



Conseil d'administration

309^e session, Genève, novembre 2010

GB.309/3/1

POUR DISCUSSION ET ORIENTATION

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Questions découlant des travaux de la Conférence internationale du Travail à sa 99^e session (2010)

Suite donnée à l'adoption de la résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi

Aperçu

Questions traitées

La première partie du présent document traite des quatre questions transversales qui orientent l'action de suivi immédiate du Bureau et ses projets pour la mise en œuvre des conclusions de la résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi adoptée à la 99^e session de la Conférence. Ces questions sont les suivantes: renforcer les domaines d'action existants; répondre aux nouvelles priorités; promouvoir une meilleure cohérence des politiques aux niveaux national et international; et modifier les méthodes de travail. La deuxième partie reprend chacun des six thèmes stratégiques relatifs à l'emploi abordés dans les conclusions et décrit les premières mesures prises par le Bureau et les futurs plans d'action concernant les principales priorités qui y sont définies pour répondre plus efficacement aux réalités et aux besoins des Membres de l'OIT.

Incidences sur le plan des politiques

Incidences pour les mandants et le Bureau, telles que décrites dans les conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi.

Incidences financières

Incidences pour l'établissement d'autres priorités dans le programme et budget pour 2010-11 et la prise en considération de nouvelles priorités ou méthodes de travail dans le programme et budget pour 2012-13.

Mesure demandée

Débat et orientations sur les informations communiquées.

Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence

GB.309/PFA/2, GB.309/WP/SDG/1, GB.309/ESP/1/2, GB.309/LILS/4, GB.309/SG/DECL/1, GB.309/2/1.

Résolution et conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi, 2010.

1. A sa 97^e session (2008), la Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable qui vise à renforcer la capacité de l'Organisation de promouvoir l'Agenda du travail décent et de faire face aux enjeux croissants de la mondialisation. L'annexe de la Déclaration définit une stratégie de mise en œuvre prévoyant un dispositif de discussions récurrentes sur les objectifs stratégiques.
2. La première discussion récurrente a eu lieu à la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail et avait pour thème l'objectif stratégique relatif à l'emploi. La Conférence a adopté la résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi, qui comprend un ensemble très complet de conclusions dans lesquelles sont proposées «des mesures que le Conseil d'administration et le Bureau, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent prendre pour répondre aux besoins des mandants en tenant dûment compte de leur diversité»¹.
3. Ce document a utilisé les résultats du séminaire qui a eu lieu les 20 et 21 juillet à Genève, à l'initiative du Secteur de l'emploi, au cours duquel des représentants de tous les secteurs de l'OIT à Genève et des cinq bureaux régionaux ainsi que des cadres supérieurs du Secteur de l'emploi ont étudié les moyens de redéfinir l'action du Bureau en matière d'emploi. Les participants au séminaire ont examiné les incidences de la discussion récurrente sur les programmes d'emploi existants, les nouvelles priorités, la collaboration et la cohérence entre les objectifs stratégiques, la promotion de la politique de l'emploi au niveau national, l'amélioration du suivi et de l'évaluation, et une meilleure efficacité des partenariats internationaux.
4. Le présent document comprend deux parties. La première partie traite des quatre questions qui orientent l'action de suivi immédiate du Bureau et ses projets de mise en œuvre des conclusions de la résolution. Ces questions sont les suivantes: renforcer les domaines d'action existants; répondre aux nouvelles priorités; promouvoir une meilleure cohérence des politiques aux niveaux national et international; et modifier les méthodes de travail. Ces questions recouvrent les différents thèmes évoqués dans les conclusions. La deuxième partie reprend chacun des six thèmes stratégiques relatifs à l'emploi traités dans les conclusions et décrit les premières mesures prises par le Bureau et les plans d'action futurs concernant les principales priorités qui sont définies sous chaque thème pour répondre plus efficacement aux réalités et aux besoins des Membres de l'OIT.

Partie I. Questions transversales de portée générale

Renforcer les domaines d'action existants en ce qui concerne l'emploi

5. Les conclusions confirment le rôle essentiel des politiques de l'emploi, du développement des compétences et des entreprises durables – les trois résultats liés à l'emploi énoncés dans le cadre stratégique pour 2010-2015. Mais elles soulignent aussi la nécessité d'intensifier les travaux sur les effets positifs que peuvent avoir sur l'emploi les politiques macroéconomiques, commerciales, industrielles et d'investissement et également sur la cohérence des politiques aux niveaux national et international. L'idée générale des conclusions est de faire appel à des actions originales, et il s'agit de faire en sorte que les conclusions débouchent sur des actions concrètes dans tous ces domaines d'action.

¹ BIT: Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi, Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010, conclusions, paragr. 22 (voir en annexe).

6. *Gestion des connaissances.* Le renforcement et l'institutionnalisation de la capacité du BIT de produire, d'analyser et de diffuser des connaissances sont l'un des principaux thèmes qui reviennent dans l'ensemble des conclusions. La production et le partage des connaissances sur ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et pour quelles raisons occupent une place importante dans les différents domaines techniques relevant de la compétence de l'OIT. Il est demandé de produire et de diffuser des connaissances répondant aux besoins des mandants et basées sur une solide compréhension des réalités des pays.
7. Dans l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2012-13 ², l'établissement d'un système de gestion des connaissances plus performant et plus cohérent est fondamental pour l'examen des principales questions suivantes:
- élaboration de programmes par pays de promotion du travail décent qui soient efficaces, reposant sur l'identification, l'évaluation et la hiérarchisation des politiques et plans nationaux de développement dans les domaines relevant de la compétence de l'OIT;
 - fourniture de services efficaces aux mandants, témoignant de connaissances comparatives de qualité et actualisées sur les bonnes pratiques dans les pays et les régions;
 - travaux de recherche de qualité sur des sujets présentant un intérêt sur les plans national, régional et mondial, pouvant influencer sur les débats politiques mondiaux dans les domaines qui relèvent de la compétence de l'OIT et permettre d'améliorer les services fournis aux mandants.
8. *D'avantage d'éléments probants sur l'évaluation de l'impact, sur ce qui fonctionne et sur les examens de la politique de l'emploi.* La nécessité d'améliorer l'évaluation de l'impact, de tenir à jour les bases de données et de disposer d'un portefeuille de mesures actualisées, qui s'appuie sur des données permettant de déterminer quelles activités donnent des résultats et dans quelles conditions constitue un élément important des conclusions. Une analyse est nécessaire non seulement pour des interventions spécifiques, mais aussi pour des examens nationaux et thématiques des politiques de l'emploi. En particulier, les conclusions préconisent de «procéder à des examens des politiques de l'emploi et [d']améliorer les méthodes pour en tirer des enseignements qui seront diffusés auprès des mandants» ³. Pour être en mesure de distinguer les bonnes pratiques et de comprendre comment elles donnent de bons résultats, de solides pratiques d'évaluation de l'impact sont nécessaires.
9. *Définition des objectifs en matière d'emploi.* Les membres de la commission sont allés au-delà de l'idée générale qui consiste à «placer l'emploi au centre des politiques socio-économiques». Les conclusions fixent désormais un but opérationnel concret, à savoir «définir des objectifs précis en matière d'emploi en intégrant, dans les politiques économiques et sectorielles et dans les plans d'investissement et de dépenses, des objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière de croissance de l'emploi, et en évaluer la réalisation» ⁴. Des précisions sont ainsi données sur la façon dont l'organisation doit fournir un appui à ses mandants.

² Document GB.309/PFA/2.

³ Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi, *op. cit.*, conclusions, paragr. 30 iv).

⁴ *Ibid.*, paragr. 28 ii).

10. *Des conseils opportuns et adaptés sur les politiques de l'emploi.* Selon les conclusions, le Bureau devrait en priorité «renforcer ses capacités et élargir la gamme de services offerts afin de donner des conseils opportuns et adaptés sur les politiques de l'emploi, d'évaluer les impacts et de tirer les enseignements voulus»⁵. Dans la pratique, les demandes de soutien aux politiques de l'emploi sont nombreuses; au cours de cet exercice, il est demandé au Bureau de donner des conseils opportuns et adaptés sur les politiques de l'emploi à 58 pays, ce qui pose des problèmes au Bureau en termes de capacités. Le mieux serait d'augmenter les capacités, mais une collaboration plus grande entre les départements et les unités est essentielle en vue d'assurer une meilleure convergence des initiatives déployées dans le cadre des programmes et de mieux les intégrer dans les politiques nationales de l'emploi.
11. Le rapport «Business UNusual» préconise une *meilleure intégration et une exécution collective* des cadres de politique macroéconomique favorables à l'emploi qui stimulent la croissance, l'investissement, le développement des entreprises et une répartition équitable des revenus, tout en améliorant l'employabilité, les compétences et la productivité, en favorisant la finance accessible à tous, etc. Ce type d'approche intégrée, prescrite dans l'Agenda global pour l'emploi et le Pacte mondial pour l'emploi, répond à la forte demande de politiques nationales de l'emploi. Cela nécessite un renforcement des investissements dans des systèmes d'information sur le marché du travail hautement performants⁶.
12. Les mandats de l'Organisation et les attentes des mandants augmentent dans de nombreux domaines spécifiques relatifs à la promotion du travail décent et productif. Le Bureau étudie comment accroître l'efficacité et pallier les carences au niveau de la coordination, comment assurer une exécution mieux ciblée et mieux intégrée, et comment mieux hiérarchiser les priorités du point de vue du nombre de pays cibles déterminé pour les plans de travail et le budget de chaque exercice biennal.

