



POUR DÉCISION

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Date, lieu et ordre du jour de la Conférence internationale du Travail

Date, lieu et ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence

Date

1. Une proposition précise quant aux dates exactes de la 100^e session (2011) de la Conférence internationale du Travail sera soumise dès que possible au Conseil d'administration.

Lieu

2. *Il est proposé que la session se tienne à Genève.*

Ordre du jour

3. A sa 100^e session (2011), la Conférence sera saisie des questions inscrites d'office, à savoir:
 - rapport du Président du Conseil d'administration et rapport du Directeur général ¹;
 - Propositions de programme et de budget pour 2012-13 et autres questions financières; enfin
 - information et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
4. L'ordre du jour de cette session de la Conférence devrait aussi comporter une seconde discussion sur la question intitulée: «Travail décent pour les travailleurs domestiques» destinée à une action normative après une première discussion à la 99^e session (2010) de la Conférence.

¹ Y compris le rapport global sur la discrimination dans l'emploi et la profession en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (sous réserve de toute autre décision que pourrait prendre la Conférence sur la révision du fonctionnement de ce suivi).

5. En outre, au titre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (la Déclaration sur la justice sociale), l'Organisation a mis sur pied un dispositif de discussions récurrentes par la Conférence internationale du Travail qui commencera en 2010 par une discussion récurrente sur l'objectif stratégique de l'emploi ². Ces discussions visent à: i) mieux comprendre la situation et les besoins divers de ses Membres en rapport avec chacun des objectifs stratégiques, et y répondre de manière plus efficace en utilisant l'ensemble des moyens d'action à sa disposition, notamment l'action normative, la coopération technique et les capacités techniques et de recherche du Bureau, et ajuster en conséquence ses priorités et programmes d'action; et ii) évaluer les résultats des activités de l'OIT afin d'éclairer les décisions concernant les programmes, le budget et autres aspects de la gouvernance ³.
6. Il n'y a pas encore eu de décision définitive sur le cycle des discussions récurrentes mais il semble y avoir un consensus pour que, en 2011, la seconde discussion porte sur l'objectif stratégique de la protection sociale. On a également fait valoir que, en raison du large éventail des sujets qu'elle englobe, la question de la protection sociale devrait être examinée en deux fois au cours du cycle et divisée en deux parties: la protection des travailleurs (c'est-à-dire la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail et d'emploi) et la sécurité sociale. Les deux options étaient incluses ⁴ dans les propositions soumises au Conseil d'administration à sa 303^e session (novembre 2008).
7. Au cours des discussions tenues lors du Conseil d'administration de novembre et des consultations tripartites informelles sur le suivi de la Déclaration sur la justice sociale du 2 au 4 février 2009, une grande majorité de mandants a déclaré préférer la sécurité sociale comme sujet d'une question récurrente en 2011. C'est pourquoi seule cette option a été développée et incluse dans le présent document, étant entendu que la protection sociale serait traitée plus tard dans le cadre du cycle des discussions récurrentes à la Conférence (voir annexe, section I).
8. En novembre 2008, le Conseil d'administration a également demandé que les cinq autres questions qui lui avaient été soumises dans le cadre des propositions pour la session de 2011 de la Conférence lui soient présentées à nouveau pour un examen plus approfondi. Ces cinq propositions – qui ont été mises à jour selon le cas – sont les suivantes (voir annexe, section II):
 - a) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);
 - b) finance et agenda social: la microfinance au service du travail décent (discussion générale) ⁵;
 - c) la flexisécurité, un outil pour faciliter l'adaptation aux changements qui interviennent dans l'économie mondialisée (discussion générale);
 - d) l'entrepreneuriat des jeunes: faire des chercheurs d'emploi des créateurs d'emplois (discussion générale);

² Voir document GB.303/3/1, paragr. 12.

³ Déclaration sur la justice sociale, Annexe, II, B.

⁴ Voir document GB.303/3/2.

⁵ Le titre antérieur – Finance solidaire: la microfinance au service du travail décent – a été légèrement modifié.

- e) le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration (discussion générale).

9. *Au vu de ce qui précède et sachant que la Conférence, conformément à sa pratique, examine en principe trois questions techniques chaque année, le Conseil d'administration est invité:*

- a) *à inclure dans l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence internationale du travail la question suivante:*

– *une discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (sécurité sociale); et*

- b) *à compléter cet ordre du jour en choisissant l'une des cinq propositions ci-après:*

i) *le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);*

ii) *finance et agenda social: la microfinance au service du travail décent (discussion générale);*

iii) *la flexisécurité, un outil pour faciliter l'adaptation aux changements qui interviennent dans l'économie mondialisée (discussion générale);*

iv) *l'entrepreneuriat des jeunes: faire des jeunes chercheurs d'emploi des créateurs d'emplois (discussion générale);*

v) *le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale).*

Genève, le 17 février 2009.

Points appelant une décision: paragraphe 2;
paragraphe 9.

Annexe

Propositions pour l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence

I. Proposition pour une discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (sécurité sociale)

Résumé

La sécurité sociale est un puissant outil pour la prévention et la réduction de la pauvreté. Elle est un droit humain fondamental et constitue une partie essentielle de l'Agenda du travail décent. Le mandat de l'OIT en matière de sécurité sociale étant ancré dans la Déclaration de Philadelphie, la Déclaration de 2008 de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, l'Agenda du travail décent et les normes pertinentes de l'OIT en matière de sécurité sociale appellent à des programmes propres à réaliser notamment «l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, ainsi que des soins médicaux complets». En 2003, la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous a été lancée pour obtenir des améliorations concrètes en matière de couverture de sécurité sociale et inscrire la sécurité sociale au premier rang des préoccupations politiques internationales. Il reste que le déficit de couverture persistant et l'insécurité croissante dans le monde, parallèlement aux changements fondamentaux dans le rôle et dans la forme des systèmes de sécurité sociale et dans leur perception dans les politiques nationales, nécessitent une évaluation approfondie des développements mondiaux en matière de sécurité sociale. Au vu de ce contexte et dans le cadre d'une discussion récurrente, la Conférence internationale du Travail examinerait les expériences et les politiques existantes et élaborerait un plan d'action visant à aider les pays à assurer une sécurité sociale à tous ceux dans le besoin, dans le cadre d'un Agenda du travail décent intégré.

Contexte

1. En 1944, la Déclaration de Philadelphie a reconnu «l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser», entre autres, «l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection ainsi que des soins médicaux complets¹». Ce mandat a été réaffirmé par la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable² qui appelle à une approche intégrée des objectifs stratégiques et donc à une meilleure intégration de la sécurité sociale et de la protection sociale avec d'autres objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent: la politique de l'emploi, le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail. Le rôle fondamental de l'OIT dans le domaine de la sécurité sociale a été explicitement défini par la Conférence internationale du Travail de 2001 dans le contexte d'une discussion générale dont les participants ont abouti à la conclusion selon laquelle «... chaque pays devrait définir une stratégie nationale pour atteindre l'objectif de la sécurité sociale pour tous»³ et ont proposé que «... une vaste campagne soit lancée pour promouvoir l'extension de la couverture de la sécurité

¹ Constitution de l'Organisation internationale du Travail, Annexe (Déclaration de Philadelphie).

² Déclaration sur la justice sociale, Préambule et I, A, ii).

³ BIT: Conclusions concernant la sécurité sociale, Conférence internationale du Travail, 89^e session, Genève, 2001, paragr. 16.

sociale»⁴. En 2003 a été lancée la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous en vue d'étendre la sécurité sociale dans le plus grand nombre de pays possible et de placer cette question au centre des préoccupations internationales.

