à pouvoir aborder les problèmes d'emploi dans un contexte économique plus large.

Les syndicats auront besoin de renforcer leurs capacités pour pouvoir participer utilement à des débats d'orientation nationaux complexes, avec des arguments bien documentés et des représentants de l'ensemble de la population active. Il leur sera peut-être nécessaire de bâtir des coalitions parmi les travailleurs syndiqués de leurs pays pour faire en sorte de s'exprimer d'une seule voix au niveau national, voire des coalitions avec des organisations aux vues similaires en dehors du mouvement ouvrier.

Table des matières

Aperçu rapide	v
1.1. Qu'est-ce qu'une politique nationale de l'emploi ?	
1.2. Des évolutions à l'échelle mondiale qui rendent les politiques nationales de l'emploi plus importantes que jamais	
Les défis démographiques : une population active vieillissante dans certaines parties du monde et une « explosion de la jeunesse » dans d'autres.	1
Une évolution structurelle rapide dans certains pays.	3
Une évolution structurelle implique souvent un mouvement de population.	3
La croissance ne se traduit pas automatiquement par plus d'emplois décents et plus d'avantages.	4
L'emploi informel reste répandu dans les pays en développement.	4
Les personnes occupant un emploi vulnérable sont beaucoup plus nombreuses que les personnes sans emploi.	4
Une plus petite part du gâteau : les inégalités salariales se creusent dans le monde.	5
L'emploi à plein temps n'est plus la norme dans les pays développés.	6
La population active compte plus de femmes, mais la qualité de leurs emplois reste inférieure à la qualité des emplois occupés par des hommes.	6
Il n'y a pas suffisamment d'emplois, en particulier pour les jeunes.	8
Le sous-emploi et les bas salaires empêchent l'économie de croître.	8
1.3. Comment les politiques nationales de l'emploi sont devenues une priorité à l'échelle mondiale	
1.4. Que font les pays en développement en matière de politique de l'emploi ?	
Les politiques nationales de l'emploi dans le monde	13
Renforcer le volet emploi des cadres nationaux de développement	14
1.5. L'approche de l'OIT concernant les politiques nationales de l'emploi	
Le cadre normatif	16
Le cadre stratégique	17
Références	20
Ressources et outils	22

1.1. Qu'est-ce qu'une politique nationale de l'emploi ?

Une **politique nationale de l'emploi** est une vision et un plan concret élaboré par un pays pour atteindre ses objectifs en matière d'emploi. Pour élaborer un tel plan, un gouvernement doit avoir une vision claire des problèmes et des possibilités du pays. Il doit organiser une large consultation pour parvenir à un accord entre tous les acteurs de la vie économique, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Une politique nationale de l'emploi ne se limite pas à un programme de création d'emplois. Elle traite toute une série de questions sociales et économiques. Elle concerne plusieurs secteurs de l'administration publique – pas uniquement les services chargés du travail et de l'emploi – et influe sur l'économie dans son ensemble. Elle rassemble des mesures, des institutions et des programmes divers qui ont une incidence sur la demande et l'offre de main-d'œuvre et sur le fonctionnement des marchés du travail. Une politique nationale de l'emploi doit promouvoir le **travail décent**, un concept dans lequel la création d'emplois va de pair avec la **protection sociale** et le respect des normes internationales du travail et des droits fondamentaux des travailleurs.

Une politique nationale de l'emploi doit être élaborée en fonction du contexte et de l'état de développement de chaque pays. Ce n'est pas une simple déclaration énumérant des objectifs que l'on espère atteindre. Il s'agit d'un véritable plan détaillant les moyens d'atteindre ces objectifs. De nombreux intervenants doivent prendre part à son élaboration, et le résultat doit être tel que tous puissent travailler à sa réalisation.

1.2. Des évolutions à l'échelle mondiale qui rendent les politiques nationales de l'emploi plus importantes que jamais

Si les problèmes concernant l'emploi étaient simples, la plupart d'entre eux auraient déjà été résolus. En fait, les défis à relever sont de plus en plus complexes à l'heure de la mondialisation. L'éventail des problèmes à régler est extrêmement large. Lisez le résumé qui suit sur les évolutions observées et les défis à relever, et demandez-vous si ces défis n'exigent pas de faire de l'emploi une priorité absolue des politiques économiques et sociales de chaque pays.

Les défis démographiques : une population active vieillissante dans certaines parties du monde et une « explosion de la jeunesse » dans d'autres.

Le vieillissement de la population active est une préoccupation particulièrement vive dans les économies développées du Nord et dans des pays comme la Chine. Dans ces pays, la part des travailleurs âgés dans la population active est beaucoup plus importante que celle des travailleurs jeunes. Les coûts toujours plus élevés de la protection sociale sont supportés par une **population en âge de travailler** en diminution.

D'autres régions connaissent une croissance rapide de leur population et une « explosion de la jeunesse ». Une population active jeune et importante peut être source de richesse si les ingrédients de la croissance économique sont les bons. En revanche, elle peut devenir un fardeau si l'économie ne se développe pas ou ne crée pas d'emplois décents pour ces jeunes.

Les figures 1a et 1b montrent qu'il y aura plus de personnes âgées et moins de jeunes dans toutes les régions d'ici 2050.

Figure 1a. Répartition par âge de la population dans les régions « plus développées », 2000-2050