Répondre aux nouvelles priorités

13. *Macroéconomie, politiques commerciale et industrielle et emploi.* Ce ne sont pas là, à proprement parler, de nouveaux domaines d'activité – il s'agit, en effet, de composantes centrales de l'Agenda global pour l'emploi considérées comme faisant partie intégrante des activités relatives à la politique de l'emploi au niveau national – mais leur portée a été élargie et éclaircie dans les conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi. Etant donné que les mandats ont été redéfinis et que, par exemple, le soutien apporté aux pays en vue de créer un cadre de politique macroéconomique favorable à l'emploi fait l'objet d'un engagement renforcé, le Bureau s'emploie: i) à transmettre un message plus clair, c'est-à-dire à expliquer en quoi consiste un cadre d'action macroéconomique favorable à l'emploi; ii) à améliorer la façon dont sont traitées les questions relatives à la macroéconomie, au commerce et à l'investissement dans les documents relatifs à la politique nationale de l'emploi; et iii) à définir plus clairement la teneur des travaux portant sur les politiques de transformation de la production et la politique industrielle.

⁵ *Ibid.*, paragr. 30 ii).

⁶ *Ibid.*, paragr. 25 iv).

Promouvoir une meilleure cohérence des politiques aux niveaux national et international

14. Dans les conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi, l'accent a aussi été fortement mis sur la nécessité de promouvoir une meilleure cohérence des politiques nationales et internationales, qui est l'une des idées maîtresses de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (Déclaration sur la justice sociale).
15. Au paragraphe 50 de ces conclusions, le Directeur général est invité à soumettre à la session de novembre 2010 du Conseil d'administration «un document exposant les éléments et les modalités éventuelles d'un cadre ayant pour objectif de promouvoir la cohérence entre ... [les] politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi». En réponse à cette demande, le Bureau a soumis un document⁷ au Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation.
16. La cohérence des politiques au niveau national nécessite des cadres d'action clairs et des mécanismes institutionnels adéquats reposant sur une solide coordination interministérielle et un dialogue social efficace. S'agissant des cadres d'action, le Bureau dispose de la Déclaration sur la justice sociale, de l'Agenda global pour l'emploi et du Pacte mondial pour l'emploi qui sont tous des émanations de l'Agenda du travail décent. Ces instruments peuvent être considérés comme étant complémentaires et comme fournissant des cadres intégrés que les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent adapter à leur propre situation et utiliser pour rééquilibrer leurs politiques.
17. Une autre difficulté importante est de savoir comment transformer ces cadres en outils opérationnels permettant d'examiner les politiques afin d'éclairer le dialogue social au niveau national. Il sera là aussi important de s'interroger sur la façon d'utiliser les outils existants qui, tout en répondant à des besoins spécifiques, peuvent être lacunaires ou faire double emploi. Les analyses de la situation nationale aux fins de l'application du Pacte mondial pour l'emploi, un outil d'évaluation global des politiques, offrent des possibilités en tant que méthodologie pratique et cohérente couvrant l'ensemble de l'Agenda du travail décent. Le Bureau envisage d'intégrer cette méthodologie dans des évaluations de la situation nationale au regard du travail décent à titre de première étape nécessaire dans l'élaboration ou la révision des programmes par pays de promotion du travail décent. La réalisation des analyses par pays serait facilitée si des bases de données cohérentes et systématiques étaient établies dans le cadre de la stratégie en matière de connaissances en s'appuyant sur une approche intégrée de la collecte et de l'analyse des données statistiques, juridiques et politiques.

Modifier les méthodes de travail

18. Tous les domaines d'activité relatifs à l'emploi font l'objet de mandats importants. Toutefois, le Bureau étudie comment rendre l'exécution plus efficace dans l'ensemble de ces domaines, compte tenu de la croissance des demandes, d'une part, et de l'insuffisance des ressources, de l'autre.
19. La plupart des programmes couvrent un cycle complet qui leur est propre (recherche, outils, assistance technique, conseils sur le choix des politiques). Or une exécution plus intégrée englobant le cycle de la politique de l'emploi dans son ensemble est coordonnée au niveau national. La gestion des programmes s'organise autour de la formulation, de la mise en œuvre et de l'évaluation d'impact des politiques de l'emploi nationales au niveau

⁷ Document GB.309/WP/SDG/1.

des pays qui s'inscrivent, elles, dans les programmes par pays de promotion du travail décent.

Partie II. Suite donnée pour chacun des thèmes figurant dans les conclusions

20. Des priorités correspondant à six domaines thématiques sont fixées dans les conclusions à l'intention des gouvernements, des partenaires sociaux et du Bureau. Il est rendu compte dans cette section des premières mesures prises par le Bureau et des plans d'action futurs concernant les principales priorités énoncées dans les conclusions pour chacun des thèmes, et un lien est établi entre les actions à entreprendre et les quatre objectifs transversaux expliqués dans la partie I.

Des politiques macroéconomiques pour promouvoir un plein emploi décent, productif et librement choisi

21. Dans les conclusions, il est conseillé aux gouvernements des Etats Membres d'évaluer, comme il se doit, la conception et l'application «des politiques macroéconomiques favorables à l'emploi qui facilitent la croissance, l'investissement, l'entreprise durable, le travail décent, l'employabilité et l'amélioration des compétences ainsi qu'une répartition équitable des revenus» – en prenant des mesures qui soient conformes aux normes internationales du travail et en s'appuyant sur une base de données empiriques solides pour l'élaboration des politiques (paragraphe 25) ⁸. Sont également évoquées les politiques visant à maintenir le niveau des salaires et à équilibrer la croissance intérieure et la croissance tirée par les exportations ⁹. Le rôle des partenaires sociaux est notamment de participer à un dialogue social effectif et de défendre les politiques de l'emploi ¹⁰.
22. Le Bureau prend des mesures pour améliorer et coordonner sa capacité d'examiner les politiques macroéconomiques du point de vue de la croissance, des investissements, de l'emploi, de la répartition du revenu et de la réduction de la pauvreté. Il a notamment répertorié les activités précédemment entreprises, élargi la diffusion des connaissances dont on dispose sur le sujet, défini un nouveau programme de recherche afin d'éclaircir ce que l'on entend par cadre macroéconomique favorable à l'emploi et établi une meilleure articulation entre les résultats des recherches et les conseils dispensés pour l'élaboration des politiques.
23. Le Bureau a déjà commencé à renforcer son engagement aux plans international et national en ce qui concerne les cadres d'action macroéconomique favorables à l'emploi et la cohérence des politiques. Un pas important dans cette direction a été la conférence commune associant l'Organisation internationale du Travail et le Fonds monétaire international, organisée à Oslo en septembre 2010. Le document de travail et la conférence elle-même étaient centrés sur la difficulté de faire face aux coûts humains de la récession et sur la manière d'établir un cadre axé sur l'emploi afin d'impulser une croissance

⁸ Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi, *op. cit.*, conclusions, paragr. 25 iii).

⁹ *Ibid.*, paragr. 25 ii) et v).

¹⁰ *Ibid.*, paragr. 26.

vigoureuse, soutenue et équilibrée¹¹. Les deux organisations sont convenues de collaborer pour promouvoir une croissance créatrice d'emplois et pour explorer le concept d'un socle de protection sociale dans le contexte de politiques macroéconomiques et de stratégies de développement durables.