2. En 2002, le Conseil d'administration a déclaré à jour huit conventions sur la sécurité sociale, ce qui veut dire qu'elles correspondent aux besoins actuels. Sur cette base, elles comptent parmi les outils les plus utiles pour parvenir à une extension et à un renforcement de la sécurité sociale dans le monde dans le cadre de la campagne mondiale. Ces conventions sont les suivantes: convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962; convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]; convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967; convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969; convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982; convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 ; enfin convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; de même qu'un certain nombre de recommandations (entre autres la recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944).
3. Dix ans après la dernière discussion générale sur la sécurité sociale dans le cadre de la Conférence internationale du Travail, le moment est venu de réaliser une évaluation approfondie des derniers développements mondiaux dans le domaine de la sécurité sociale, des liens qu'elle entretient avec le dialogue social, les principes et droits fondamentaux au travail, les politiques de l'emploi et les activités de l'OIT sur le terrain. Le rôle et la forme des systèmes de sécurité sociale, la perception de leur rôle dans les politiques de développement national et leur impact sur les résultats économiques ont radicalement changé au cours des dernières décennies. Les questions de la gouvernance et de l'administration et de la gestion du changement dans les systèmes de sécurité sociale parallèlement à un financement durable sont donc venues sur le devant de la scène dans le cadre de leurs réformes. Pour parvenir à des politiques sociales crédibles, viables et justes, il faut la plus large participation possible et l'adhésion politique pleine et entière des populations elles-mêmes et des organisations qui les représentent.
4. Dans les pays industrialisés, les réformes ont visé à adapter les systèmes nationaux de sécurité sociale à de nouveaux défis tels que le vieillissement, l'évolution des réalités sociales, les nouvelles formes d'organisation du travail, la promotion des politiques actives du marché du travail, l'égalité entre les sexes et la mondialisation. Les nouveaux modes de redistribution des responsabilités exigent – au vu de la crise financière et économique mondiale – une réévaluation complète des garanties et du niveau de la protection offerte.
5. Dans les pays en développement, l'extension de la couverture de sécurité sociale constitue la question la plus urgente. Les organisations internationales (telles que l'Organisation des Nations Unies, l'UNICEF et l'OMS) reconnaissent de plus en plus que, aux premiers stades du développement national, l'investissement dans des systèmes de sécurité sociale de base bénéficiant au plus grand nombre constitue un puissant moyen de lutte contre la pauvreté et de réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement et du développement économique et social national dans son ensemble.
6. Les politiques visant à étendre la sécurité sociale doivent être liées à l'emploi, à l'éducation et aux politiques sociales en général. En même temps, elles doivent inclure l'expérience internationale émergente des transferts en espèces, assortis ou non de conditions ainsi que des prestations universelles non contributives financées par l'impôt. Une stratégie crédible pour œuvrer dans le sens d'une sécurité sociale pour tous doit tout d'abord se concentrer sur un ensemble minimal de garanties de sécurité sociale. Ces

⁴ *Ibid.*, paragr. 17.

garanties minimales constitueront alors la plate-forme qui apportera une plus grande sécurité lorsque que «l'espace fiscal» s'accroîtra à mesure que les économies se développent. Une trentaine de pays en développement dont l'Afrique du Sud, le Brésil, la Bolivie, le Lesotho, le Mexique, la Namibie et le Népal ont déjà commencé à mettre en place avec succès des éléments de garanties minimales de sécurité sociale par l'entremise de systèmes de transferts sociaux de base financés par les impôts.

7. La légitimité des travaux de l'OIT et en particulier de sa campagne mondiale repose sur les normes internationales du travail qui donnent effet à son mandat constitutionnel. L'une des questions centrales de la campagne mondiale demeure celle de savoir si l'extension de la sécurité sociale par un ensemble modeste de garanties sociales minimales est suffisamment soutenue par les moyens d'action actuels de l'OIT. En 2007, le Bureau a analysé dans quelle mesure les instruments à jour de l'OIT contribuent à la campagne mondiale et a publié un document technique ⁵. Ses conclusions ont été étudiées dans le cadre d'un examen du rôle des normes de l'OIT et des campagnes organisées par cette dernière par la Commission de l'emploi et de la politique sociale en novembre 2008 ⁶. Les principales conclusions étaient que les conventions à jour sur la sécurité sociale ont eu une incidence positive sur le développement des systèmes de sécurité sociale dans la plupart des pays du monde et servent de modèle pour l'élaboration des instruments régionaux et des législations nationales. Toutefois, d'autres moyens d'action supplémentaires peuvent s'avérer nécessaires qui permettront aux pays de parvenir à un ensemble de garanties de sécurité sociale de base et à progresser graduellement vers des niveaux de sécurité sociale plus élevés, comme prévu dans la convention n° 102 et les autres normes à jour en matière de sécurité sociale.
8. La discussion récurrente sur la sécurité sociale pourrait – notamment – tirer parti des informations relatives à la législation et à la pratique contenues dans une étude d'ensemble fondée sur les rapports relatifs aux normes de sécurité sociale communiqués en application de l'article 19 et de l'article 22 ⁷. Cette étude d'ensemble serait examinée en juin 2011 par la Commission de l'application des normes de la Conférence. Elle portera sur les instruments pertinents choisis par le Conseil d'administration et sur les faits récents en matière de législation et de pratique de sécurité sociale dans les Etats Membres, sur la nécessité d'aider les pays dans la mise en œuvre des normes de l'OIT ainsi que sur les obstacles que les pays peuvent rencontrer lorsqu'ils envisagent de ratifier les conventions portant sur la sécurité sociale. Sur la base de cette étude ainsi que des expériences tirées de l'analyse de la coopération technique de l'OIT et des autres activités dans le domaine de la sécurité sociale, la discussion récurrente, qu'il est proposé de mener en 2011, pourrait déboucher sur un plan d'action général permettant à l'Organisation de mieux s'acquitter de sa mission première et de promouvoir les politiques visant à étendre la sécurité sociale à tous et à garantir une bonne gouvernance des systèmes de sécurité sociale.

Objectifs

9. La discussion récurrente sur la sécurité sociale dans le cadre de la Conférence internationale du Travail en 2011 aurait les résultats suivants:
 - partage d'informations, d'expériences et de leçons retenues des diverses politiques visant à gérer le changement dans la sécurité sociale, étendre la couverture et mettre

⁵ BIT: *Etablir des normes de sécurité sociale dans une société mondialisée – une analyse de la situation et de la pratique présente, ainsi que des options futures pour l'établissement par l'Organisation internationale du Travail d'une norme de sécurité sociale globale*. Documents de politique de sécurité sociale, document n° 2 (Département de la sécurité sociale, Genève, 2008).

⁶ Voir document GB.303/ESP/3.

⁷ Voir document GB.304/LILS/5.

sur pied des systèmes de sécurité sociale universels et complets et viables d'un point de vue budgétaire soutenant simultanément le développement économique et social; et

- élaboration et adoption d'un plan général d'action soutenant le mandat de l'Organisation consistant à promouvoir une bonne gouvernance des systèmes et des politiques de sécurité sociale propres à étendre la sécurité sociale à tous – notamment – par le dialogue social et en même temps propices aux politiques de plein emploi. Pour cela on pourrait:
 - Identifier les lacunes dans les moyens d'action de l'OIT dans le domaine de la sécurité sociale (à savoir recherche et partage des connaissances, conseil, activités relatives aux normes et aux droits, coopération technique, promotion, etc.).
 - Identifier les stratégies de promotion d'un ensemble de garanties de sécurité sociale de base qui aideraient les pays à passer progressivement à des niveaux de protection plus élevés, dans l'esprit du mandat constitutionnel de l'OIT et des instruments de sécurité sociale existants de l'OIT.
 - Etablir un cadre stratégique pour les activités de l'OIT qui:
 - se fonde sur les principes de la Déclaration de Philadelphie et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;
 - cherche à renforcer un ensemble cohérent de politiques, stratégies et outils;
 - décrit l'assistance technique aux mandants pour concevoir et gérer efficacement des systèmes nationaux de vaste portée;
 - favorise l'extension de la sécurité sociale à toutes les personnes dans le besoin et qui soutienne le développement économique et social dans le cadre de la campagne mondiale;
 - garantisse l'adhésion et la participation des personnes protégées à la conception et la mise en œuvre des politiques sociales.
 - Examiner les besoins en matière de moyens d'action supplémentaires qui aideraient les pays:
 - à parvenir à un ensemble de garanties de sécurité sociale de base, conformément au mandat constitutionnel de l'OIT;
 - et, sur cette base, à passer progressivement à des niveaux supérieurs de sécurité sociale prévus par la convention n° 102 et les autres normes de sécurité sociale à jour.