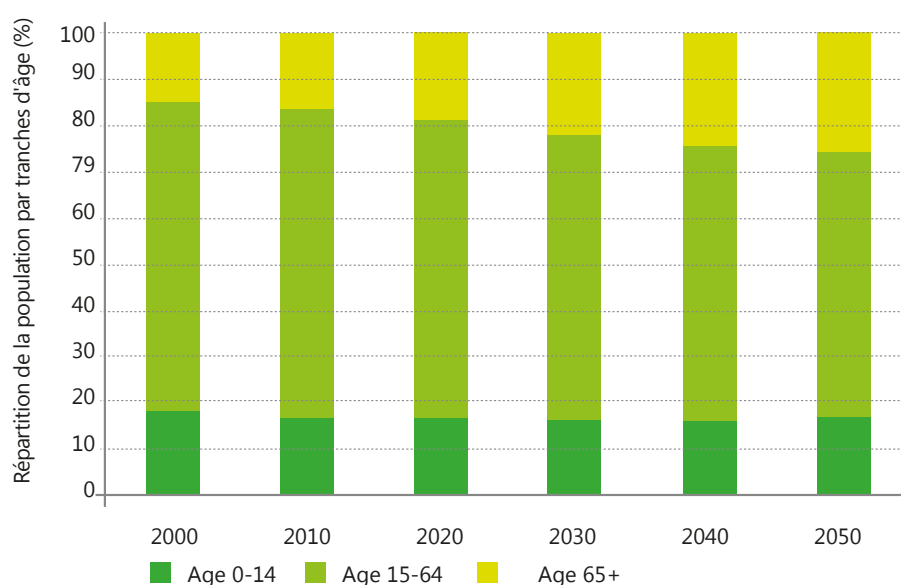
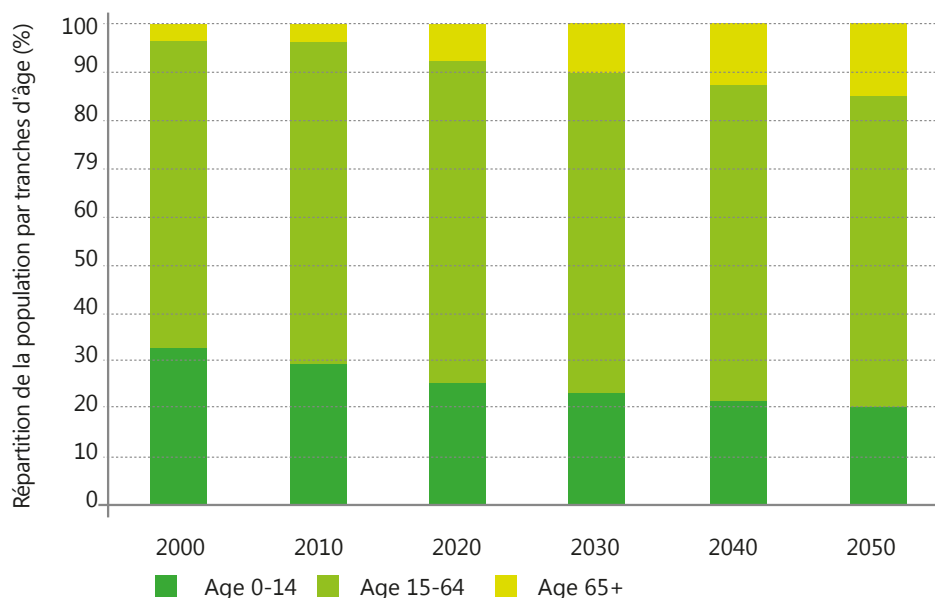


Figure 1b. Répartition par âge de la population dans les régions « moins développées », 2000-2050



Source: ONU, 2011

Une évolution structurelle rapide dans certains pays.

Une **évolution structurelle** est une condition essentielle pour créer des **emplois productifs** et décents. Ce changement se produit quand un grand nombre de travailleurs quittent le secteur agricole pour les secteurs de l'industrie ou des services. Une évolution structurelle peut entraîner une amélioration remarquable de la productivité. Certains pays en développement (principalement en Asie) ont rapidement réduit leur écart de productivité avec les pays industrialisés. Par le passé, le processus d'évolution structurelle prenait souvent des décennies, mais aujourd'hui, dans de nombreux pays en développement, il transforme la vie des gens en l'espace d'une génération. En 2003, pour la première fois dans l'histoire, le secteur des services a dépassé le secteur agricole pour ce qui est de la part des emplois dans ces deux secteurs à l'échelle mondiale. Le rythme soutenu de cette évolution structurelle a quelque peu ralenti depuis le début de la crise financière mondiale en 2008.

Bien que certains pays aient profité d'un tel changement, celui-ci pose plusieurs problèmes :

- Dans les pays où cette évolution structurelle est rapide, les systèmes d'éducation et de formation sont souvent incapables de s'adapter aussi rapidement à l'évolution des compétences requises.
- Le passage d'un secteur à un autre ne garantit pas toujours un emploi décent. Beaucoup d'emplois du secteur des services sont de très mauvaise qualité et faiblement rémunérés. On ne peut pas partir du principe que la croissance du secteur des services dans les pays pauvres est synonyme de hausse des revenus pour les pauvres ; ces personnes peuvent tout simplement basculer d'une pauvreté rurale dans une pauvreté urbaine.
- Pour faire en sorte qu'un changement structurel se traduise par de meilleurs emplois, les politiques de l'emploi d'un pays doivent promouvoir l'investissement dans des secteurs à forte valeur ajoutée. Les dépenses d'investissement dans des infrastructures sont nécessaires, mais les dépenses sociales dans l'éducation, la santé ou la sécurité au travail le sont tout autant.

Une évolution structurelle implique souvent un mouvement de population.

Une évolution structurelle est étroitement liée à des migrations intérieures, en l'occurrence au déplacement de la population des zones rurales vers les villes. En 2050, plus des deux tiers de la population mondiale vivront dans des zones urbaines. Cette migration est le résultat d'un transfert rapide du travail des exploitations agricoles vers les usines ou vers l'**emploi informel** – emploi dépourvu de protection sociale et juridique et d'avantages sociaux – dans le secteur des services. Ce bouleversement complet des modes de vie à l'échelle mondiale s'est produit sur un siècle. En 1950, seulement 30 % de la population mondiale vivait dans des zones urbaines (OIM, 2010).

La croissance ne se traduit pas automatiquement par plus d'emplois décents et plus d'avantages.

L'économie mondiale a connu une expansion considérable entre 2002 et 2007. Une croissance de l'emploi relativement forte a été observée dans presque toutes les régions

du monde. Cependant, la croissance de l'emploi n'est qu'une partie du tableau. La croissance enregistrée sur cette période n'a pas amené une création soutenue d'emplois décents. Le chômage, l'emploi informel et la pauvreté dans l'emploi ont persisté.



L'emploi informel reste répandu dans les pays en développement.

L'emploi informel est généralement associé à de petites exploitations agricoles de subsistance ou à de très petites entreprises familiales. C'est l'une des principales caractéristiques du marché du travail dans de nombreux pays en développement. Dans le secteur agricole de ces pays, l'emploi informel est toujours très répandu. Cela dit, même en excluant ce secteur, l'emploi informel représente plus de 40 pour cent des emplois dans les deux tiers des pays pour lesquels nous disposons de données, et il semble être en augmentation (BIT, 2012a).

Les travailleurs informels ont généralement un faible niveau d'instruction. Cela peut signifier que ces travailleurs n'ont pas d'autre choix que d'occuper un emploi informel. Les emplois informels sont généralement des emplois de mauvaise qualité, sous-payés, précaires et non protégés par les normes fondamentales du travail ou une représentation des travailleurs.