24. Le Bureau a par ailleurs organisé, en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), une Réunion technique conjointe sur l'emploi, la crise et l'accélération de la réalisation des OMD qui s'est tenue du 30 septembre au 1^{er} octobre. Les participants à cette réunion ont examiné la recherche et la collaboration qui s'organisent autour des liens entre croissance, emploi et réduction de la pauvreté, le Pacte mondial pour l'emploi, les cadres macroéconomiques favorables à l'emploi, le commerce et l'emploi, l'Initiative des Nations Unies pour un socle de protection sociale, la promotion du secteur privé et des entreprises durables, les politiques en matière de salaires et de revenus, les programmes publics pour l'emploi et les systèmes de garantie de l'emploi. La liste arrêtée d'un commun accord des actions prioritaires appelant une collaboration dans chacun de ces domaines inclut un engagement sur le point particulièrement important de la cohérence des politiques, plus spécifiquement en vue d'explorer la possibilité d'intégrer les outils du BIT pour évaluer la situation des pays et définir les objectifs en matière d'emploi dans le cadre d'accélération de la réalisation des OMD en vue de répondre à l'objectif de réduction de la pauvreté.
25. Les travaux se poursuivent en collaboration avec la Banque mondiale concernant l'inventaire des mesures adoptées pour faire face à la crise et des mesures de relance. Le Pacte mondial pour l'emploi fournit le cadre de cet inventaire pour donner suite à une demande antérieure adressée par le G20 au BIT, chargeant celui-ci d'évaluer les mesures prises et de formuler des recommandations.
26. Au niveau national, la cohérence des politiques demande une intensification du dialogue et de la collaboration entre les ministères du travail et les ministères des finances, de la planification, de l'industrie et de l'agriculture, entre autres. Le Bureau s'emploie à faire mieux comprendre ce qu'est un cadre macroéconomique et de croissance favorable à l'emploi en vue de faciliter ce type de dialogue interministériel au niveau des pays¹². Le Bureau envisage également d'adopter une approche plus cohérente et mieux intégrée dans les conseils qu'il dispense sur les politiques à suivre et les réponses aux demandes des pays qui souhaitent un soutien dans la formulation et la mise en application de politiques nationales de l'emploi.
27. Dans le contexte du nouveau cadre stratégique pour le Programme des entreprises durables, le Bureau a testé une méthodologie d'évaluation fondée sur les 17 conditions nécessaires à l'instauration d'un environnement propice aux entreprises durables, qui sont énoncées dans les conclusions sur la promotion des entreprises durables adoptées lors de la 96^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail. Cette méthodologie – qui s'appuie sur des bilans et des outils diagnostiques permettant d'aider les mandants à évaluer, hiérarchiser et recommander les interventions visant à améliorer l'environnement afin de favoriser la création d'entreprises durables – compte, parmi ses composantes, des politiques macroéconomiques solides.

¹¹ OIT/FMI: *Croissance, emploi et cohésion sociale, les défis à relever*, document de travail pour la Conférence commune OIT/FMI, organisée en collaboration avec le Cabinet du Premier ministre de la Norvège, sept. 2010, disponible à l'adresse suivante: <http://osloconference2010.org>.

¹² Voir le document GB.309/ESP/1/2 qui contient un rapport sur les premiers résultats de cette recherche.

28. Au Swaziland, par exemple, un bilan diagnostique réalisé à partir de toute une gamme d'indicateurs correspondant aux 17 conditions a été complété par une enquête d'opinion unique conduite auprès des employeurs et des travailleurs. Les résultats ont été présentés à l'occasion d'un atelier national de haut niveau auquel a participé le Premier ministre en juillet 2010. Les organisations d'employeurs se fondent sur les recommandations formulées pour militer en faveur de réformes de l'environnement afin que celui-ci devienne plus propice au développement des entreprises, par exemple en matière fiscale, en ce qui concerne la satisfaction des besoins des petites et moyennes entreprises (PME) et s'agissant du rôle des entreprises dans la formulation de la politique nationale en matière d'enseignement et de formation. Le travail d'évaluation réalisé a fourni aux partenaires sociaux, et en particulier aux organisations d'employeurs, un corpus de preuves solides permettant de soutenir la promotion du dialogue social et l'application des normes internationales du travail, parallèlement à l'instauration d'un environnement plus propice aux entreprises durables.

Des politiques de l'emploi et du marché du travail propres à promouvoir le plein emploi décent, productif et librement choisi

29. Dans les conclusions, il est conseillé aux gouvernements des Etats Membres: d'examiner ou d'appliquer ce qui suit, comme il convient et en concertation avec les représentants des employeurs et des travailleurs: les recommandations du Pacte mondial pour l'emploi; définir des objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière d'emploi; mettre en place des mécanismes interministériels qui favorisent la coordination, la cohérence et l'engagement en matière d'élaboration des politiques de l'emploi; intégrer les politiques de l'emploi dans les cadres nationaux de développement; promouvoir le développement des entreprises durables et la création d'emplois, en particulier dans les secteurs à forte croissance et pour les jeunes et les groupes défavorisés; considérer l'évolution des formes d'emploi comme autant de possibilités d'emploi décent à condition de protéger suffisamment les travailleurs temporaires ou occasionnels; et assurer une protection contre les relations professionnelles déguisées ¹³.
30. Le Bureau a pris ou envisagé les mesures suivantes pour renforcer sa capacité de donner des conseils opportuns et adaptés sur les politiques de l'emploi et du marché du travail et de soutenir les Etats Membres dans les activités énumérées au précédent paragraphe:
- a) élaborer des méthodologies et des conseils pratiques plus systématiques pour la définition des objectifs en matière d'emploi;
 - b) mieux articuler, dans les politiques nationales de l'emploi, les aspects liés à la macroéconomie, au commerce et à la transformation de la production au niveau sectoriel;
 - c) aligner plus rigoureusement l'ensemble des composantes pertinentes (cadres macroéconomiques, commerce, création d'entreprises, compétences, etc.) dans un cadre intégré de politiques nationales de l'emploi, selon ce que préconise et prévoit l'Agenda global pour l'emploi;
 - d) améliorer la formation du personnel de terrain et des équipes de pays chargées de la promotion du travail décent afin de dynamiser leur capacité de donner des conseils

¹³ Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi, *op. cit.*, conclusions, paragr. 28.

opportuns et adaptés sur les politiques de l'emploi au niveau national, d'évaluer les effets de ces expériences et d'en tirer des enseignements;

- e) améliorer la gestion et l'institutionnalisation de la connaissance d'une manière conforme au nouveau système émergent de gestion des connaissances;
 - f) produire des éléments probants en plus grand nombre et de meilleure qualité sur ce qui fonctionne, et procéder à des examens plus systématiques des politiques de l'emploi.
- 31.** Il importe aussi d'établir clairement que le travail d'élaboration de la politique de l'emploi comporte deux cycles: 1) un cycle au niveau national, consistant à poser des diagnostics, à donner des conseils sur les politiques à suivre, à procéder à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation, à tirer des enseignements de ce qui fonctionne dans des domaines spécifiques et des politiques de l'emploi en général; et 2) un autre cycle au niveau de l'OIT en tant qu'organisation, consistant à regrouper les enseignements et les connaissances de différents pays et de différentes régions, à présenter au Conseil d'administration des rapports d'évaluation sur les politiques suivies, ainsi que les enseignements à retenir, et à renforcer éventuellement les fonctions d'examen des politiques en matière d'emploi, y compris, à titre optionnel, l'examen par des pairs tel qu'il est identifié dans le rapport de base établi en vue de la discussion récurrente sur l'emploi. Le Bureau s'applique à rationaliser et améliorer ces deux cycles de travail concernant les politiques de l'emploi.
- 32.** Il est encore très difficile d'accroître les capacités du Bureau et de mobiliser des ressources afin d'apporter une réponse opportune et adaptée aux très nombreux mandants qui demandent un examen approfondi des politiques de l'emploi. Parmi les initiatives nouvelles ou élargies impliquant une collaboration entre les différents services du Bureau, il convient de mentionner un stage régulier sur la politique de l'emploi, un soutien accru à la ratification et à l'application de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, ainsi que l'intégration des activités consultatives sur la législation du travail et la politique salariale dans les politiques nationales de l'emploi. Ces activités nécessiteront de nouvelles formes de collaboration pour le partage d'informations et de connaissances et pour l'élaboration de réponses plus intégrées.
- 33.** Le Bureau a pris les premières mesures en vue d'examiner «l'utilisation, l'efficacité et la portée des services et des outils» concernant la création d'emplois de qualité ¹⁴ en vue de leur rationalisation. Cela suppose que l'on mette au point des outils et que l'on encourage les mandants à utiliser des méthodologies pour définir les objectifs en matière d'emploi.
- 34.** Les premières réflexions du Bureau concernant les examens des politiques de l'emploi portent aussi bien sur les examens thématiques que sur les examens spécifiques aux pays, jugés utiles et complémentaires. L'inventaire susmentionné des mesures adoptées face à la crise et des interventions en vue de la reprise renforcera la capacité du Bureau de faire les deux. Un processus systématique d'examen des politiques nationales de l'emploi renforcera les services que les mandants reçoivent du Bureau, notamment pour en tirer les enseignements appropriés. L'OIT peut s'inspirer de l'expérience acquise en matière d'examens de ce genre, notamment les examens par pays des politiques de l'emploi pratiquées en Europe centrale et orientale ainsi que les rapports présentés au Conseil d'administration sur la base des études d'ensemble sur la ratification et l'application des normes internationales du travail. A l'heure actuelle, il n'y a pas, à proprement parler, de mécanisme d'examen systématique des politiques nationales de l'emploi. Un système

¹⁴ *Ibid.*, paragr. 30 iii).

renforcé d'examen des politiques de l'emploi, tel qu'il figure dans les conclusions ¹⁵, pourrait être mis en place sous la responsabilité technique du Bureau, puis soumis aux fins de discussion soit: i) à une commission d'experts techniques convoquée pour donner son avis sur divers aspects de la politique de l'emploi (entreprises durables, compétences, institutions du marché du travail, etc.); soit ii) à une commission d'experts nationaux chargés de procéder à un examen collégial, qui seraient choisis dans les Etats Membres. Ce système peut être considéré comme un moyen supplémentaire de promouvoir l'application de la convention n° 122. Il pourrait s'agir d'un processus purement volontaire de la part des pays qui y voient un moyen de recevoir des conseils plus systématiques sur leurs propres politiques.