II. Autres propositions

Emploi

1. Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale)

Résumé

Le développement croissant de chaînes d'approvisionnement qui s'étendent souvent à la planète tout entière avec l'intensification de la mondialisation suscite d'intenses débats sur les répercussions que ces phénomènes peuvent avoir sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi dans le monde. Les questions qui se posent englobent notamment les opportunités qui s'offrent aux pays et aux entreprises de tirer profit du potentiel de développement économique que représentent les chaînes d'approvisionnement mondiales tout en préservant ou en améliorant les normes sociales, et les défis qu'il faut relever pour y parvenir. La question

proposée pour la discussion contribuerait à la résolution de ce thème si actuel car elle porte sur les conséquences, aux niveaux économique et social et en matière d'emploi, des changements structurels dans les secteurs clés de l'économie mondiale, notamment l'identification des politiques, programmes et outils qui permettront de favoriser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Une attention particulière serait accordée aux effets potentiels aux niveaux économique et social et en matière d'emploi que les crises économiques pourraient avoir sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Pour centrer et alimenter la discussion, le rapport pourrait porter sur un petit nombre de chaînes d'approvisionnement représentatives et importantes (par exemple, l'équipement lié aux TIC, les chaînes alimentaires mondiales, les dessins et modèles industriels, le développement de logiciels ou le tourisme).

10. Les chaînes d'approvisionnement ont des répercussions majeures sur la structure des marchés des produits, des services et de l'emploi un peu partout dans le monde. La participation à des chaînes d'approvisionnement internationales a entraîné la création et le développement d'entreprises et d'emplois dans certains pays en développement, et constitue pour beaucoup de ces pays un précieux outil d'intégration à l'économie mondiale. Il y a eu du coup une expansion des marchés tertiaires, manufacturiers et agricoles et de la capacité de production dans ces pays.
11. Le fait qu'à l'heure actuelle seuls quelques pays en développement ont su tirer profit de ces opportunités montre clairement que les pays, et en particulier les pays en développement, ont à la fois des chances à saisir et des défis à relever pour ce qui est de savoir comment soutenir le développement, la diversification et l'amélioration de leurs entreprises en vue de tirer avantage de la croissance des chaînes d'approvisionnement mondiales.
12. L'ouverture croissante des marchés et l'augmentation des investissements directs étrangers, ainsi que le progrès technique, notamment dans les transports et les communications, ont eu un impact majeur sur l'organisation de la production et sur les relations entre les entreprises. Dans beaucoup de secteurs, les entreprises ont décidé de se concentrer sur leur cœur de métier et d'externaliser certaines activités de production et de services, ce qui s'est traduit par des chaînes d'approvisionnement internationales de plus en plus longues et souvent complexes qui associent toute une série d'entreprises au développement, à la production et à la distribution des produits et des services.
13. De plus en plus, l'externalisation reflète une modification des relations entre entreprises sous l'effet de ces changements. Dans d'importants secteurs d'activité économique, les entreprises qui commercialisent des biens ou des services ont vu leur pouvoir s'accroître par rapport aux entreprises qui les produisent, avec toutes les conséquences que cela peut avoir pour le monde du travail. Autrefois, la plupart des entreprises qui dominaient les chaînes d'approvisionnement mondiales se trouvaient dans les pays développés. Cependant, une nouvelle tendance se dessine, à savoir la croissance des entreprises multinationales basées dans les pays en développement.
14. Les décisions d'externalisation sont souvent des décisions de délocalisation, qui en général reposent sur toute une série de considérations, comme les coûts de main-d'œuvre, la capacité de production et de service, la qualité du produit, les délais de commercialisation, la fiabilité, l'accès aux infrastructures, etc. Le choix des fournisseurs implique parfois le choix du pays. Les critères sont notamment la stabilité politique et économique, la disponibilité et la capacité des ressources humaines et les aptitudes linguistiques des travailleurs, la qualité des infrastructures (transports, télécommunications), l'existence de services financiers efficaces et la primauté du droit, notamment en ce qui concerne la protection et le respect des droits de propriété et le règlement des conflits. Les possibilités qu'a un pays de s'intégrer à une chaîne d'approvisionnement mondiale et de promouvoir emploi productif et travail décent dépendent donc en grande partie de sa politique nationale.
15. Les pays peuvent recourir à diverses stratégies pour mieux mettre à profit le potentiel des chaînes d'approvisionnement mondiales afin de favoriser la croissance économique et l'emploi productif et de réduire la pauvreté. Elles prennent notamment la forme de programmes ciblés visant à améliorer les compétences, la productivité et la compétitivité

de certains secteurs et de certains groupes d'entreprises. Le développement des infrastructures et des produits, les installations d'essai, les transferts de technologies et les programmes de développement des fournisseurs peuvent aider les entreprises, notamment dans les pays en développement, à s'intégrer durablement et avantageusement dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Par ailleurs, les efforts visant à utiliser les chaînes de valeur aux niveaux national et international pour offrir aux quelque 1 300 millions de travailleurs pauvres de l'économie informelle des emplois plus productifs pourraient s'inscrire dans le cadre d'une stratégie de réduction de la pauvreté.

16. Le développement des chaînes d'approvisionnement et de l'externalisation soulève plusieurs problèmes liés à l'application des normes du travail. Pour un certain nombre de raisons, y compris le manque de ressources, les gouvernements des pays les plus pauvres ne suivent pas toujours de suffisamment près les pratiques du travail et l'application des normes du travail. Une concurrence acharnée, surtout en bas de la chaîne, influe sur l'élaboration et l'application de la législation. C'est pourquoi de plus en plus de voix s'élèvent pour dénoncer la mauvaise application des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail dans beaucoup de domaines de l'activité internationale des entreprises.
17. Pour plusieurs raisons, notamment les inquiétudes toujours plus grandes que suscitent les pratiques de travail et les pratiques sociales dans les chaînes d'approvisionnement et le désir d'améliorer leurs pratiques de gestion et leur productivité, nombre d'entreprises acceptent aujourd'hui de répondre, jusqu'à un certain point, des pratiques de leurs fournisseurs. Cela se traduit souvent par l'adoption de codes de conduite applicables aux fournisseurs et de différentes mesures d'application et de suivi. Comme, dans ce cas, une entreprise assume en partie la responsabilité des pratiques d'une autre entreprise qu'elle ne possède pas ou ne contrôle pas, ces initiatives soulèvent bien des questions.
18. Les responsabilités entre entreprises et gouvernements ne sont pas clairement réparties. Par exemple, comment l'entreprise peut-elle contrôler efficacement les pratiques de travail de ses fournisseurs et comment doit-elle réagir en cas de manquement? Les entreprises peuvent-elles vraiment appliquer des codes de conduite qui se réfèrent souvent aux normes internationales du travail lorsque le gouvernement ne respecte pas ses propres obligations à l'égard de ces mêmes normes?
19. Les organisations de travailleurs, en particulier, affirment que la relative indépendance entre les différents maillons de la chaîne d'approvisionnement peut permettre aux entreprises de se soustraire à leurs responsabilités d'employeurs à l'égard des droits fondamentaux au travail. Elles font valoir que le pouvoir relatif de ces entreprises peut compromettre l'efficacité de la négociation collective dans la protection des travailleurs. Les travailleurs qui se trouvent en bas de la chaîne d'approvisionnement n'ont aucun contact avec ceux qui décident de leurs conditions de travail. Le droit à l'information et à la consultation est particulièrement important dans le contexte actuel de crise économique et financière. Pour leur part, les organisations d'employeurs ont déclaré craindre que la prolifération des codes de conduite et des activités de suivi n'entraîne un surcroît de dépenses et d'incertitude pour les entreprises, sans améliorer nécessairement les conditions de travail, mais aussi que l'on demande aux entreprises d'assumer des responsabilités qui incombent normalement à l'Etat. Certains gouvernements, en particulier de pays en développement, craignent quant à eux que ces dispositifs ne se transforment en barrières non tarifaires aux exportations.
20. Les chaînes d'approvisionnement peuvent aussi fortement influencer sur la politique nationale, sur la politique fiscale, sur les politiques en matière de concurrence ou d'investissement et même sur les politiques sociales, par exemple, dans le domaine de la sécurité sociale et des services sociaux.