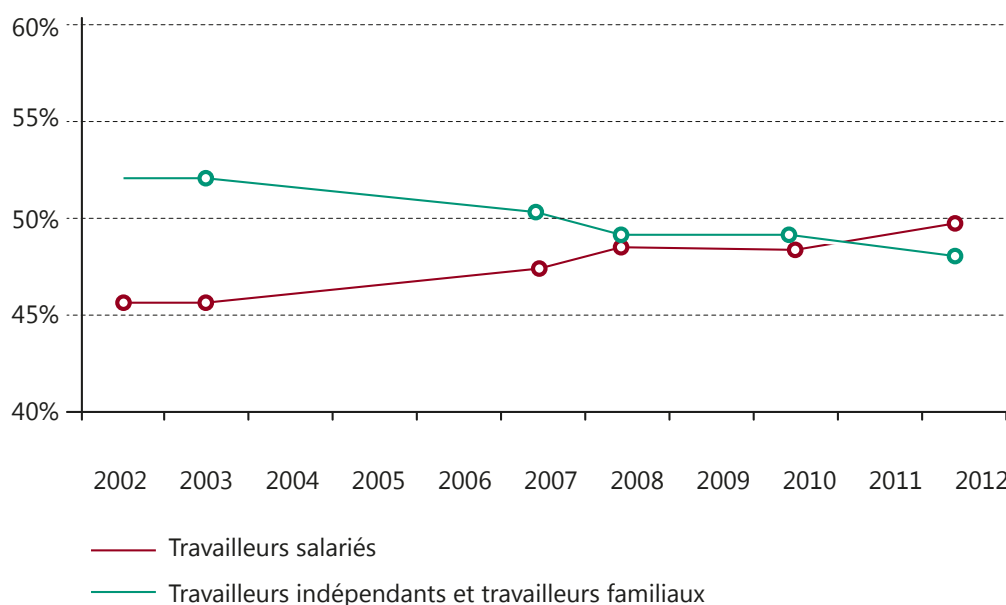
Les personnes occupant un emploi vulnérable sont beaucoup plus nombreuses que les personnes sans emploi.

Lorsqu'un travailleur est complètement indépendant, sans relations de travail formelles, ni employés à l'exception de membres de sa famille contribuant à l'activité sans recevoir de salaire, on parle alors de **travailleur à son compte**. La probabilité pour que ces travailleurs aient des relations de travail formelles, gagnent suffisamment leur vie et jouissent d'une protection sociale est moindre. Même si les salariés n'occupent pas toujours des emplois possédant toutes les caractéristiques du travail décent, ils ont malgré tout moins de chances d'être pauvres que les travailleurs à leur compte.

Dans les pays en développement, nous considérons que les travailleurs à leur compte et les travailleurs familiaux non rémunérés entrent dans la catégorie de l'emploi vulnérable. Les personnes occupant un emploi vulnérable sont beaucoup plus nombreuses que les personnes sans emploi. Par exemple, l'Asie du Sud et l'Asie de l'Est comptent 14 fois plus de travailleurs vulnérables que de chômeurs (BIT, 2010a). En 2007, cinq personnes occupées sur dix étaient soit des travailleurs familiaux non rémunérés, soit des travailleurs

à leur propre compte. La situation s'est sensiblement améliorée entre 1997 et 2007, sachant toutefois que les niveaux de départ étaient élevés. La crise financière mondiale de 2008 a anéanti certains progrès réalisés. La figure 2 montre le lent glissement de la population active mondiale d'activités familiales de subsistance vers des activités salariées.

Figure 2. Part du travail salarié, d'une part, et du travail indépendant ou familial, d'autre part, dans le total des emplois à l'échelle mondiale, 2002-2012



Source: BIT, 2013a

Une plus petite part du gâteau : les inégalités salariales se creusent dans le monde.

Les tendances montrent une hausse des inégalités salariales depuis le milieu des années 1990 dans les pays développés comme dans les pays en développement. Entre 1995 et 2007, l'accroissement de la productivité n'a pas entraîné de hausse des salaires (BIT, 2010c). Cela signifie que les travailleurs profitent moins de la croissance économique. La plupart des pays ont connu une hausse de l'**emploi faiblement rémunéré** au cours des 15 dernières années. Les travailleurs à faible revenu sont principalement des femmes et ont plus de chances d'appartenir à des groupes défavorisés.

Même si un emploi faiblement rémunéré peut constituer un premier tremplin vers un emploi mieux rétribué, en particulier pour les jeunes, il peut également devenir un piège lorsqu'il n'offre aucune possibilité d'améliorer ses compétences.

La crise financière de 2008 est un autre facteur qui a contribué à la faiblesse des rémunérations dans le monde entier, dans la mesure où elle a provoqué des baisses de salaire massives dans de nombreux pays. La crise a également affaibli les négociations collectives et il est probable que cet affaiblissement va encore entraîner les salaires dans une spirale descendante.

Un emploi ne protège pas nécessairement de la pauvreté.

Un nombre croissant de personnes qui travaillent sont également pauvres. La pauvreté dans l'emploi correspond à la situation d'une personne qui a un emploi, mais qui ne parvient pas à s'extraire avec sa famille de la pauvreté. Les causes de cette situation peuvent être un emploi trop faiblement rémunéré, ou le fait que la personne ne parvient pas à travailler suffisamment, voire les deux.

Durant les années de forte croissance entre 1997 et 2007, la proportion de **travailleurs pauvres** a baissé dans le monde, mais cela n'a eu aucune incidence majeure sur les régions pauvres du monde. Depuis la crise financière mondiale de 2008, le taux de pauvreté dans l'emploi a continué de baisser dans les pays qui traversent une période d'évolution structurelle, mais à un rythme plus lent qu'auparavant. Étant donné que les pays avec un taux élevé de pauvreté dans l'emploi connaissent des taux de croissance économique supérieurs à la moyenne mondiale, la baisse de la pauvreté dans l'emploi devrait se poursuivre. Toutefois, comme ces pays enregistrent également une croissance démographique plus rapide, on peut s'attendre à ce qu'ils connaissent une augmentation du nombre de travailleurs pauvres (BIT, 2012b).

L'emploi à plein temps n'est plus la norme dans les pays développés.