35. La question d'une meilleure intégration des aspects liés à la macroéconomie, au commerce et à la transformation de la production au niveau sectoriel dans les politiques nationales de l'emploi, notamment grâce à une définition des objectifs en matière d'emploi, a été traitée lors du second Colloque africain sur le travail décent, qui s'est tenu à Yaoundé du 6 au 8 octobre 2010. Les réunions régionales à venir pourraient offrir des possibilités similaires en Asie et dans le Pacifique ainsi que dans les Amériques.
36. En réponse à la demande formulée dans les conclusions, visant à «renforcer ses travaux sur les coopératives et l'économie sociale, en tant que domaines importants de création d'emplois» ¹⁶, le Bureau a entrepris une étude exploratoire sur l'économie sociale afin de clarifier les concepts et de dresser un bilan des expériences.

Améliorer l'employabilité, la productivité et les niveaux de vie et favoriser le progrès social

37. Dans les conclusions formulées sur ce thème, il est demandé aux gouvernements des Etats Membres d'examiner ou d'appliquer, comme il convient, diverses mesures et notamment des politiques sur les salaires et les conditions de travail, propres à garantir un partage équitable des avantages du progrès, y compris des politiques sur les salaires minima, des politiques sur l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie de manière à améliorer l'employabilité et la productivité, sur l'esprit d'entreprise, sur les systèmes d'information sur les marchés du travail et sur les services de l'emploi ainsi que sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) ¹⁷. Le rôle des partenaires sociaux consiste à préserver le dialogue entre employeurs, travailleurs et institutions de formation, à encourager la formation en cours d'emploi et à promouvoir la formation et les services pour les petites et moyennes entreprises ¹⁸.
38. Le Bureau est prié d'intensifier ses travaux en précisant quelles politiques et quelles mesures de développement des compétences donnent des résultats dans quelles circonstances, et de mettre cette analyse plus rapidement à la disposition des mandants. Le modèle de «banque de connaissances» sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, comme demandé dans les conclusions ¹⁹, s'inspirera du système de gestion des

¹⁵ *Ibid.*, paragr. 30 iv).

¹⁶ *Ibid.*, paragr. 30 viii).

¹⁷ *Ibid.*, paragr. 31.

¹⁸ *Ibid.*, paragr. 32.

¹⁹ *Ibid.*, paragr. 33 i).

connaissances mis en place pour l'ensemble du Bureau. Le contenu sera élaboré en collaboration avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), avec d'autres organisations internationales et avec les organisations de travailleurs et d'employeurs qui ont contribué à la stratégie de formation mise au point par l'OIT à la demande du G20 et qui a été saluée par les dirigeants du G20 à leur Sommet de Toronto, à la fin du mois de juin²⁰. En tant que membre du Groupe d'appui technique pour le Groupe de travail du G20 sur le développement, le Bureau a soumis des propositions pour appuyer les efforts des pays en développement visant à adapter la stratégie, ainsi que ses fondements tels qu'ils sont inscrits dans les normes de l'OIT et dans les meilleures pratiques²¹, afin qu'ils soient adaptés à leur situation spécifique. Le Centre de formation de l'OIT à Turin a levé des fonds extrabudgétaires en vue d'un atelier pour le partage des connaissances sur la stratégie en matière de compétences (qui se tiendra en principe en avril 2011).

39. Les études sur les compétences requises pour les emplois verts²², réalisées en collaboration avec la Commission européenne, ont permis à l'OIT de parvenir en de nombreuses occasions à des conclusions communes concernant la manière d'anticiper les besoins de compétences et d'y pourvoir de manière à ce que l'emploi continue de figurer au centre des politiques de l'environnement. Les travaux relatifs aux compétences requises pour les emplois verts au niveau national reposeront sur une nouvelle méthodologie d'évaluation: *Etudier les liens entre l'environnement, l'économie et l'emploi dans les pays en développement*. Cet outil a été élaboré et testé au Bangladesh dans le cadre d'une collaboration entre le Département de l'intégration des politiques, le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique et l'équipe chargée des emplois verts dans le Secteur de l'emploi.
40. Dans ses travaux pour promouvoir les principes énoncés dans la Déclaration sur les entreprises multinationales ainsi que le rôle que les multinationales peuvent jouer pour dynamiser l'emploi, le Bureau a publié récemment une série d'études sur le thème *Promouvoir la création d'emplois pour les jeunes dans les entreprises multinationales et dans leurs chaînes d'approvisionnement* dans les Etats d'Afrique de l'Ouest sortant d'un conflit. La première de cette série, fondée sur des informations de première main obtenues auprès de multinationales implantées au Libéria, a abouti à une concertation politique de haut niveau à Monrovia, qui s'est traduite récemment par la mise en place, à la chambre de commerce de ce pays, d'une équipe spéciale pour la création d'emplois, composée de dirigeants d'entreprise. Des activités similaires ont été déployées en Côte d'Ivoire et sont programmées en Fédération de Russie et en Sierra Leone. Cette forme de recherche orientée vers l'action à mener avec les multinationales, inscrite dans le cadre de la Déclaration sur les entreprises multinationales, sera adaptée ailleurs en tant que plateforme pour discuter des partenariats public-privé autour des questions indissociables que sont la formation, l'emploi et les niveaux de vie.
41. La deuxième édition du *Rapport mondial sur les salaires* paraîtra vers la fin de 2010 et donnera un aperçu des tendances et politiques salariales pendant la crise dans différentes parties du monde. Elle contient les réponses apportées récemment aux demandes de conseils sur les politiques à suivre et aux demandes d'assistance technique sur les

²⁰ BIT: *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth; Proposals to G20 Leaders for a training strategy as per their request in Pittsburgh (September 2009)* (Genève, 2010).

²¹ BIT: Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, BIT: Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, Conférence internationale du Travail, 2008.

²² O. Strietska-Ilina et coll.: *Skills for green jobs: A global view. Synthesis report based on 21 country studies* (Genève, BIT, à paraître).

questions salariales, par exemple aux Philippines, en rapport avec la réforme en cours du système national de salaire minimum, le plus ancien d'Asie; en Chine, dans le cadre de la préparation d'une nouvelle loi sur les réglementations salariales applicables aux entreprises; en Mongolie, en rapport avec la nouvelle loi sur le salaire minimum; et au Cap-Vert, sur la faisabilité de la mise en place d'une politique du salaire minimum.

Des politiques commerciales et d'investissement propres à promouvoir un plein emploi décent et productif

42. Les gouvernements des Etats Membres sont priés d'envisager ou de prendre les mesures suivantes: évaluer l'impact des politiques commerciales et d'investissement sur l'emploi et le travail décent; renforcer la collaboration interministérielle et institutionnaliser le dialogue avec les partenaires sociaux sur les questions de commerce et d'emploi, notamment sur l'aide pour le commerce, les programmes d'ajustement équitables et, le cas échéant, sur les politiques propres à soutenir une croissance et une industrialisation à valeur ajoutée dans les pays en développement ²³.
43. Le Bureau a été prié de renforcer son expertise et d'intensifier ses recherches en matière de politiques commerciales, industrielles et d'investissement afin d'évaluer l'impact de ces politiques et de son activité de conseil sur l'emploi et le travail décent; de mettre au point des outils d'évaluation pour le commerce et l'emploi, d'élargir ses partenariats avec d'autres organisations internationales; et de transposer à une plus grande échelle les initiatives qui ont fait leurs preuves, notamment le programme «Travailler mieux», le programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) et le Helpdesk de l'OIT pour les entreprises sur les normes internationales du travail ²⁴.
44. L'expertise et la capacité de recherche du Bureau en matière de commerce et d'emploi ont été renforcées ces deux dernières années. Le plan de travail dans ce domaine comprend des activités de coopération avec l'Organisation mondiale du commerce (OMC) qui portent actuellement sur la préparation d'un ouvrage publié conjointement sous le titre *Making globalization socially sustainable* (Pour une mondialisation socialement viable), avec des contributions d'une douzaine d'experts réputés. Par ailleurs, un rapport commun est actuellement préparé par l'OIT, l'OCDE, la Banque mondiale et l'OMC sur le thème du commerce et de l'emploi, ainsi que le demandait la Déclaration du Sommet du G20 de Toronto (26-27 juin) pour le Sommet du G20 qui doit se tenir à Séoul en novembre. Par ailleurs, des études réalisées en collaboration avec la Banque mondiale ont conduit récemment à la publication d'un document technique commun sur la manière dont la politique d'ouverture et les institutions du marché du travail influent sur les pertes d'emplois et la reprise de l'emploi pendant les crises économiques.
45. Le renforcement des partenariats se présente aussi sous la forme de manifestations organisées conjointement, par exemple le lancement effectué de concert avec la Banque mondiale le 21 juin, à Genève, de la publication du BIT intitulée *Trade and employment in the global crisis* ²⁵, ainsi qu'une manifestation similaire à la Banque mondiale, à Washington, le 25 octobre, sur le thème du commerce et de l'emploi en période d'après-crise: chocs mondiaux, changement structurel et mesures correctives (*Trade and Employment Post-Crisis: Global Shocks, Structural Change and Policy Responses*).