Questions pouvant faire l'objet d'une discussion

21. La discussion portera sur les mesures à prendre pour promouvoir l'emploi et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Voici quelques questions qui pourraient faire l'objet d'une discussion:
- Quels sont les principaux changements structurels en cours dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
 - Quelles sont les principales causes de ces tendances?
 - De quelle manière ces tendances sont-elles touchées par la crise économique et financière?
 - Quel est l'impact de ces changements sur le volume, la qualité et la répartition des emplois?
 - Quel pourrait être le rôle des politiques internationales face aux changements structurels qui se produisent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
 - Quelles sont les politiques les plus efficaces pour améliorer la compétitivité, la productivité et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
 - Quelles politiques et stratégies nationales, locales et sectorielles adopter pour promouvoir l'emploi productif et pour mettre en relation les nombreux travailleurs pauvres et les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales?
 - Quels réglementations publiques et autres systèmes de contrôle pourraient aider à régler les problèmes liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales et au travail décent?
 - Quel est et quel pourrait être le rôle des initiatives volontaires privées et d'autres initiatives prises pour régler les problèmes sociaux dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
 - Comment les chaînes d'approvisionnement influent-elles sur la négociation collective et le dialogue social?
 - Quelles sont les répercussions des changements structurels qui se produisent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et quel est leur impact, au niveau de l'emploi productif et du travail décent, pour les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs?
 - Quels services consultatifs, outils et activités d'assistance technique pourraient être mis en place par le BIT pour favoriser la création d'emplois et la valorisation des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?
 - Comment les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent-elles promouvoir le respect des codes de conduite et des normes internationales du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?

Résultats attendus

22. Les résultats attendus de la discussion générale de la Conférence internationale du Travail sont les suivants:
- un bilan des débats internationaux consacrés à l'impact des changements structurels qui se produisent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sur le volume, la qualité et la répartition des emplois, compte tenu de l'Agenda du travail décent;
 - des recommandations concernant les activités propres à favoriser la mise au point de politiques, de stratégies et d'outils cohérents de soutien technique du BIT aux mandants de façon à promouvoir emploi productif et travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

2. Finance et agenda social: la microfinance au service du travail décent⁸ (discussion générale)

Résumé

La crise financière a permis d'appréhender les stratégies financières servant l'économie réelle et répondant aux besoins des travailleurs et des employeurs. La microfinance montre que la finance accompagnée d'une responsabilité sociale est possible, faisable et durable.

La microfinance est un puissant outil au service du travail décent. Elle crée des emplois productifs, permet de sortir du secteur informel, contribue à améliorer les conditions de travail et assure une certaine sécurité face à la perte soudaine de revenus.

La microfinance assure la promotion du travail décent dans un plus grand nombre de marchés et de sphères politiques. Compte tenu de l'importance des populations concernées et de sa dynamique, elle possède un énorme pouvoir multiplicateur et permet d'apporter l'Agenda du travail décent à plus de 130 millions de travailleurs pauvres dans le monde. La proximité des institutions de microfinance avec les pauvres en font des partenaires parfaits pour les organisations d'employeurs et de travailleurs, et leur rayon d'action permet d'atteindre les couches les plus reculées de l'économie informelle.

En janvier 2008, 23 grandes institutions de microfinance à travers le monde se sont engagées à expérimenter de nouveaux moyens pour faire face aux problèmes liés au déficit de travail décent. Ces nouveaux moyens permettent d'obtenir des résultats tangibles et vérifiables.

Avec pour toile de fond la crise financière, les discussions menées dans le cadre de la Conférence internationale du Travail examineraient les résultats de cette expérience. Le moment serait venu de définir une position de l'OIT sur la finance accompagnée d'une responsabilité sociale et de prendre des mesures pratiques pour assurer la mise en œuvre de la Déclaration de Philadelphie et de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Contexte

23. Ces dernières années, plusieurs résolutions de la Conférence ont qualifié l'accès au crédit et à la finance de facteurs favorisant le travail décent et l'emploi productif dans les domaines comme les entreprises durables, le développement rural, l'emploi des jeunes, le développement des coopératives, la protection sociale, l'égalité entre les sexes, l'économie informelle, les migrations, etc. Le Conseil d'administration a aussi demandé au Bureau de trouver les moyens d'orienter le microfinancement vers le travail décent. Pour approfondir l'analyse, mieux comprendre la dynamique et définir des moyens d'action, le Bureau a lancé des initiatives pilotes dans le cadre du résultat commun intitulé «Le microfinancement au service du travail décent». En partenariat avec 23 grandes institutions de microfinance à l'échelle mondiale, le Bureau teste actuellement une série de techniques financières visant à régler concrètement les problèmes liés au déficit de travail décent, en coopération avec les organisations locales d'employeurs et de travailleurs.
24. La discussion à la Conférence internationale du Travail étudierait les bonnes pratiques dans le recours au microfinancement au service de l'emploi productif et du travail décent, et elle en préciserait les implications pour l'élaboration des politiques. Elle identifierait les possibilités de coopération avec les organisations représentant les partenaires sociaux et rassemblerait les multiples références faites dans les conventions et recommandations de l'OIT au rôle du financement dans le travail décent. Enfin, la discussion examinerait des exemples concrets de mise en œuvre réussie du microfinancement pour promouvoir le travail décent.

⁸ «Une paix durable ne peut être obtenue sans qu'une partie importante de la population trouve les moyens de sortir de la pauvreté ... et le microcrédit est l'un de ces moyens» (Discours du président du comité du prix Nobel norvégien, M. Ole Danbolt Mjøs, Oslo, déc. 2006, paragr. 1).

Intérêt pour le travail décent

25. La finance solidaire influe sur divers aspects du travail décent:

- L'amélioration de l'accès au financement par le biais des institutions de microfinance stimule en premier lieu la demande de main-d'œuvre familiale, d'apprentis et de travailleurs journaliers: de plus en plus souvent, cependant, les institutions de microfinancement orientent leurs produits vers de plus grandes entreprises qui ont recours à davantage de main-d'œuvre salariée.
- Plusieurs institutions de microfinancement testent actuellement une tarification différenciée de leurs services pour inciter les parents à laisser leurs enfants à l'école. Une institution au Maroc, par exemple, leur accorde une réduction d'intérêts s'ils produisent un certificat de scolarité.
- Un programme au Bangladesh bénéficiant à près d'un million de femmes fournit gratuitement des céréales alimentaires pendant dix-huit mois aux ménages pauvres dirigés par une femme qui risquent le plus de souffrir de la faim. Parce qu'il fournit des céréales alimentaires, ce programme d'aide attire les plus pauvres et permet de satisfaire leurs besoins immédiats, mais il comporte également un volet formation et offre des services en matière d'épargne et de crédit pour renforcer la capacité de développement des intéressés. Ainsi, à la fin du cycle de fourniture gratuite de céréales alimentaires, les participants peuvent se lancer dans des activités rémunératrices et devenir clients des programmes de financement classique.
- Plusieurs institutions de microfinancement s'attaquent directement à la servitude pour dettes, une violation fondamentale des droits des travailleurs. Au Pakistan par exemple, un programme combine mobilisation sociale, formation et épargne pour faire en sorte que les «haaris», un groupe d'anciens travailleurs forcés, ne retombent pas dans la servitude pour dettes.
- Le microfinancement favorise aussi le processus de formalisation. Une association d'entreprises en Egypte associe ses prêts à la «formalisation progressive» du client, ce qui encourage les emprunteurs à sortir peu à peu de l'économie informelle. L'un des documents exigés pour obtenir le prêt a trait au statut des salariés en matière de sécurité sociale.
- L'amélioration de l'accès au financement peut modifier la répartition du temps de travail entre hommes et femmes. Il a été constaté que le microfinancement donne davantage de poids aux femmes dans la prise de décision interne des ménages pour ce qui a trait aux activités financées par le crédit et à la gestion du budget total du ménage. Cependant, de nombreuses femmes, notamment en milieu rural, éprouvent des difficultés à accéder aux services financiers à cause de la discrimination dont elles souffrent en matière d'accès à l'alphabétisation et à la propriété à cause des pressions sociales.
- Les institutions de microfinance s'occupent également d'autres questions relatives au travail décent et peuvent ainsi:
 - a) aider les travailleurs victimes du VIH/sida à épargner pour accéder aux traitements médicaux;
 - b) concevoir des produits d'épargne et d'investissement pour les familles des travailleurs migrants qui bénéficient d'envois de fonds des travailleurs émigrés;
 - c) favoriser un meilleur accès à l'assurance-vie et à l'assurance-maladie;
 - d) organiser les travailleurs à domicile ou les sous-traitants en associations d'épargne et de crédit;
 - e) donner aux jeunes à la recherche d'un emploi une chance de créer leur entreprise;