Ces vingt dernières années, de plus en plus gens souhaitant travailler à temps plein ont dû accepter un emploi à temps partiel. Le travail à temps partiel involontaire, ainsi que le travail temporaire ou les emplois à durée limitée, gâchent les capacités productives d'une personne. Lorsqu'un travailleur est entre deux emplois ou connaît de longues périodes de chômage et d'instabilité, il a tendance à perdre ses compétences. Un **emploi précaire** signifie aussi, d'une part, des gains de productivité plus faibles par la suite, et d'autre part, des possibilités limitées de s'épanouir et de gravir des échelons. Les salaires sont également plus faibles. Les travailleurs temporaires, par exemple, sont payés environ 40 pour cent de moins que les travailleurs permanents (BIT, 2013 a).

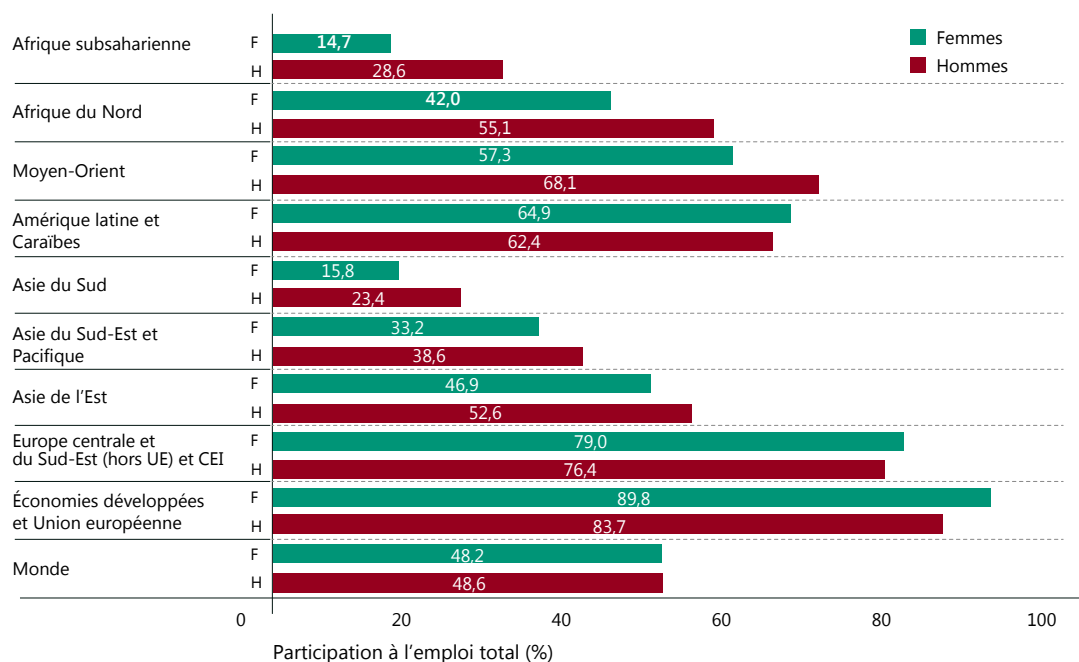
La population active compte plus de femmes, mais la qualité de leurs emplois reste inférieure à la qualité des emplois occupés par des hommes.

À l'échelle mondiale, la population active salariée compte désormais 40 pour cent de femmes. Au cours des vingt dernières années, on a constaté des progrès dans l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Dans les pays en développement, divers moyens ont permis d'intégrer les femmes au marché du travail. Parmi ceux-ci figurent les emplois générés par les zones franches d'exportation ou les zones économiques spéciales. Les femmes sont également employées dans l'agriculture d'exportation et travaillent aussi de plus en plus en tant que travailleurs migrants indépendants (BIT, 2012c).

Cependant, une grande partie des emplois occupés par des femmes sont moins bien rémunérés que les emplois occupés par des hommes et le prestige associé à ces emplois est moindre. Par ailleurs, la probabilité pour une femme d'occuper un emploi vulnérable est plus forte que pour un homme. Cette **disparité de genre** s'est aggravée au cours des vingt dernières années. La probabilité est encore plus forte pour

une femme de faire partie des travailleurs familiaux qui contribuent à l'activité d'un ménage travaillant pour son propre compte sans percevoir un revenu personnel.

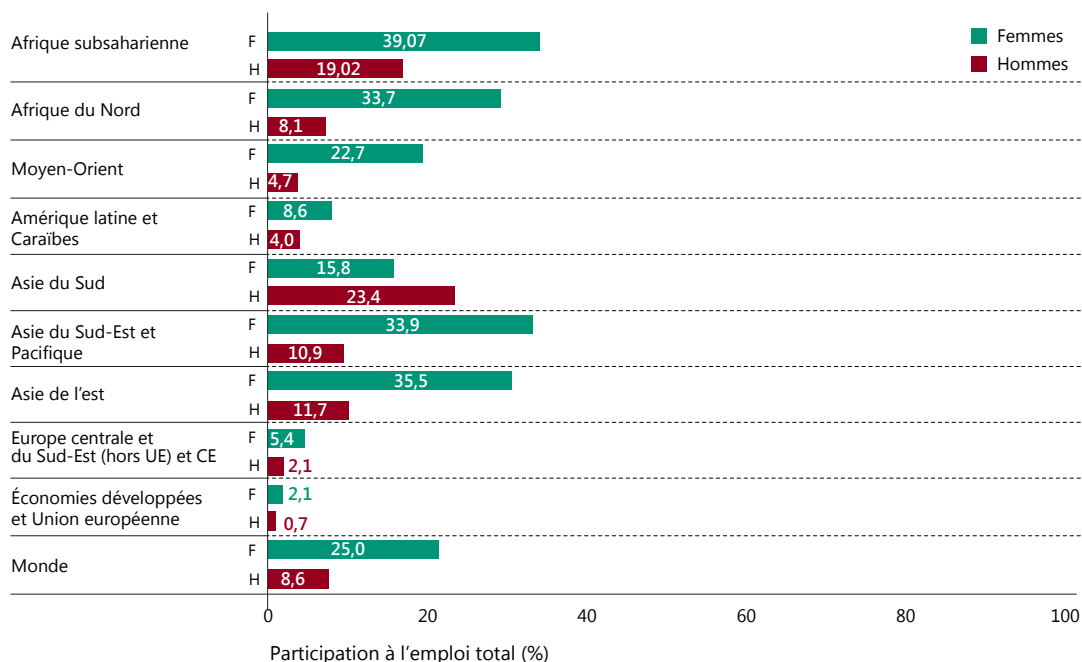
Figure 3a. Part des travailleurs salariés dans le total des emplois, par région et par sexe, 2012.