²³ Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi, *op. cit.*, conclusions, paragr. 34.

²⁴ *Ibid.*, paragr. 36. Voir aussi le document GB.309/MNE/1, paragr. 2-5.

²⁵ M. Jansen et E. Von Uexkull: *Trade and employment in the global crisis* (Genève, BIT; New Delhi, Academic Foundation, 2010).

46. Au niveau national, des fonctionnaires de l'Organisation mondiale du commerce et la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) ont collaboré à des stages de formation organisés à l'intention des responsables gouvernementaux et des partenaires sociaux au Centre de Turin et dans les bureaux extérieurs de l'OIT au Bangladesh et en Indonésie, dans le cadre du projet financé par la Commission européenne sur le thème *Evaluation et prise en compte des effets du commerce sur l'emploi*. Des réunions préparatoires ont eu lieu à l'Institut de la Banque mondiale et à l'Institut de formation et de collaboration technique de l'OMC afin d'institutionnaliser la collaboration aux activités de renforcement des capacités sur le thème du commerce et de l'emploi.
47. Un livre est en préparation sur les politiques industrielles et les capacités nécessaires pour engager un processus de rattrapage. S'agissant de ses activités de conseil et de coopération technique, le Bureau envisage d'élargir son champ d'action et ses partenariats autour du développement des chaînes de valeur dans le cadre du Programme des entreprises durables et d'accroître la coopération entre les activités sectorielles et les politiques de l'emploi.
48. Les différentes caractéristiques des pays par région et par niveau de développement appellent des conseils différenciés quant aux politiques à suivre en matière de commerce et d'emploi. En Afrique, le Bureau s'emploie plus particulièrement à répondre aux préoccupations concernant l'intégration régionale par le biais d'un nouveau projet de recherche concernant les effets de l'intégration régionale sur l'emploi au sein de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). En réponse aux préoccupations des pays à revenu faible ou intermédiaire concernant les liens avec les chaînes de valeur et la diversification économique à l'échelle mondiale, le Bureau a développé des compétences en matière de diversification du commerce et de l'emploi, sur la base d'une approche mise à l'essai en Ukraine. On s'efforce de mobiliser des fonds supplémentaires pour promouvoir, dans ce domaine, des services de recherche et de conseil plus spécifiques aux pays.

Action normative autour de l'objectif stratégique de l'emploi

49. Reconnaissant la complémentarité entre droits et avantages économiques, la Conférence internationale du Travail a appelé les gouvernements à ratifier et mettre en œuvre efficacement les conventions à jour qui font l'objet de l'étude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi de 2010 et à donner effet aux recommandations concernées²⁶. Elle a aussi encouragé les gouvernements à accorder toute l'importance nécessaire aux normes pertinentes visées au paragraphe 14 du Pacte mondial pour l'emploi et à relancer les efforts visant à ce que les ralentissements économiques ne se traduisent pas par des violations ou l'affaiblissement des droits fondamentaux au travail ou des législations nationales du travail²⁷.
50. Le Bureau continue de promouvoir la ratification et l'application effective des normes relatives à l'emploi et encourage leur inclusion dans les programmes par pays de promotion du travail décent, les politiques nationales de l'emploi et la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi dans les pays. On étudie comment trouver des ressources

²⁶ Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997; recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998; et recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002.

²⁷ Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi, *op. cit.*, conclusions, paragr. 38.

supplémentaires pour augmenter le soutien technique aux Etats Membres en Afrique, en vue d'améliorer les services d'emploi publics et de mobiliser et réglementer de manière appropriée les agences d'emploi privées, au moyen notamment de la promotion des normes pertinentes et d'une formation dans ce domaine ²⁸.

51. Les conclusions mettent en lumière l'évolution des formes de travail. Le Bureau analyse la manière dont le dialogue social et la négociation collective contribuent à garantir un travail décent aux travailleurs engagés dans des relations de travail déguisées, et examine les mesures susceptibles de soutenir cet objectif. Cet examen fait partie de l'assistance fournie aux gouvernements en vue de soutenir les efforts qu'ils déploient pour protéger les travailleurs contre les relations professionnelles déguisées.
52. La promotion des normes internationales du travail et les meilleures méthodes pour tenir ces normes à jour, en particulier les normes relatives à l'emploi, font partie de la question générale de la politique normative faisant d'objet d'un document intitulé *Amélioration des activités normatives de l'OIT*, qui sera débattu à la présente session du Conseil d'administration au sein de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail ²⁹.
53. Les questions liées au paragraphe 50 des conclusions, concernant les éléments et modalités éventuelles d'un cadre visant à promouvoir la cohérence entre les politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi et à renforcer la collaboration avec les organisations internationales à cet effet, sont exposées dans le rapport soumis au Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation.

Les liens réciproques entre les quatre objectifs stratégiques et leur impact sur l'objectif stratégique de l'emploi

54. Les conclusions indiquent que le Bureau, les gouvernements et les partenaires sociaux doivent utiliser la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, le Pacte mondial pour l'emploi et l'Agenda global pour l'emploi en vue d'institutionnaliser la cohérence au niveau des politiques nationales et dans les modalités de l'assistance technique et de l'appui aux politiques apportés par le Bureau aux mandants ³⁰. Elles indiquent également que le Pacte mondial pour l'emploi ainsi que la nature des quatre objectifs stratégiques reconnue dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (inséparables, interdépendants et qui se renforcent mutuellement) offrent non seulement une riposte efficace à la crise et une stratégie de reprise, mais aussi le cadre dans lequel s'inscrit un «nouveau modèle de développement économique et social» ³¹.
55. Le Bureau devrait en priorité: systématiser les processus de supervision et de coordination pour faire en sorte que l'emploi et les trois autres secteurs du Bureau progressent ensemble selon les principaux cadres de politiques; améliorer la transparence de l'allocation des ressources, faciliter les synergies et encourager une meilleure participation des partenaires sociaux, en reconnaissant le rôle que jouent le Bureau des activités pour les employeurs et

²⁸ Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948; et convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

²⁹ Document GB.309/LILS/4.

³⁰ Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi, *op. cit.*, conclusions, paragr. 43.

³¹ *Ibid.*, paragr. 42.

le Bureau des activités pour les travailleurs; collecter et réaffecter des ressources suffisantes pour accélérer le processus d'application du Pacte mondial pour l'emploi au niveau national; et coopérer avec d'autres organisations multilatérales pour promouvoir la cohérence des politiques. Le problème de la prolifération des cadres et des outils est aussi soulevé dans les conclusions, et il est demandé au Bureau de procéder à un examen systématique et à une éventuelle réorganisation des outils et méthodes de promotion de l'emploi au niveau national ³².

56. Les dispositions spéciales visant à donner effet au Pacte mondial pour l'emploi et les ressources financières affectées à l'amélioration de la coordination entre le siège et les bureaux extérieurs pour la mise en œuvre du Pacte dans les neuf pays pilotes, qui ont demandé une assistance intégrée au moyen de la méthodologie fondée sur l'évaluation de la situation nationale aux fins de l'application du Pacte mondial pour l'emploi, ont suscité un soutien plus intégré. Ce processus repose sur plusieurs éléments: l'utilisation de cette méthodologie pour tous les objectifs stratégiques; des équipes multidisciplinaires à l'échelle du Bureau pour chaque pays, constituées d'experts dans les domaines visés par les quatre objectifs stratégiques dans les bureaux extérieurs et au siège; l'ajustement des priorités établies dans les programmes par pays de promotion du travail décent pour qu'elles correspondent aux priorités découlant de l'incidence de la crise et à l'approche préconisée dans le Pacte mondial pour l'emploi. La méthodologie de l'évaluation contribue à la définition des priorités et a permis de mettre au point de nouvelles façons de travailler en équipe multidisciplinaire. Un partenariat avec le PNUD pour effectuer ces évaluations est souhaitable en vue d'améliorer la cohérence des orientations sur les politiques au niveau national et d'aider à mobiliser des ressources.
57. Par la suite, la méthodologie de l'évaluation de la situation nationale aux fins de l'application du Pacte mondial pour l'emploi pourra être adaptée et utilisée comme outil de diagnostic courant pour servir de base à l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent, en tant que moyen de rendre opérationnelle la Déclaration sur la justice sociale. Cette mesure peut être étroitement liée à la collecte d'informations au niveau national, prévue dans la stratégie de gestion des connaissances qui a été proposée.
58. De nombreux pays veulent se doter d'une politique nationale de l'emploi, notamment mais pas exclusivement ceux qui ont ratifié la convention n° 122, et demandent le soutien du Bureau pour formuler et appliquer une telle politique. Cette question est souvent prioritaire dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Mais la politique nationale de l'emploi n'est pas similaire au programme par pays de promotion du travail décent: c'est un produit distinct qui associe l'emploi aux principaux cadres d'action nationaux et contient souvent un plan pour atteindre certains objectifs et cibles en matière d'emploi.
59. Un certain nombre d'activités qui recouvrent diverses dimensions de l'Agenda du travail décent ont aussi démarré récemment. Un projet financé par l'Union européenne sur l'amélioration de la protection sociale et la promotion de l'emploi vise à établir des plans nationaux ayant pour but d'étendre la protection sociale (notamment en mettant en place des socles de protection sociale au niveau national) et en même temps d'accroître les possibilités d'emplois décents. Le Burkina Faso, le Cambodge, l'Éthiopie et le Honduras ont été sélectionnés comme pays pilotes pour l'établissement de processus itératifs et novateurs de dialogue national, d'après un examen détaillé de la protection sociale et de la tenue de l'emploi dans ces pays et une analyse des politiques dans ces domaines. Les résultats seront publiés en 2012.