- f) permettre l'accès des handicapés aux services de microfinancement traditionnels;
- g) permettre aux employeurs de l'économie informelle de fournir des prestations sociales à leurs travailleurs telles que l'assurance-maladie, etc.

Objectifs

26. La discussion à la Conférence internationale du Travail permettrait de:

- créer des connaissances sur les expériences probantes: quelles mesures, quand et dans quelles circonstances afin de mettre la microfinance au service du travail décent;
- identifier les possibilités d'alliance entre les partenaires sociaux, les gouvernements et les institutions de microfinance. Elle permettrait de cerner les domaines dans lesquels il convient de renforcer la capacité des organisations représentant les partenaires sociaux et des institutions de microfinance et de guider les politiques publiques à l'appui de ces initiatives.

Points suggérés pour la discussion

27. Les points suggérés pour la discussion se fondent sur la Déclaration sur la politique de l'OIT sur la microfinance en vue du travail décent ⁹ et comprendraient les questions suivantes:

- Comment les instruments utilisés dans la finance solidaire peuvent-ils promouvoir l'emploi productif et le travail décent?
- Comment le microfinancement peut-il favoriser le passage des opérateurs de l'économie informelle à l'économie formelle?
- Que peuvent faire les organisations de partenaires sociaux pour mieux protéger les travailleurs et les producteurs indépendants contre le surendettement?
- Comment aider au mieux les ministères du travail à gérer les composantes des fonds sociaux s'occupant de microfinancement?
- Comment les organisations d'employeurs peuvent-elles:
 - a) favoriser l'abaissement des coûts d'investissement et promouvoir l'émergence de dispositifs de partage des risques pour les petites et moyennes entreprises;
 - b) faciliter l'accès au capital pour les entreprises membres;
 - c) encourager l'épargne des travailleurs et faciliter les envois de fonds des travailleurs émigrés, etc.?
- Comment les organisations de travailleurs peuvent-elles:
 - a) récompenser, à travers les fonds de pension et l'investissement socialement responsable, les institutions de microfinancement qui s'attaquent aux déficits de travail décent;
 - b) établir des partenariats avec les institutions de microfinancement pour assurer la fourniture aux travailleurs de services d'épargne et de crédit sûrs et d'un coût abordable;
 - c) améliorer les compétences financières des travailleurs afin qu'ils puissent mieux apprécier les risques et les opportunités liés aux contrats financiers?

⁹ Document GB.294/11(Rev.), annexe.

3. La flexisécurité, un outil pour faciliter l'adaptation aux changements qui interviennent dans une économie mondialisée (discussion générale)

Résumé

La souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, les stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail efficaces et des systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables sont les principaux éléments d'un ensemble cohérent de politiques actuellement désignées sous le terme de «flexisécurité».

Les politiques de flexisécurité sont des instruments destinés à faire face aux changements intervenant dans les économies de plus en plus soumises à la mondialisation. Elles doivent être élaborées et mises en œuvre par le biais du dialogue social et de la négociation collective entre les partenaires sociaux et être adaptées aux circonstances particulières de l'entreprise, du secteur et du pays.

Mais si la construction d'un cadre institutionnel des marchés du travail qui permettra à la fois de répondre aux besoins de stabilité et de sécurité présente des défis à long terme, il faut aussi tenir compte des enjeux à court terme liés aux retombées de la présente crise. Certains éléments de ces politiques font déjà l'objet d'un consensus, mais il reste qu'un débat complet sur leur faisabilité dans le cadre du travail décent et de l'Agenda global pour l'emploi demeure nécessaire.

28. La flexisécurité, à l'origine une simple expression à la mode, a désormais acquis ses lettres de noblesse. Conçue dans le contexte de l'Union européenne, elle a atteint une portée universelle, se fondant sur un important besoin d'adaptation aux changements des économies mondiales actuelles, qui nécessite également une sécurité sur le marché du travail. La flexibilité et la sécurité dans le contexte de l'adaptation sont les deux facettes d'un même élément et devraient aider les entreprises et leurs travailleurs à répondre aux exigences d'une économie mondialisée. La crise actuelle illustre bien cette situation. Une adaptation est nécessaire, même si elle est douloureuse et si les mesures destinées à faire face aux conséquences de la crise sur l'emploi se multiplient et se transforment dans la plupart des pays à revenu élevé ou intermédiaire, elles font encore défaut dans la plupart des pays en développement.
29. Dans une économie mondialisée, malgré des efforts d'ajustement interne, les entreprises ne peuvent plus, comme hier, garantir à leurs travailleurs la sécurité de l'emploi à vie, ou au moins à long terme. Dans ce contexte, de nouvelles garanties développées à l'extérieur des entreprises doivent compléter celles offertes par ces dernières.
30. Ce passage partiel de la sécurité de l'emploi à la notion plus large de sécurité sur le marché du travail apparaît dans l'ensemble de principes communs de flexisécurité pour la modernisation des marchés du travail européens adoptés par le Conseil de l'Europe à la fin de 2007. Il s'agit d'une combinaison délibérée de différents éléments, à savoir «souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles, stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, politiques actives du marché du travail efficaces et systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables»¹⁰. Dans ses conclusions, le Conseil indique également que les politiques de flexisécurité devraient être conçues et mises en œuvre par le biais du dialogue social et de la négociation collective et qu'elles ne proposent pas un modèle unique du marché du travail mais plutôt une adaptation des principes communs aux situations propres à chaque Etat. Ces principes ont également été approuvés par les partenaires sociaux européens et orientent à présent les programmes de réforme du marché du travail des 27 pays membres de l'UE.
31. Bien que conçues dans les pays de l'Union européenne, les politiques et les procédures qui sous-tendent la «flexisécurité» peuvent également présenter un intérêt pour les pays en développement. Il y est en effet nécessaire de développer la protection sociale et de

¹⁰ Conseil de l'Union européenne: *Vers des principes communs de flexisécurité – Projet de conclusions du Conseil* (15497/07), Bruxelles, 2007, annexe à l'Annexe, paragr. 2).

construire ou de renforcer le dialogue social. Si on y ajoute les politiques actives du marché du travail, par exemple les mesures destinées à favoriser la formation, les éléments de base de la flexisécurité sont là. Et bien que ces politiques aient des objectifs propres (assurer un revenu minimal, certaines compétences et renforcer la gouvernance du marché du travail), elles apportent aussi un supplément de sécurité au marché du travail qui peut ainsi s'adapter dans de meilleures conditions.