Source : BIT, 2013b

Remarque : les valeurs pour 2012 sont des projections (actualisation en octobre 2013).

Figure 3b. Part des travailleurs familiaux dans le total des emplois, par région et par sexe, 2012



Source : BIT, 2013b

Remarque : projections préliminaires (actualisation en octobre 2013).

Il n'y a pas suffisamment d'emplois, en particulier pour les jeunes.

Après la crise financière de 2008, le nombre de chômeurs a augmenté dans le monde entier, particulièrement dans les pays à revenu intermédiaire ou élevé. Les taux de chômage des jeunes ont augmenté dans près de quatre économies avancées sur cinq et deux économies en développement sur trois (BIT, 2013). Le fait que de plus en plus de jeunes connaissent des périodes de **chômage de longue durée** est une préoccupation majeure. Environ 35 pour cent des jeunes chômeurs dans les économies avancées restent sans emploi pendant au moins six mois. Cette situation pousse un nombre croissant de jeunes découragés à quitter le marché du travail.

Les **travailleurs découragés** ne sont pas comptabilisés comme des chômeurs, même s'ils continuent à pâtir d'une absence de perspectives d'emploi. Une telle situation peut avoir des effets durables sur la jeunesse. Elle nuit aux compétences professionnelles et sociales des jeunes et empêche ceux-ci d'acquérir des compétences et une expérience sur le terrain. Le chômage en début de vie professionnelle a toutes les chances de laisser chez ces jeunes des « cicatrices salariales » qui continueront de miner leurs perspectives d'emploi et de salaire des décennies plus tard.

Le sous-emploi et les bas salaires empêchent l'économie de croître.

Les travailleurs sont des consommateurs, mais chômage élevé, **sous-emploi** et bas salaires contribuent à limiter les revenus disponibles pour consommer. Lorsqu'ils réduisent leur consommation de biens et de services, ils font baisser le niveau de confiance des entreprises. La consommation et l'investissement sont deux des principaux moteurs de la croissance économique. Lorsque les entreprises hésitent en outre à investir et à embaucher, la « boucle de contre-réaction » ralentit la reprise économique.



1.3. Comment les politiques nationales de l'emploi sont devenues une priorité à l'échelle mondiale

Cette chronologie montre comment la question de l'emploi a pris de l'importance depuis le milieu du siècle dernier.



1944

La *Déclaration de Philadelphie* de l'Organisation internationale du Travail qualifie « [d']obligation solennelle » de l'organisation « la mise en œuvre [...] de programmes propres à réaliser le plein emploi et l'élévation des niveaux de vie ».



1948

L'ONU adopte la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, qui affirme que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ».



1964

La Conférence internationale du Travail adopte la *Convention sur la politique de l'emploi (Convention n° 122)*. Celle-ci reconnaît une dimension touchant aux droits de l'homme dans le travail. Elle sert de cadre pour les États membres qui souhaitent élaborer des politiques nationales de l'emploi.



1966

L'ONU adopte le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, dans lequel il est dit que « le droit au travail... comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et [que les États] prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit ».



1995

Le *Sommet mondial pour le développement social* reconnaît la relation entre emploi et développement.



1997

Les États membres de l'Union européenne établissent un ensemble d'objectifs communs visant à créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité dans le cadre de la *Stratégie européenne pour l'emploi*. Ils conviennent de procédures annuelles et d'indicateurs (mesures, cibles et valeurs de référence quantifiées) pour suivre et évaluer les progrès accomplis.



2000

L'Assemblée générale des Nations Unies souligne l'importance du plein emploi, productif et librement choisi pour le progrès social et économique.



2004

En Afrique, un Sommet extraordinaire sur la création d'emplois et la réduction de la pauvreté, organisé à Ouagadougou, adopte une *Déclaration sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique*, un plan d'action sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté et un mécanisme de suivi et d'évaluation.



2005

Les chefs d'État réunis au *Sommet mondial* des Nations Unies « [décident] de faire du plein emploi et de la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un **travail décent** et productif, les objectifs fondamentaux de [leurs] politiques nationales et internationales en la matière et de [leurs] stratégies nationales de développement, y compris celles qui visent à réduire la pauvreté, dans le cadre de [leurs] efforts pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement ».



2008

Reconnaissant qu'un emploi décent et productif pour tous est un élément essentiel de la lutte contre la pauvreté, l'ONU ajoute aux objectifs du Millénaire pour le développement une nouvelle cible relative à l'emploi. Il est demandé à tous les pays de rendre compte des progrès accomplis en communiquant des données ventilées par sexe et par zone géographique (urbaine/rurale) pour quatre nouveaux indicateurs d'emploi.



2010

Le G20, réuni à Séoul, adopte 25 engagements collectifs, précis et tournés vers l'avenir, appelés le *Consensus de Séoul sur le développement*. Le Consensus de Séoul propose une nouvelle méthode pour élaborer des cadres d'action économique contenant à la fois des objectifs de croissance et des objectifs de développement tels que la réduction de la pauvreté et la création d'emplois.



Pendant ce temps, lors d'une conférence historique organisée à Oslo, le Fonds monétaire international et des dirigeants internationaux demandent la mise en place de politiques axées sur l'emploi en réponse à la récession économique mondiale.



2011

Les participants à la *Conférence d'Oslo sur les politiques macroéconomiques et de croissance* après la crise se sont largement entendus sur le fait que nous étions entrés dans une nouvelle ère pour ce qui est de l'élaboration des politiques, suite à la crise financière internationale de 2008. Dans le vieux débat sur les rôles respectifs des marchés et de l'État, la balance a penché du côté de l'État.



2012

En réponse au niveau élevé du chômage en Europe, la Commission européenne lance un « paquet emploi » pour :

- Soutenir la création d'emplois avec une fiscalité du travail réduite et des aides à l'embauche, et exploiter le potentiel des secteurs générateurs d'emploi (économie verte, technologies de l'information, santé) ;
- Contribuer à la réussite des travailleurs et à leur mobilité sur le marché du travail en investissant dans les compétences, basées sur de meilleures prévisions des besoins, et en favorisant la libre circulation de la main-d'œuvre ;
- Renforcer le suivi des politiques de l'emploi dans les pays de l'UE, de manière à ce que les questions d'emploi et les questions sociales ne passent pas au second plan, après les questions économiques.