³² *Ibid.*, paragr. 45.

60. L'égalité entre femmes et hommes reste présente dans la plus grande partie des activités du Bureau en matière d'emploi, comme cela est indiqué dans le document de stratégie³³ et dans les conclusions concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent³⁴. A l'issue de la discussion récurrente sur l'emploi, des mesures spécifiques ont été préconisées, notamment l'élaboration de notes d'orientation et de documents de travail sur l'égalité entre les sexes et le monde du travail pendant la crise économique mondiale, et l'intégration des questions de genre et d'égalité femmes-hommes dans les évaluations de la situation nationale aux fins de l'application du Pacte mondial pour l'emploi. L'évaluation réalisée au Salvador est un exemple particulier de l'intégration d'une large gamme de questions liées à l'égalité entre les sexes. En outre, ces questions sont traitées de manière approfondie dans la publication intitulée *Decent work and the informal economy: A resource guide* (guide des ressources sur le travail décent et l'économie informelle), qui paraîtra à la fin de l'année.

Demandes adressées au Conseil d'administration concernant l'inscription de questions à son ordre du jour

61. Des réponses à certaines demandes adressées au Conseil d'administration dans les conclusions (partie IX) sont apportées sous la forme de rapports soumis aux différentes commissions à la session actuelle:
- a) Un examen de l'organisation de la première discussion récurrente sur l'emploi est soumis au Groupe directeur sur le suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable³⁵.
 - b) Les éléments d'un cadre ayant pour objectif de promouvoir la cohérence des politiques (voir paragraphe 50 des conclusions) et en particulier de renforcer la collaboration avec les organisations internationales sur les politiques et les objectifs en matière d'emploi et d'améliorer la cohérence entre les politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi aux niveaux national et international sont décrits dans le rapport soumis au Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation.
 - c) Le forum sur les politiques macroéconomiques propres à créer rapidement des emplois de qualité est considéré par le Bureau comme le cadre de la discussion du document élaboré par le Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation.
 - d) Des informations actualisées sur la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi dans les pays, comprenant la «réponse rapide» des équipes multidisciplinaires, seront données dans le rapport oral sur le suivi du Pacte mondial pour l'emploi présenté à la Commission de l'emploi et de la politique sociale dans le cadre de la première question inscrite à son ordre du jour et consigné dans le rapport soumis par la commission au Conseil d'administration.

³³ BIT: *Strategy for Gender Mainstreaming in the Employment Sector for the implementation of the ILO Action Plan for Gender Equality 2008-09* (Genève, 2009).

³⁴ BIT: Conclusions concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009.

³⁵ Document GB.309/SG/DECL/1.

- e) Un processus d'examen du mécanisme de suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales est engagé par la Sous-commission sur les entreprises multinationales en vue de mettre au point des méthodes de promotion ³⁶.
- 62.** Des rapports et des discussions sur des questions supplémentaires sont proposés pour les sessions suivantes du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail:
- a) La discussion générale concernant les incidences du nouveau contexte démographique sur l'emploi et la protection sociale a été proposée pour la 101^e session de la Conférence internationale du Travail en 2012.
- b) Un compte rendu de la manière dont l'Organisation donne effet aux conclusions concernant la promotion des entreprises durables ³⁷ sera examiné en tant que question susceptible d'être inscrite à l'ordre du jour d'une session future.
- c) L'éventuelle inscription d'une question sur la cohérence des politiques à l'ordre du jour d'une session à venir de la Conférence internationale du Travail dépendra des conclusions de la discussion sur la cohérence des politiques visant à assurer une croissance forte, durable et équilibrée ³⁸, et aussi de l'examen des propositions pour l'ordre du jour de la 101^e session (2012) de la Conférence ³⁹.
- 63.** En ce qui concerne la référence au programme et budget ⁴⁰ dans les conclusions, conformément au programme et budget pour 2010-11 tel qu'il a été approuvé, le Bureau a affiné les plans de travail afin de commencer à étudier les demandes découlant de la discussion récurrente. La réunion entre les unités du siège et les bureaux extérieurs sur la mise en œuvre du programme et budget pour 2010-11 (Genève, 13-15 octobre) a été l'occasion de convenir de changements pertinents dans les résultats par pays et dans les produits mondiaux.
- 64.** Dans le cadre des restrictions des ressources prévues pour 2012-13, les propositions révisées relatives aux stratégies de résultat et au budget, présentées dans l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et budget pour 2012-13, reflètent les nouvelles priorités ou les méthodes de travail novatrices demandées dans les conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi.
- 65.** Le présent document résume les premières mesures prises par le Bureau pour donner suite aux conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi ainsi que celles qui pourraient être prises dans le futur. Il complète les informations que les gouvernements et les partenaires sociaux pourraient fournir sur les mesures préconisées dans ces conclusions.

Genève, le 2 novembre 2010

Document soumis pour discussion et orientation

³⁶ Document GB.309/MNE/1, paragr. 19-20.

³⁷ BIT: Conclusions concernant la promotion des entreprises durables, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007.

³⁸ Document GB.309/WP/SDG/1.

³⁹ Document GB.309/2/1.

⁴⁰ Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi, *op. cit.*, conclusions, paragr. 58.

Annexe

Résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi ¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie à sa 99^e session en 2010,

Ayant entrepris, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, une discussion récurrente sur la base du rapport VI intitulé *Des politiques de l'emploi pour une justice sociale et une mondialisation équitable*,

1. Adopte les conclusions suivantes; et
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail:
 - a) à les prendre dûment en considération lors de la planification des futures activités sur l'emploi et à demander au Directeur général d'en tenir compte lors de l'élaboration du programme et budget pour les prochains exercices biennaux et lors de l'allocation de toutes autres ressources qui seraient disponibles pendant l'exercice 2010-11;
 - b) à décider d'inscrire des questions pertinentes à l'ordre du jour de la Conférence en vue de donner suite à la discussion dans les plus brefs délais; et
 - c) à demander, pendant sa session du 18 juin 2010, au Groupe directeur sur la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable d'évaluer l'organisation et l'incidence de la première discussion récurrente sur l'emploi et de faire rapport au Conseil d'administration en novembre 2010. Ce rapport devrait contenir des propositions visant à optimiser les futures discussions récurrentes qui auront lieu à compter de la 100^e session de la Conférence internationale du Travail.

Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi

I. INTRODUCTION, TENDANCES ET ENJEUX

1. Le monde commence à peine à sortir de la pire récession qu'il ait connue en soixante-dix ans, laquelle a été déclenchée par une crise mondiale des marchés financiers. A cause de cette récession, l'objectif visant à instaurer une mondialisation équitable fondée sur la justice sociale a marqué le pas. La pauvreté et le sous-développement se sont fortement aggravés, de même que le chômage, le sous-emploi et l'insécurité de l'emploi. La vie des gens s'en est trouvée bouleversée; beaucoup ont vu leur revenu et leur niveau de vie baisser; la durabilité des entreprises et l'investissement productif ont été mis à dure épreuve.

2. Bon nombre de pays montrent des signes de croissance suite aux mesures énergiques de relance budgétaire et monétaire qu'ils ont prises. Les décideurs étudient la mise en place d'un cadre de réglementation et de contrôle plus efficace des marchés financiers. Pourtant, la reprise demeure précaire et inégalement répartie et, sur bien des marchés du travail, une reprise de l'emploi correspondant à la reprise économique se fait attendre. Les turbulences récentes qu'ont connues les marchés des actions, des obligations et des devises mettent en évidence la fragilité de la reprise.

¹ Adoptée le 16 juin 2010.

3. Beaucoup de pays sont confrontés à des choix difficiles. D'un côté, un abandon prématuré des mesures de relance budgétaire qui ont permis d'atténuer l'impact de la crise pourrait freiner la fragile reprise de l'économie privée. De l'autre, si tarder à régler les graves problèmes de la dette et du déficit publics risque de mener au même résultat, réduire les dépenses publiques et, partant, les services publics, les emplois, les salaires, les pensions ou les transferts aurait aussi un effet sur la demande, la croissance et l'emploi dans leur ensemble.