32. Fondamentalement, ces principes de flexisécurité sont compatibles avec les principes du travail décent et sont intégrés dans l'Agenda global pour l'emploi et la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, car ils proposent des mesures actives pour créer des marchés du travail accessibles à tous avec une faible segmentation et des niveaux d'emploi élevés. Toutefois, d'importantes difficultés subsistent, qui pourraient faire l'objet d'un débat général:

- Dans les pays en développement, les débats sur la flexisécurité révèlent souvent l'absence d'éléments importants dans les politiques telles que les politiques actives et passives du marché du travail, ainsi que d'acteurs représentatifs et de solides institutions de dialogue social. Quelles mesures sont nécessaires pour créer un environnement sain et durable et qui offre à la fois aux travailleurs une certaine sécurité hors du lieu de travail et aux entreprises une plus grande souplesse pour les adaptations nécessaires?
- Quels sont les coûts et les avantages des politiques de flexisécurité pour les entreprises, les individus et les autorités publiques et comment les répartir de manière équitable?
- La flexisécurité évoque l'idée d'un compromis entre les besoins des individus et les besoins d'adaptation de l'entreprise. Pour les premiers, un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle nécessite un juste milieu entre flexibilité et stabilité dans l'emploi tout au long de la vie active¹¹. Les besoins des employeurs en termes de flexibilité peuvent-ils être conciliés avec ceux des travailleurs en termes de flexibilité, de stabilité et de sécurité – en particulier les besoins des mères et des parents en général? Quelles mesures sont nécessaires pour atteindre cet équilibre, compte tenu des besoins des différents secteurs de l'économie?
- En quoi la flexisécurité peut-elle apporter une aide dans la présente crise financière et économique?

4. L'entrepreneuriat des jeunes: faire des chercheurs d'emploi des créateurs d'emploi (discussion générale)

Résumé

Améliorer l'accès des jeunes à l'emploi décent et intégrer ces derniers dans l'économie et la société est un défi mondial. L'entrepreneuriat des jeunes est de plus en plus reconnu comme une stratégie efficace pour mobiliser le potentiel productif et novateur des jeunes. Il renforce leur aptitude à créer des emplois et leur donne les moyens de contribuer positivement à une société viable. La Conférence internationale du Travail a débattu de l'emploi des jeunes en 2005 et, à cette occasion, la question de l'entrepreneuriat des jeunes a été brièvement abordée. Au vu des taux de chômage des jeunes et de la crise financière et économique mondiale, il serait opportun d'étudier plus en profondeur la manière dont l'entrepreneuriat des jeunes peut faire progresser l'Agenda du travail décent et l'Agenda global pour l'emploi.

¹¹ «We observe more flexibility for young people and more stability for older workers» (P. Auer, S. Cazes: *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from the industrialized countries*, BIT, 2003).

33. Les jeunes de 15 à 24 ans sont plus de 1 milliard ¹² dans le monde d'aujourd'hui, dont 85 pour cent vivent dans les pays en développement. D'après les prévisions des Nations Unies datant de 2007, les 50 pays les plus pauvres de la planète verront leur population plus que doubler, puisque de 0,8 milliard de personnes en 2007, elle passera à 1,7 milliard en 2050. Par ailleurs, selon les estimations, presque 100 millions de jeunes viendront chaque année grossir la main-d'œuvre mondiale pendant les dix ans à venir ¹³. A l'échelle mondiale, en 2008, le nombre de jeunes chômeurs est passé à 76 millions de personnes et le taux de chômage des jeunes s'est accru de 0,4 pour cent. Compte tenu du ralentissement économique actuel, la situation du marché de l'emploi des jeunes est d'autant plus préoccupante qu'aucun progrès n'a été réalisé sur ce marché pendant les années de prospérité. Selon l'analyse d'un récent rapport basé sur des données du marché de l'emploi jusqu'en 2007, les tendances mondiales montrent que peu de progrès ont été réalisés dans l'amélioration de la situation des jeunes sur les marchés de l'emploi. Ces derniers continuent à souffrir de façon disproportionnée d'un manque de possibilités d'emploi décent ¹⁴. Pour parvenir à l'objectif consistant à assurer des possibilités d'emploi décent à tous les hommes et femmes, des politiques et des programmes vigoureux seront essentiels pour stimuler une reprise socio-économique saine pour les générations d'aujourd'hui et de demain.
34. D'après le même rapport, le risque de chômage est généralement trois fois plus élevé chez les jeunes que chez les adultes, ce qui donne 47 pour cent des chômeurs dans le monde. Un chômage élevé n'est qu'une partie du problème, le sous-emploi et les mauvaises conditions de travail étant également des aspects importants. Dans les pays en développement comme dans les pays développés, l'expérience montre clairement que l'emploi des jeunes contribue à la stabilité socio-économique et que la persistance du chômage des jeunes peut conduire à des troubles sociaux et à des activités à haut risque, l'addiction à la drogue et la délinquance, par exemple. Le fait que l'emploi des jeunes soit un résultat prioritaire dans plus de 40 programmes par pays de promotion du travail décent montre qu'il est important d'absorber cette main-d'œuvre en rapide croissance.
35. A sa 93^e session (2005), la Conférence internationale du Travail a examiné la question de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat des jeunes dans le cadre des politiques actives du marché du travail. L'entrepreneuriat des jeunes est de plus en plus perçu, accepté et adopté comme un moyen efficace de libérer le potentiel productif et novateur des jeunes, ce qui leur permettra de participer activement à la vie économique de leurs pays. Par ailleurs, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable souligne l'importance des entreprises durables pour créer davantage de possibilités d'emploi et de revenu pour tous.
36. La promotion de l'entrepreneuriat des jeunes est une composante du programme de l'OIT pour l'emploi des jeunes. Les Etats Membres sont de plus en plus nombreux à promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes dans le cadre de leurs plans d'action nationaux ou d'une stratégie nationale en faveur de l'emploi des jeunes. La promotion de l'entrepreneuriat des jeunes est l'un des moyens de créer des emplois et de faire en sorte que les pays puissent bénéficier du potentiel socio-économique de leur jeune population. Toutefois, la prudence est de mise dans l'élaboration des programmes promouvant l'entrepreneuriat comme une perspective de carrière pour les jeunes; l'entrepreneuriat est une activité exigeante qui comporte des risques, et tout particulièrement pour les jeunes qui traversent justement une phase difficile de transition dans leur vie et sont donc plus vulnérables; de plus, ils manquent généralement d'expérience dans le domaine de l'entreprise et ont peu d'actifs

¹² La définition des jeunes varie d'un pays à l'autre. La définition standard des Nations Unies comprend le groupe d'âge 15-24 ans.

¹³ BIT: *Le point sur l'emploi des jeunes*, Genève, juin 2006.

¹⁴ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi*, Genève, janv. 2009.

corporels. Nombreux sont les jeunes entrepreneurs à travailler dans l'économie informelle, et un jeune travailleur sur cinq continue de vivre dans la pauvreté extrême.