2013

La Banque mondiale consacre son *Rapport sur le développement dans le monde* à la question de l'emploi. On peut y lire : «L'emploi est la pierre angulaire du développement économique et social. De fait, le développement découle de l'emploi.»

La même année, les pays d'Amérique latine, dans la *Déclaration de Medellin* (Organización De Los Estados Americanos, 2013a), réaffirment que le travail décent, l'emploi productif et l'inclusion sociale doivent être des objectifs transversaux des politiques économiques et sociales, et engagent leurs ministres du travail sur un plan d'action (Organización De Los Estados Americanos, 2013b).

1.4. Que font les pays en développement en matière de politique de l'emploi ?

Une inquiétude grandissante au sujet de l'emploi a conduit de nombreux pays en développement à formuler des politiques nationales de l'emploi et à renforcer le volet emploi de leurs **cadres nationaux de développement**. Un cadre national de développement est un plan global dans lequel un pays fixe ses priorités en matière de développement sur une certaine période. De manière générale, la question de l'emploi a pris plus d'importance dans les cadres nationaux de développement. Cela apparaît, dans certains pays, dans le nom même qui est donné au cadre national de développement, comme, par exemple, la Stratégie pour la croissance et l'emploi au Cameroun ou la Stratégie de croissance accélérée et de promotion de l'emploi au Togo.

EmPol est une base de données du BIT contenant des informations sur les cadres nationaux de développement et les politiques nationales de l'emploi de 110 pays. Parmi ces pays, trente-six ont adopté une politique nationale de l'emploi, le plus souvent après la crise financière mondiale de 2008. Vingt sont en train d'en élaborer une. Treize pays sont en train de réviser leur politique afin de mieux répondre aux nouveaux défis de l'emploi. Il apparaît que de plus en plus de pays renoncent à remédier aux problèmes d'emploi en recourant uniquement à des **politiques actives du marché du travail**, telles que la création d'emplois ou l'aide à l'embauche. Ces pays tendent à élaborer et à adopter des politiques nationales de l'emploi globales rassemblant des mesures, des institutions et des programmes divers, qui ont une incidence sur la demande et l'offre de main-d'œuvre et sur le fonctionnement du marché du travail.

Les politiques nationales de l'emploi dans le monde

En **Asie**, les pays à l'économie actuellement ou autrefois centralisée (Chine, Népal, Inde, Vietnam) ont adopté une approche législative. Cela est moins flagrant dans les pays asiatiques dont les politiques ont toujours été axées sur le marché. En Asie de l'Est et du Sud-Est (Singapour, Indonésie, Philippines, Cambodge), les politiques sont axées sur une intégration mondiale de l'économie comme principal vecteur de croissance et de promotion de l'emploi (BIT, 2010d). L'emploi est abordé dans le cadre des plans nationaux de développement ou dans des documents traitant spécifiquement de politique de l'emploi.

En **Afrique**, l'attention s'est portée sur des **stratégies de réduction de la pauvreté** favorables à l'emploi ainsi que des politiques nationales de l'emploi. Suite au Sommet de Ouagadougou sur l'emploi à la fin 2004, les questions d'emploi ont pris plus d'importance dans les stratégies de réduction de la pauvreté. Il est de plus en plus admis que l'emploi productif est indispensable à la croissance ainsi qu'à une réduction durable de la pauvreté. L'Union africaine et les commissions économiques régionales ont contribué à la reconnaissance du caractère primordial de l'emploi.

Après le printemps arabe de 2011, certains **pays arabes** ont commencé à élaborer des politiques nationales de l'emploi globales, comme la Tunisie ou le Maroc. Ces pays sont passés de politiques actives du marché du travail limitées aux jeunes diplômés à des politiques plus globales abordant les nombreux autres problèmes d'emploi rencontrés dans la région.

En **Europe centrale et orientale**, plusieurs pays ont adopté des politiques nationales de l'emploi. Ces politiques sont principalement axées sur :

- Des politiques actives du marché du travail (à destination des jeunes principalement). Les politiques actives du marché du travail visent à stimuler l'emploi en créant directement ou par des aides à l'embauche ;
- Une amélioration des services de l'emploi ;
- Un renforcement de la protection sociale des chômeurs ;
- La promotion des formations qualifiantes et d'autres moyens pour développer le capital humain ;
- Un encouragement du vieillissement actif.

L'élaboration d'une politique de l'emploi est une obligation pour les pays qui souhaitent intégrer l'Union européenne. Ces politiques doivent se conformer au **modèle social européen** et à la stratégie européenne pour l'emploi. Le modèle social européen défend l'idée d'une croissance économique durable accompagnée d'un niveau de vie élevé et de conditions de travail décentes. Le grand objectif doit être la création d'une société plus égalitaire : mettre fin à la pauvreté et aux salaires de misère ; garantir le respect des droits fondamentaux, l'accès à des services essentiels et un revenu permettant à chaque individu de vivre dans la dignité. Le modèle s'attache à promouvoir le plein emploi, la protection sociale pour tous les citoyens, l'inclusion sociale et la démocratie.

En **Amérique latine**, la tendance est de privilégier des plans d'action spécifiques pour l'emploi des jeunes et des programmes d'allocations sous conditions. Ces allocations sont versées aux familles pauvres à condition, par exemple, qu'elles inscrivent leurs enfants à l'école ou qu'elles se rendent à des consultations de soins préventifs. Certains pays de la région (comme l'Argentine et le Brésil) ont également des approches très élaborées de l'**économie informelle**. L'économie informelle rassemble des activités économiques qui ne sont pas régies par la loi, le droit du travail par exemple, et qui n'ont pas de pratiques structurées, telles que le paiement de salaires officiels.

Renforcer le volet emploi des cadres nationaux de développement

La base de données EmPol du Bureau international du Travail contient des données sur les cadres nationaux de développement de 28 pays. Parmi ces cadres :

- 16 font de l'emploi un élément essentiel de leurs objectifs stratégiques.
- 13 comportent une partie consacrée à l'emploi.
- 11 pour cent se réfèrent à une politique nationale de l'emploi qui doit être formulée ou mise en œuvre.

- 14 comportent des **cibles d'emploi** spécifiques aux côtés des cibles de croissance ou de réduction de la pauvreté. Celles-ci reflètent des priorités nationales (par exemple : créer 80 000 emplois sur la période 2010-2014 au Honduras ; faire reculer le taux de chômage de 7,6 pour cent à 5 ou 6 pour cent en Indonésie ; faire passer le pourcentage de femmes économiquement actives de 10 à 15 pour cent en Jordanie).
- Près de la moitié utilise le « taux de chômage » comme une cible prioritaire, bien que cela soit d'une utilité limitée dans des pays où de nombreuses personnes travaillent dans l'économie informelle.