4. Bien des pays, dans le monde développé comme dans le monde en développement, se ressentent encore des conséquences de la crise, et le problème actuel des déficits publics dans les pays développés doit être réglé. Toute réduction de la demande globale à ce stade délicat du processus de reprise pourrait sérieusement aggraver les problèmes tels que les déséquilibres existant entre les pays comme à l'intérieur des pays, le chômage, le sous-emploi et pourrait se traduire par de nouvelles pertes d'emploi, accroître le nombre de travailleurs pauvres, exacerber les tensions sociales et favoriser les réactions protectionnistes et d'autres facteurs qui retardent et rendent plus difficile la réalisation de l'objectif global d'un plein emploi productif et librement choisi et du travail décent pour tous.

5. L'expérience des récessions passées montre que la reprise de l'emploi intervient généralement bien après la reprise de l'activité économique. Les politiques macroéconomiques conçues pour remédier à la crise doivent donc viser à réduire ou à supprimer le décalage entre reprise de la production et retour au plein emploi productif et au travail décent pour tous. La création d'emplois et la croissance devraient être au cœur de toutes les politiques macroéconomiques.

6. La reprise de l'emploi doit être fondée sur l'investissement productif et le revenu.

7. Un climat propice à l'investissement devrait encourager l'investissement étranger et intérieur ainsi qu'une croissance qui profite aux employeurs comme aux travailleurs en ouvrant de nouvelles perspectives d'emploi décent.

8. De même, la consommation est un élément essentiel de la demande globale. La crise montre que la consommation alimentée par la dette n'est pas soutenable. Ce sont les salaires des travailleurs et des travailleuses qui soutiennent la demande globale; l'augmentation des revenus dépend de la productivité. Avant la crise, l'augmentation moyenne des salaires était dans l'ensemble inférieure au rendement des capitaux et à la croissance de la productivité. Les raisons de cette situation font l'objet d'un débat; toutefois, il est évident qu'un partage équitable des gains de productivité entre les salaires et les profits constitue une base solide permettant de soutenir la demande.

9. Il est évident qu'il existe un lien entre politiques macroéconomiques et entreprises durables. Un environnement propice aux entreprises durables leur permet de générer une croissance porteuse d'emplois décents et de créer la confiance qui favorise l'investissement et l'emploi. Il faut mettre en œuvre des politiques permettant de créer un environnement favorable à la création d'emplois décents.

10. Dans bon nombre de pays, on assiste à une augmentation du travail temporaire, à temps partiel et occasionnel ou à l'évolution des formes de travail à cause de facteurs liés à l'offre et à la demande sur le marché de l'emploi. Les gouvernements, les partenaires sociaux et le Bureau international du Travail (le Bureau) doivent être plus attentifs à ce type d'emploi afin de garantir le travail décent.

11. Les retombées positives de l'augmentation des échanges commerciaux et des investissements sont réparties de façon inégale. Certaines économies et leur main-d'œuvre sont désavantagées et mal préparées pour participer à l'économie mondiale. Pour de

nombreux pays en développement, il est difficile de diversifier l'économie et la production de biens et services. Les options de politiques englobent les politiques industrielles et les stratégies sectorielles, qui élargissent les possibilités d'emploi décent et productif.

12. Le travail informel dans les zones urbaines et rurales constitue un problème de taille pour de nombreux marchés du travail dans le monde. La majorité des pauvres vit et travaille dans les zones rurales où le déficit de travail décent peut être critique, et c'est pourquoi l'augmentation de l'investissement et la productivité dans l'agriculture et les zones rurales sont indispensables pour réduire les inégalités et promouvoir des économies intégratrices.

13. On s'inquiète de plus en plus que les jeunes n'ont pas les perspectives d'emploi qui leur sont nécessaires et qu'une génération sera laissée pour compte. Nombreuses sont les femmes qui continuent de ne pas participer pleinement au marché du travail, ce qui pourrait aboutir à une augmentation significative des tensions sociales, à compromettre la relance et avoir des conséquences à long terme sur le bien-être social et économique, autant d'éléments empêchant les nations de prospérer. Faire en sorte que les jeunes et les femmes aient la possibilité de bénéficier d'une éducation, de l'acquisition de compétences et d'opportunités de participer à l'économie est important. Cette reconnaissance n'exclut pas la responsabilité de traiter les problèmes à long terme d'autres groupes désavantagés au plan social et marginalisés au sein de nos nations et entre nos nations.

14. Dans un monde toujours plus globalisé, l'information et la technologie sont donc de plus en plus nécessaires pour acquérir de nouvelles aptitudes et compétences sur le lieu de travail et privilégier l'économie du savoir. Améliorer l'accès aux technologies dans les pays en développement y multiplierait les possibilités d'emploi.

15. Si les mouvements transfrontières de marchandises et de capitaux sont une caractéristique de la mondialisation, il y a également des mouvements transfrontières de travailleurs, et il importe de prendre acte du fait que la mondialisation a entraîné une migration accrue dont il faut tenir compte du point de vue de l'emploi tout en assurant la protection des travailleurs migrants, conformément à la législation et aux pratiques nationales et aux normes internationales en vigueur.

16. L'adaptation aux changements climatiques et la nécessité de préserver l'environnement naturel continueront d'avoir un impact sur le monde du travail; en fait, il s'agit de saisir les possibilités de création d'emplois verts décents et de développement sans exclusive ainsi que de gérer les transitions du marché du travail.

17. L'Organisation internationale du Travail (l'OIT ou l'Organisation) a un rôle particulier à jouer en ce qui concerne l'emploi et les aspects sociaux associés à ces défis.

18. L'OIT dispose d'importants moyens pour trouver une solution aux conséquences de la crise sur l'emploi et parvenir à une reprise durable: l'Agenda global pour l'emploi (2003), la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) et le Pacte mondial pour l'emploi (2009). L'Organisation et ses mandants peuvent tirer parti de ce cadre de politiques pour accélérer la reprise et placer l'emploi productif et le travail décent au centre des politiques nationales et internationales, de façon à promouvoir un monde dans lequel les possibilités productives et de travail décent seront maximisées.

II. CONTEXTE

19. A sa 97^e session en 2008, la Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. La Déclaration affirme, dans un contexte de mutation croissante, les engagements pris et les efforts déployés par l'Organisation et ses Etats Membres pour donner effet au mandat de l'OIT, notamment au moyen des normes internationales du travail, et pour placer le plein emploi productif et le travail décent au centre des politiques économiques et sociales. Cette Déclaration vise à renforcer la capacité de l'OIT de promouvoir son Agenda du travail décent et de relever efficacement les défis que pose la mondialisation, en vue de promouvoir et réaliser le progrès et la justice sociale.

20. Il était prévu, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, que l'Organisation mettrait sur pied un dispositif de discussions récurrentes par la Conférence internationale du Travail (CIT) en vue de mieux comprendre les réalités diverses et les besoins des mandants, d'évaluer les résultats des activités de l'OIT et d'aider le Bureau à ajuster son action en vue de la rendre plus efficace pour chacun des quatre objectifs stratégiques de l'Organisation, qui sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement: promotion de l'emploi; amélioration et extension de la protection sociale; promotion du dialogue social et du tripartisme; et promotion, réalisation et respect des principes et droits fondamentaux au travail.

21. Le présent document contient les conclusions convenues dans un cadre tripartite à la 99^e session de la CIT, en 2010, à l'issue de la discussion récurrente sur l'emploi ainsi que les observations de l'étude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi.

22. L'objectif global des présentes conclusions est de définir les mesures nécessaires pour répondre plus efficacement aux réalités et aux besoins divers des Membres de l'OIT en vue d'un plein emploi productif et librement choisi et du travail décent. Les défis qui se posent aux Etats Membres, aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations y sont recensés. A l'appui de ce processus, on y propose des mesures que le Conseil d'administration et le Bureau, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent prendre pour répondre aux besoins des mandants en tenant dûment compte de leur diversité.

23. Les présentes conclusions préconisent aussi de meilleures méthodes de coopération internationale qui permettraient à l'Organisation et aux mandants de mieux tirer parti des expériences des autres. Dans bien des cas, elles appellent à une collaboration accrue avec d'autres organisations internationales compétentes, ainsi qu'à une meilleure cohérence des politiques aux niveaux national, régional et international, notamment à une coopération Sud-Sud.

24. Fondées sur la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, y compris la Déclaration de Philadelphie, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, les présentes conclusions tiennent compte de l'impact profond de la crise mondiale financière, économique et de l'emploi qui a commencé en 2008. Elles établissent aussi un cadre pour l'application des politiques et d'options de politiques, notamment tous les éléments de l'Agenda global pour l'emploi précédemment convenus par le Conseil d'administration et tous ceux du Pacte mondial pour l'emploi précédemment convenus par la Conférence.