37. La formation à l'esprit d'entreprise devrait commencer tôt, et les jeunes entrepreneurs devraient pouvoir compter sur une culture favorable à l'esprit d'entreprise, un environnement propice au monde des affaires et des outils de développement efficaces pour pouvoir libérer tout leur potentiel. Pour parvenir à ces objectifs, la promotion de l'esprit d'entreprise chez les jeunes doit être abordée de manière complète en insistant sur les secteurs dotés d'un potentiel de création d'emplois et en adoptant une approche élargie permettant de rapprocher les jeunes et les possibilités d'emploi décent. Grâce à la formation à l'esprit d'entreprise et à la création d'entreprises – et à leurs programmes d'appui, y compris les pépinières d'entreprises, les coopératives et le microcrédit –, les jeunes peuvent acquérir les attitudes, les connaissances, les compétences, les expériences et les services d'appui nécessaires pour augmenter leurs chances d'obtenir un travail décent en renforçant leur employabilité ou en créant une entreprise. Le renforcement de la capacité des jeunes entrepreneurs est un élément déterminant pour surmonter les obstacles et les aider à passer de l'emploi indépendant dans l'économie informelle à la gestion réussie d'une entreprise dans l'économie formelle.
38. Les jeunes ne sont pas un groupe homogène, et les stratégies des programmes doivent être adaptées à leurs besoins selon leur niveau d'éducation et d'emploi. Les programmes de développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes devraient mettre en œuvre des approches ciblées pour répondre aux besoins de ces populations qui doivent surmonter de multiples obstacles tels qu'inégalité entre les sexes, pauvreté, handicap et VIH/sida. Pour les jeunes qui sortent de situations de crise, l'emploi indépendant reste souvent la seule option immédiate possible; des programmes d'appui complets sont alors nécessaires pour éviter le risque élevé d'échec. Par ailleurs, les réponses peuvent varier selon le fait que les jeunes sont encore à l'école, se préparent à travailler ou ont déjà quitté l'école, à la recherche d'un emploi.
39. L'OIT a aidé les Etats Membres à promouvoir l'esprit d'entreprise chez les jeunes en intervenant dans de multiples domaines (culture de l'esprit d'entreprise; formation à l'esprit d'entreprise dans les écoles techniques et professionnelles; création d'entreprises; services ciblés de développement des entreprises; création de conditions propices et soutien aux coopératives de jeunes et à la microfinance). Par ailleurs, les liens entre jeunes et entrepreneuriat social dans le cadre desquels les entreprises durables cherchent un équilibre entre objectifs financiers et non financiers sont un domaine prometteur pour stimuler le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes et chez les jeunes chômeurs et autres populations marginalisées de la société.
40. Au cours des cinq dernières années, le Bureau a publié plusieurs documents de travail centrés sur le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes et il effectue actuellement une étude d'impact de la formation à l'esprit d'entreprise dans les écoles publiques et professionnelles pour déterminer si les jeunes diplômés de la formation à l'esprit d'entreprise ont des chances supérieures de créer une entreprise et ainsi de devenir des créateurs d'emplois actifs pour eux-mêmes et pour les autres. Pour l'heure, on trouve encore peu d'études sur l'entrepreneuriat des jeunes et de documents d'orientation sur les moyens de le promouvoir efficacement et de manière complète. Il importe d'approfondir la question pour évaluer tout son potentiel de création d'emplois, d'autonomisation et de création d'entreprises dans le cadre de l'Agenda global pour l'emploi.
41. Les débats à la Conférence internationale du Travail pourraient se concentrer sur les questions suivantes:
 - Quelle est la nature, l'ampleur et la dynamique du chômage des jeunes et quel est le rôle potentiel de l'entrepreneuriat des jeunes dans la création d'emplois?

- Quels sont les obstacles spécifiques à l'entrepreneuriat des jeunes, comment fait-on pour les surmonter par l'intermédiaire des politiques et des programmes et quels enseignements ont été tirés?
 - Quel devrait être le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs?
 - Quelle est la contribution unique de l'OIT dans ce domaine par rapport aux autres institutions et donateurs multilatéraux et bilatéraux?
 - De quelle manière un programme en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes élargi pourrait-il apporter une contribution significative face aux défis actuels auxquels se heurtent les Etats Membres, dans le contexte de la crise financière mondiale et de l'augmentation prévue du chômage des jeunes?
 - Quels sont les moyens efficaces de promouvoir le travail décent par l'entremise de l'entrepreneuriat des jeunes? Quelle serait la stratégie la plus indiquée pour les travaux de l'OIT dans ce domaine?
 - Quels sont les partenariats existants et quelle est la place de l'OIT dans ces partenariats?
42. Les résultats attendus des débats à la Conférence internationale du Travail seraient les suivants:
- Un bilan des débats internationaux consacrés à l'entrepreneuriat des jeunes et des politiques et programmes actuellement mis en œuvre par les acteurs mondiaux dans ce domaine.
 - Une évaluation de la stratégie de l'OIT dans le domaine de l'entrepreneuriat des jeunes.
 - Des directives pour le Bureau sur des politiques et des programmes efficaces en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes.

Dialogue social

5. Le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale)

Résumé

La mondialisation et l'évolution rapide des marchés ont incité les entreprises à adopter de nombreuses stratégies pour préserver et améliorer leur avantage compétitif. L'une des approches possibles est la restructuration de l'entreprise, qui peut prendre des formes très diverses. Compte tenu de l'impact considérable que la restructuration économique peut avoir sur la population active, sur l'entreprise et sur la société dans son ensemble, il est important qu'elle soit accompagnée par des formes appropriées de dialogue social – ancrées dans l'entreprise – susceptibles de fournir des réponses appropriées aux difficultés causées par ces pressions externes. Cette discussion n'enfreindra pas le droit des gestionnaires de gérer, ou celui des entreprises d'envisager la restructuration comme une option permettant de préserver leur position sur un marché donné. En fait, l'inscription de cette question à l'ordre du jour de la session de 2010 de la Conférence internationale du Travail fournirait aux mandants une occasion opportune de réfléchir à l'importance du dialogue social en tant qu'outil de gestion du changement. Elle permettrait en tout cas de mieux comprendre:

- les problèmes à régler pendant la restructuration des entreprises;
- comment de bonnes relations entre les travailleurs et l'employeur peuvent promouvoir une restructuration qui prenne en compte les préoccupations relatives à l'équilibre entre flexibilité et sécurité;
- les changements récents dans la législation et la pratique nationales et internationales concernant la fourniture de l'information et la consultation autour de ces questions;
- l'évaluation des conséquences qu'elle aurait pour les travaux de l'OIT dans divers domaines.

Contexte

43. Les entreprises se sentent de plus en plus poussées à la restructuration par les mutations qui se produisent aux niveaux national et international. Ces mutations résultent, par exemple, de l'évolution de la situation dans les différents secteurs, y compris le secteur public, qui composent l'économie nationale, de la multiplication des nouvelles formes d'organisation de la production, notamment l'expansion rapide des chaînes d'approvisionnement mondiales, à la suite du déclin de la «production de masse» et de la mondialisation. Conséquence de cette dernière, de nombreuses entreprises se heurtent désormais à une concurrence féroce qui les force à adapter leur outil de travail pour rivaliser en efficacité, en productivité et en qualité avec les leaders du marché sous peine, comme c'est souvent le cas, d'être obligées de fermer ¹⁵. Quelle qu'en soit la cause, la restructuration des entreprises peut avoir des coûts sociaux divers: pertes d'emplois, taux de chômage élevé, inégalité de traitement entre les travailleurs, plus grande insécurité sur le lieu de travail, conflits du travail et conflits sociaux.
44. De nombreux exemples montrent que les partenaires sociaux ont su parfois collaborer avec succès face aux changements structurels et autres et mobiliser tout le potentiel de leurs entreprises. Il convient de mentionner les efforts tendant à améliorer l'adaptabilité des entreprises par une approche consultative dont le but est de trouver un équilibre entre «flexibilité» et «sécurité». Tout en ne remettant pas en cause la nécessité pour l'employeur de restructurer de manière rationnelle et efficace, cette approche peut augmenter la compétitivité de l'entreprise car elle s'appuie sur la compréhension des travailleurs et leur soutien aux changements proposés. Ainsi, les travailleurs et leurs représentants continuent à bénéficier de conditions de travail décentes, salaires compris, et, en participant aux réformes, ils peuvent faire en sorte que les résultats éventuels soient aussi favorables que possible pour eux. Dans ce contexte, on voit évoluer le schéma traditionnel des relations travailleurs/employeur. Les modèles de négociation changent, ainsi que leur contenu et le comportement des acteurs concernés. A cet égard, les partenaires sociaux négocient, à tous les niveaux, de nombreux compromis qui se traduisent souvent par des accords globaux assortis de contreparties: sécurité de l'emploi, temps de travail, salaires, possibilités de formation continue et/ou nouvelles méthodes d'organisation du travail.
45. Les procédures d'information et de consultation des salariés et de leurs représentants sont essentiellement de deux types: les premières reposent sur des règles informelles convenues entre les partenaires sociaux eux-mêmes à différents niveaux de négociation; les secondes s'inscrivent dans des cadres juridiques prescrivant généralement la diffusion d'informations et des consultations en cas d'«événements» majeurs concernant les travailleurs, qu'il s'agisse de menaces de licenciements ou de licenciements réels, de transferts d'entreprises, de délocalisations ou d'autres formes de restructuration. Dans de nombreux pays, les dispositions légales sont souvent fondées sur une approche a posteriori (face par exemple aux conséquences économiques et sociales d'évolutions dont bon nombre n'étaient pas prévues). En général, elles ne reconnaissent pas suffisamment la nécessité d'un dialogue social permanent au niveau de l'entreprise et ne tiennent pas compte de toutes les conséquences que les décisions prises peuvent avoir sur l'économie et sur l'emploi.
46. Sous la pression de la mondialisation des marchés des capitaux, des produits et du travail, les décisions affectant les entreprises et leurs travailleurs sont souvent prises par des organismes transnationaux. A ce niveau, les systèmes d'information et de consultation ne sont pas encore très développés, et ce malgré les tentatives de certaines entreprises multinationales et de groupements d'intégration régionale, en particulier l'Europe, où