Les pays dotés de cadres nationaux de développement traitent de plus en plus l'emploi comme un thème transversal que l'on retrouve dans d'autres secteurs d'action. Par exemple, la plupart de ces pays reconnaissent désormais que les jeunes et les femmes font face à des obstacles particuliers et qu'ils ont des vulnérabilités et des besoins spécifiques sur le marché du travail. La plupart admettent également la nécessité de stimuler les secteurs de l'économie qui créent des emplois décents.

Les cadres nationaux de développement dans les pays en développement comportent tous certains éléments d'une stratégie d'emploi. Ce qui semble encore faire défaut en revanche, c'est l'inclusion de la création d'emplois dans les stratégies de croissance en tant qu'objectif, et plus seulement comme un résultat. L'accent est mis principalement sur les « politiques de l'offre » (c'est-à-dire « faciliter la vie » des entreprises en espérant que celles-ci vont créer des emplois). Alors que la croissance de l'emploi est un défi qui figure explicitement dans la quasi-totalité des stratégies nationales de développement, rares sont les stratégies qui indiquent clairement comment le pays entend le relever. Il serait nécessaire de prêter plus d'attention aux « politiques de la demande » en intégrant des objectifs d'emploi dans les stratégies nationales de croissance.

Les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et syndicats) ne sont pas souvent mentionnés comme des parties prenantes dans les cadres nationaux de développement. Nous savons pourtant que leur participation à l'élaboration des politiques de l'emploi apporte un éclairage différent de l'expertise traditionnelle des pouvoirs publics. Il semble y avoir une certaine corrélation entre cette participation et l'évolution du discours sur l'emploi – caractérisée par un intérêt plus marqué pour les principes du travail décent – dans plusieurs pays (d'Achon, 2011).

D'autres problèmes demeurent. Les pays doivent passer du discours politique à des objectifs d'emploi explicites, accompagnés de mesures concrètes. Une meilleure articulation est nécessaire entre les politiques de l'emploi et le budget national. Enfin, les pays doivent renforcer la capacité du système de suivi du marché du travail à produire des données régulières et fiables, qui sont nécessaires pour élaborer des politiques et rendre compte de la situation de l'emploi.

1.5. L'approche de l'OIT concernant les politiques nationales de l'emploi

L'Organisation internationale du Travail a mis au point une méthode ou un cadre général pour élaborer des politiques nationales de l'emploi. Ce cadre s'appuie sur les documents suivants :

- La Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi de 1964
- L'Agenda global pour l'emploi de 2003
- Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : stratégies de l'emploi en appui au travail décent, 2006
- La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008
- Le Pacte mondial pour l'emploi de 2009
- La Résolution concernant l'emploi de 2010

Le cadre normatif

Le cadre normatif est composé de normes internationales du travail que les pays ratificateurs se sont engagés à mettre en œuvre :

La Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi de 1964

La *Convention sur la politique de l'emploi* fournit des principes généraux aux États membres qui travaillent à l'élaboration d'une politique de l'emploi.

Cent-huit pays avaient ratifié le document en décembre 2013. La Convention n° 122 fait partie des quatre normes les plus importantes en ce qui concerne la gouvernance. Ces quatre normes sont des instruments « prioritaires » et les États membres de l'OIT sont vivement encouragés à les ratifier en raison de leur importance pour le fonctionnement du système des normes internationales du travail.

Les six principes essentiels de la Convention n° 122 sont résumés ci-après :

1. Une politique de l'emploi devra garantir des emplois en nombre et de qualité (plein emploi productif et librement choisi).
2. Les États membres devront s'engager explicitement en faveur de l'emploi qui devra figurer dans la législation nationale ou dans les principales déclarations.
3. Les politiques de l'emploi devront tenir compte du niveau de développement économique et être conformes aux pratiques nationales.
4. Il faudra veiller à ce que toutes les politiques économiques et sociales prennent en considération les objectifs d'emploi, et que ces politiques et la politique de l'emploi se renforcent mutuellement.
5. Les gouvernements devront mettre en place des procédures ou des mécanismes dans le cadre desquels des mesures pour l'emploi pourront être décidées et examinées.

6. Les consultations avec les partenaires sociaux et les principaux acteurs devront se dérouler au tout début du processus de **formulation des politiques** et pendant leur mise en œuvre.

La Convention n° 122 est complétée par la *Recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi de 1964* et la *Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires) de 1984*. Ces recommandations décrivent plus en détail les approches stratégiques. L'OIT a adopté environ vingt autres instruments pour encadrer le travail de plaidoyer et le travail technique dans des domaines tels que l'amélioration des compétences, le développement des entreprises, les services de l'emploi, l'emploi des personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables, les relations de travail et les entreprises multinationales.

Un Guide sur l'emploi et les normes internationales du travail est disponible pour ceux qui désirent davantage d'informations (*voir la section Ressources et Outils*).

Le cadre stratégique

Le cadre stratégique offre des conseils pour l'élaboration des politiques, que les pays pourront suivre ou qui pourront orienter le processus d'élaboration de ces politiques et en inspirer le contenu :

L'Agenda global pour l'emploi de 2003

L'Agenda global pour l'emploi présente le cadre d'élaboration des politiques nationales de l'emploi. Il place l'emploi au cœur des politiques économiques et sociales. L'objectif est une augmentation du nombre d'emplois productifs, mais le document souligne que la création d'emplois seule ne suffit pas. Une politique de l'emploi doit promouvoir le travail décent, un concept dans lequel la création d'emplois va de pair avec la protection sociale et le respect des normes internationales du travail et des droits fondamentaux des travailleurs. Il appelle à mettre en œuvre un large éventail d'interventions stratégiques intégrées et soigneusement élaborées, recoupant des aspects macro et microéconomiques et abordant à la fois la demande et l'offre de main-d'œuvre.

La stratégie de mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi (2006)

Le document, intitulé *Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : stratégies de l'emploi en appui au travail décent*, articule l'agenda autour des six grands domaines d'action suivants :

- Développement de l'emploi
- Compétences, technologie et **employabilité**
- Développement des entreprises
- Politiques et institutions du marché du travail
- Gouvernance, représentation et sensibilisation
- Protection sociale

La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008

Cette déclaration réaffirme la volonté résolue de « placer le plein emploi productif et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales ». Elle souligne l'importance du travail décent et défend l'idée d'une démarche intégrée pour atteindre les objectifs fixés dans ce domaine, car ces objectifs sont « indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement » (BIT, 2008, p. 2).

Faisant suite à la déclaration, la Résolution sur l'emploi, adoptée par la Conférence internationale du Travail de 2010, a recensé certains points nécessitant une action supplémentaire de la part des gouvernements et des partenaires sociaux (BIT, 2010a) :

- Examiner comment les politiques macroéconomiques (politiques économiques nationales, régionales et mondiales) peuvent favoriser la croissance et l'emploi.
- Optimiser l'impact des politiques sur l'emploi dans divers secteurs économiques.
- Renforcer la non-discrimination et l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi.
- Promouvoir des stratégies pour l'économie rurale et informelle.
- Renforcer la participation des syndicats et des organisations d'employeurs à la formulation des politiques de l'emploi.
- Accorder plus d'attention à la qualité des emplois et aux conditions de travail, aux politiques salariales, à la liberté syndicale et aux **négociations collectives**.

La Résolution concernant l'emploi de 2010 souligne les points suivants :

- Le potentiel de croissance économique et sociale d'une société ne peut atteindre son maximum que si les individus bénéficient d'un **socle de protection sociale**.
- Les régimes de sécurité sociale ne peuvent être financés que si l'économie et l'emploi sont solides.
- L'emploi librement choisi nécessite le respect des principes et droits fondamentaux au travail.
- Le **dialogue social** est indispensable pour partager équitablement les bénéfices issus des gains de productivité, mais aussi le poids des ajustements en temps de crise économique.
- Les gains de productivité et la croissance de l'emploi requièrent tous deux un environnement propice aux entreprises durables.

En 2014, la Conférence internationale du Travail a adopté une seconde Résolution sur l'emploi (BIT, 2014). Elle réaffirme que le plein emploi décent doit être un objectif majeur des politiques publiques. Elle souligne également l'importance du dialogue social comme outil pour atteindre cet objectif.



Références

D'Achon, E. 2011. *Social partners and their engagement in national development plans. Lessons learnt from a decade of implementation of poverty reduction strategies* (Genève, BIT).

Organisation internationale du Travail (OIT), 1964. *Convention sur la politique de l'emploi (n° 122)* (Genève).

—. 2008. *Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* (Genève).

—. 2009. *Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des OMD* (Genève). Disponible en ligne à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_110512/lang-fr/index.htm.

—. 2010a. *Des politiques de l'emploi pour la justice sociale et une mondialisation équitable*, Rapport sur l'emploi au titre de la question récurrente, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 99e session, Genève, 2010 (Genève). Disponible en ligne à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_140780.pdf.

—. 2010b. *Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi*. Dans *Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 99e session*, p. 5 à 18. Conférence internationale du Travail, 99e session (Genève). Disponible en ligne à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_143166.pdf.

—. 2010c. *Rapport sur le travail dans le monde 2010. D'une crise à l'autre ?* (Genève). Résumé en français disponible à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/research/summary_f.pdf. Rapport intégral disponible en anglais à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_145259.pdf.

—. 2010d. *Étude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 1B), Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, 99e session, Genève, 2010 (Genève). Disponible en ligne à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_123391.pdf.

—. 2011. *Tendances mondiales de l'emploi 2011 : le défi d'une reprise de l'emploi* (Genève). Disponible en ligne à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_150441.pdf.

—. 2012a. *Rapport sur le travail dans le monde 2012 : de meilleurs emplois pour une*

économie meilleure (Genève). Résumé en français disponible à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_179510.pdf. Rapport intégral disponible en anglais à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_179453.pdf.

—. 2012b. *Tendances mondiales de l'emploi 2012 : prévenir une aggravation de la crise de l'emploi* (Genève). Disponible en ligne à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168092.pdf.

—. 2013a. *Rapport sur le travail dans le monde 2013 : restaurer le tissu économique et social* (Genève). Résumé en français disponible à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_215115.pdf. Rapport intégral disponible en anglais à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_214476.pdf.

—. 2013b. *Estimations et projections de la population active, 6e édition* (mise à jour en octobre 2013), (Genève).

—. 2014. *Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi*. Conférence internationale du Travail, 103e session (Genève). Disponible en ligne à l'adresse suivante : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246166.pdf (p. 60-68).

Organisation internationale pour les migrations (OIM). 2010. *État de la migration dans le monde 2010. L'avenir des migrations : renforcer les capacités face aux changements* (Genève). Disponible en ligne à l'adresse suivante : http://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2010_french.pdf.

Organización De Los Estados Americanos. 2013a. *Declaración De Medellín De 2013: 50 Años De Diálogo Interamericano Para La Promoción De La Justicia Social Y El Trabajo Decente: Avances Y Desafíos Hacia El Desarrollo Sostenible*, XVIII Conferencia Interamericana De Ministros De Trabajo, 11 al 12 de noviembre de 2013 (Medellín, Columbia).

Organización De Los Estados Americanos. 2013b. *Plan De Acción De Medellín 2013: 50 Años De Diálogo Interamericano Para La Promoción De La Justicia Social Y El Trabajo Decente: Avances Y Desafíos Hacia El Desarrollo Sostenible*, XVIII Conferencia Interamericana De Ministros De Trabajo, 11 al 12 de noviembre de 2013, (Medellín, Columbia).

Organisation des Nations Unies (ONU). 2011. *World population prospects: The 2010 revision*. (New York, Division de la population, Département des affaires économiques et sociales). Disponible en ligne sur <http://www.un.org/popin/data.html>.

Banque mondiale. 2013. *Emplois : rapport sur le développement mondial 2013* (Washington).

Ressources et outils



Agenda global pour l'emploi

<http://www.ilo.org/employment/areas/global-employment-agenda/lang--fr/index.htm>

Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi : stratégies de l'emploi en appui au travail décent (document de « vision »)

http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_140848/lang--fr/index.htm

Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi

http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_188049/lang--fr/index.htm

Guide sur la politique de l'emploi et les normes internationales du travail

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_244185.pdf

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122

Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R169

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C0877

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 -

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144

Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960 -

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R113

Notes

[illegible]



Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV)

Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

www.ilo.org/actrav
actrav@ilo.org

Département des politiques de l'emploi (EMPLOYMENT)

Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

www.ilo.org/employment
emp_cepol@ilo.org

ISBN: 978-92-2-231270-2