¹⁵ BIT: *Changements dans le monde du travail*, Rapport du Directeur général, rapport I (C), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006.

l'adoption en 1994 de la directive sur les comités d'entreprise européens¹⁶ a conduit à la création, dans les entreprises de l'Europe tout entière, d'un très large éventail de dispositifs de consultation et d'échange d'informations. Pour autant, le principal objectif, qui était de donner aux travailleurs droit de cité dans les processus décisionnels en entreprise, n'a été atteint que dans une minorité de cas. En outre, nombre des procédures pertinentes des comités d'entreprise européens visent encore essentiellement à fournir des informations, et l'obligation minimale en la matière porte plus souvent sur la situation passée que sur la situation future de l'entreprise¹⁷. Compte tenu de ce qui précède, et afin de renforcer le rôle des comités d'entreprise européens, la Commission européenne a adopté, le 2 juillet 2008, une proposition de directive visant à améliorer le rôle de ces comités dans l'information et la consultation des travailleurs, notamment en cas de modification importante de la structure de l'entreprise¹⁸. A l'heure actuelle, 820 grandes entreprises de l'UE sont dotées d'un tel comité d'entreprise, ce qui représente près de 14,5 millions de travailleurs¹⁹.

47. Cependant, les questions abordées et les méthodes de consultation et d'information qui sont adoptées dans ce genre de situation ne sont pas propres à l'Europe. Sur les 71 pays dont il est question dans le *Termination of employment digest* du BIT, 45 font état d'un certain niveau de consultation avec les représentants des salariés en cas de licenciement collectif. Par exemple, la loi sur les relations professionnelles de l'Afrique du Sud a mis en place un «processus conjoint de recherche d'un consensus» avec les salariés et leurs représentants lorsque l'employeur propose des licenciements liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou au changement des conditions d'emploi. Ce processus permet aux représentants des employeurs et des travailleurs de négocier des mesures propres à éviter les licenciements, à minimiser leurs effets négatifs ou à les différer. Il permet également de connaître les raisons de ces mesures. Au Botswana, un code de bonnes pratiques sur la cessation d'emploi (loi sur les conflits du travail) prévoyant des consultations similaires en cas de proposition de réorganisation de l'entreprise susceptible d'entraîner des licenciements a été accepté par les partenaires sociaux, bien qu'il n'ait pas encore force de loi.
48. Enfin, ces dernières années, les marchés mondiaux ont connu une croissance rapide qui n'a pas été accompagnée d'un développement simultané des institutions économiques et sociales, nécessaire à leur fonctionnement efficace et équitable²⁰, tant au niveau national qu'à celui des entreprises. Du fait de l'absence – ou de la faiblesse – de telles institutions et procédures de dialogue entre les gouvernements et/ou entre les employeurs et travailleurs et leurs organisations représentatives, il est difficile de parvenir à un consensus sur des problèmes importants qui touchent les entreprises opérant à l'intérieur et au-delà des frontières.

¹⁶ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil européen du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

¹⁷ A. Weiler: *European Works Council in practice*, rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg, 2004.

¹⁸ Le texte consolidé de la directive telle qu'amendée par le Parlement européen peut être consulté en ligne à l'adresse suivante: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&refer>.

¹⁹ Pour le texte intégral de la proposition de directive, voir le site Web de la Commission européenne à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=fr>.

²⁰ *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (Genève, BIT, 2004).

La réponse de l'OIT

L'action normative

49. L'OIT tient à ce que les travailleurs soient informés et consultés sur les questions qui les touchent et, plus généralement, à ce qu'une coopération permanente soit encouragée entre employeurs et travailleurs en vue du développement de l'entreprise; ce souci ressort clairement de la Déclaration de Philadelphie. La Déclaration appelle l'Organisation à élaborer des programmes destinés à promouvoir «la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production...» (paragr. III e)).
50. Cette obligation constitutionnelle est rappelée dans divers instruments ultérieurs, à savoir la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, et la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967. La recommandation n° 129 donne des orientations détaillées sur la manière d'instaurer un climat de compréhension et de confiance réciproques au sein de l'entreprise, en indiquant que des informations devraient être communiquées aux travailleurs et à leurs représentants et que des consultations devraient avoir lieu avec eux avant que des décisions sur des questions d'intérêt majeur soient prises par la direction (paragr. 2). La recommandation dispose en outre que la direction devrait transmettre aux travailleurs des informations sur toute une série de sujets, notamment «la situation générale de l'entreprise et les perspectives ou plans de son développement futur», et expliquer les décisions susceptibles d'affecter directement ou indirectement la situation du personnel de l'entreprise (paragr. 15 2)). La recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, fait référence dans son paragraphe 6 (2) f) à la reconnaissance d'une priorité à accorder au maintien en emploi des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel. Ces recommandations soulignent que les processus d'information et de consultation devraient coexister avec la négociation collective et la compléter. Des dispositions similaires, dont certaines ont trait à des situations spécifiques, figurent dans un certain nombre d'autres instruments de l'OIT ²¹.

Les activités de coopération technique du BIT

51. Le BIT apporte ses conseils et son assistance techniques sur des questions concernant aussi bien la diffusion d'informations aux travailleurs et à leurs représentants que les consultations à mener avec ceux-ci dans le cadre des activités et projets touchant au dialogue social et à des domaines connexes tels que la législation du travail, l'emploi ou encore les conditions de travail. Dans le domaine de la réforme de la législation du travail, l'OIT aide les mandants à élaborer les lois sur le travail, y compris celles qui portent sur les conséquences de la réorganisation économique.
52. Par exemple, dans la Communauté des Caraïbes (CARICOM), le Bureau a apporté un soutien technique à l'élaboration d'une législation type concernant la cessation d'emploi. Cette législation type prévoit des procédures d'information et de consultation en cours de restructuration économique lorsque celle-ci est susceptible d'entraîner des licenciements, conformément aux normes internationales du travail pertinentes. L'OIT continue d'aider la CARICOM et ses Etats membres à promouvoir cette législation type.

²¹ Par exemple, la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987. Voir aussi la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (par exemple, paragr. 57).

Discussion dans le cadre de la Conférence internationale du Travail et résultats

53. Une discussion sur cette question pourrait avoir lieu dans le cadre de la Conférence internationale du Travail et traiter notamment des questions suivantes:
- évolutions économiques et sociales récentes qui ont eu un impact majeur sur la compétitivité, la sécurité de l'emploi, les conditions d'emploi, les qualifications requises, l'organisation du travail et le lieu d'implantation des entreprises;
 - évolution récente des relations entre les employeurs et les travailleurs au niveau de l'entreprise, y compris les nouvelles formes de recherche de consensus par le biais de l'information et de la consultation;
 - évolutions similaires en matière de dialogue social aux niveaux national et transnational;
 - évolution des cadres législatifs et autres dispositions et arrangements institutionnels nationaux et transnationaux en matière d'information et de consultation;
 - conséquences pour l'action de l'OIT, en particulier ses activités de conseil et de coopération techniques.
54. On pourrait également, dans le cadre d'une discussion générale, envisager une révision et une mise à jour des normes de l'OIT relatives à l'information, à la consultation et à la coopération au niveau de l'entreprise.