III. DES POLITIQUES MACROÉCONOMIQUES POUR PROMOUVOIR UN PLEIN EMPLOI DÉCENT, PRODUCTIF ET LIBREMENT CHOISI

25. Les gouvernements des Etats Membres devraient évaluer, comme il se doit, ce qui suit:

- i) créer et préserver des emplois productifs et librement choisis, conformément aux principes et droits fondamentaux au travail et autres normes internationales du travail;
- ii) adopter des politiques visant à maintenir le niveau des salaires;
- iii) concevoir et appliquer des politiques macroéconomiques favorables à l'emploi qui facilitent la croissance, l'investissement, l'entreprise durable, le travail décent, l'employabilité et l'amélioration des compétences ainsi qu'une répartition équitable des revenus, de façon à «placer le plein emploi productif et le travail décent au centre des politiques économiques et sociales» (Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable);
- iv) produire, recueillir, analyser et diffuser des statistiques et des informations de qualité sur le marché du travail et sur le travail décent afin de créer une base empirique d'éléments solides aux fins de l'élaboration de politiques;
- v) promouvoir la croissance de l'emploi grâce à une croissance économique aussi bien intérieure que tirée par les exportations;
- vi) tirer parti de la contribution et de l'expérience des travailleurs et des employeurs par l'intermédiaire de leurs organisations, à la faveur d'un dialogue constructif sur les politiques touchant l'emploi.

26. Le rôle des partenaires sociaux consiste entre autres à:

- i) fournir en temps utile aux gouvernements des contributions réfléchies et constructives;
- ii) se faire le défenseur de politiques de l'emploi convenues dans un cadre tripartite;
- iii) promouvoir l'Agenda du travail décent et le dialogue social;
- iv) participer à la négociation collective conformément aux lois et pratiques.

27. Le Bureau devrait en priorité:

- i) améliorer et coordonner ses capacités techniques et analytiques pour examiner les politiques macroéconomiques du point de vue des résultats en matière d'emploi. Cela n'est possible que si le Bureau apporte son appui au renforcement des capacités dans les pays qui ne peuvent pas, à l'heure actuelle, recueillir des statistiques sur le marché du travail. Le Bureau devrait également fournir des orientations de qualité en matière de politiques à la demande des gouvernements et des partenaires sociaux et veiller à ce que les mandants soient au courant des services qu'il peut offrir;
- ii) s'impliquer davantage dans les dialogues internationaux sur les politiques macroéconomiques et rechercher le partenariat et le dialogue avec d'autres organismes internationaux compétents au sein du système multilatéral pour intégrer les objectifs de l'emploi dans les orientations macroéconomiques et les cadres de politique;

- iii) promouvoir et renforcer l'élaboration de politiques relatives à un environnement propice aux entreprises durables, dans le sens de la croissance de l'emploi et du travail décent;
- iv) intensifier les efforts de recherche et les soumettre à un examen collégial externe de façon à en améliorer la qualité, la valeur ajoutée et la visibilité, et en utilisant les conclusions de ces recherches pour fonder les conseils en matière de politiques;
- v) se concerter avec d'autres organismes internationaux, des institutions financières internationales et des pays développés pour renforcer la cohérence des politiques et approfondir l'assistance et l'aide au développement destinées aux pays les moins avancés, en développement et en transition, ayant une marge budgétaire et politique limitée pour faire face à la crise.

IV. DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL PROPRES À PROMOUVOIR LE PLEIN EMPLOI DÉCENT, PRODUCTIF ET LIBREMENT CHOISI

28. Les gouvernements des Etats Membres devraient examiner et/ou appliquer comme il convient ce qui suit:

- i) les recommandations du Pacte mondial pour l'emploi, notamment celles qui concernent les services de l'emploi, les systèmes de garantie de l'emploi, l'investissement dans les infrastructures, le développement du secteur public, le dialogue social, la négociation collective et la protection des emplois en période de restructuration, ainsi que les entreprises durables, pour faciliter l'emploi et la croissance à long terme;
- ii) définir des objectifs précis en matière d'emploi en intégrant, dans les politiques économiques et sectorielles et dans les plans d'investissement et de dépenses, des objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière de croissance de l'emploi, et en évaluer la réalisation;
- iii) mettre en place ou renforcer, au niveau des ministères, des mécanismes qui favorisent la coordination, la cohérence et l'engagement en matière d'élaboration des politiques de l'emploi;
- iv) intégrer les politiques de l'emploi dans les cadres nationaux de développement, créer des systèmes d'information sur le marché du travail et/ou les améliorer et prendre en compte les indicateurs du marché du travail dans les systèmes nationaux de suivi et les examens budgétaires;
- v) soutenir la création et le développement d'entreprises durables dans tous les secteurs et appuyer la création d'emplois dans tous les secteurs économiques, reconnaissant l'effet multiplicateur des efforts ciblés;
- vi) tenir compte du soutien exprimé par les ministres du Travail du G20 au développement des secteurs à forte croissance tels que les soins de santé, les soins aux personnes âgées, l'éducation et la sécurité publique;
- vii) axer leurs efforts sur l'assistance à la création d'emplois décents et les possibilités de revenu pour les groupes vulnérables et défavorisés, notamment grâce au développement des petites et moyennes entreprises et à l'investissement dans les infrastructures à forte intensité de main-d'œuvre;

- viii) instaurer un cadre réglementaire propice à la création d'emplois grâce à la création et au développement d'entreprises durables;
- ix) prendre des mesures pour résoudre le problème du chômage des jeunes, en particulier grâce à des programmes relatifs au marché du travail, afin de les aider à trouver un emploi durable et un travail décent;
- x) créer de nouvelles possibilités de travail décent auxquelles l'évolution des formes d'emploi est susceptible de donner lieu, à condition de protéger suffisamment les travailleurs temporaires et occasionnels;
- xi) protéger contre les relations professionnelles déguisées.

29. Le rôle des partenaires sociaux consiste à:

- i) faire aux gouvernements, en temps opportun, des propositions réfléchies et constructives en matière de politiques;
- ii) avoir recours au dialogue social et à la négociation collective en tant que de besoin pour résoudre les difficultés concernant l'emploi et le marché du travail;
- iii) sensibiliser leurs membres aux approches sur les options offertes par le Pacte mondial pour l'emploi;
- iv) contribuer de manière proactive à l'application de l'Agenda global pour l'emploi et à la création de bases de données de l'OIT sur les bonnes pratiques et les leçons tirées au niveau international et veiller à les utiliser.

30. Le Bureau devrait en priorité:

- i) examiner les nombreux mécanismes (objectifs du Millénaire pour le développement, stratégies de réduction de la pauvreté) que les pays sont censés utiliser pour rendre compte de la manière dont ils ont honoré leur engagement en matière d'emploi et faire rapport, eu égard à leur cohérence et à leur obligation redditionnelle collective;
- ii) renforcer ses capacités et élargir la gamme de services offerts afin de donner des conseils opportuns et adaptés sur les politiques de l'emploi, d'évaluer les impacts et de tirer les enseignements voulus;
- iii) évaluer l'utilisation, l'efficacité et la portée des services et des outils, notamment ceux se rapportant à la création d'emplois de qualité et aux conseils sur l'évaluation des stratégies économiques et des bases de données; faire rapport au Conseil d'administration sur les résultats de ces évaluations et en tirer des leçons dans le souci d'améliorer constamment les politiques et les services du Bureau;
- iv) procéder à des examens des politiques de l'emploi, améliorer les méthodes pour en tirer des enseignements qui seront diffusés auprès des mandants;
- v) offrir régulièrement des possibilités de formation aux gouvernements, aux partenaires sociaux et aux autres acteurs importants sur la conception des politiques de l'emploi, les cadres de mise en œuvre et l'évaluation, y compris des formations sur la production, l'analyse et l'exploitation des statistiques sur le marché du travail aux fins de l'élaboration de politiques efficaces en matière d'emploi;

- vi) intensifier les activités sur l'emploi précaire dans l'économie informelle grâce à des travaux de recherche plus poussés et à des études par pays sur les facteurs qui freinent ou au contraire favorisent la transition vers la formalité et le travail décent;
- vii) renforcer ses activités dans le domaine des investissements à forte intensité de main-d'œuvre, notamment les dispositifs publics de garantie de l'emploi, pour l'emploi temporaire, les programmes exceptionnels de travaux publics et d'autres dispositifs de création d'emplois directs qui sont bien ciblés et englobent également l'économie informelle;
- viii) renforcer ses travaux sur les coopératives et l'économie sociale, en tant que domaines importants de création d'emplois.

V. AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ, LA PRODUCTIVITÉ
ET LES NIVEAUX DE VIE ET FAVORISER
LE PROGRÈS SOCIAL

31. Les gouvernements des Etats Membres devraient examiner et/ou appliquer comme il convient ce qui suit:

- i) concevoir et promouvoir des politiques en matière de salaires et de revenus, d'horaires et d'autres conditions de travail pour garantir à tous un juste partage des fruits du progrès et un salaire minimum vital à tous ceux qui ont un emploi et qui ont besoin d'une telle protection;
- ii) envisager d'adopter des options telles que le salaire minimum à même de réduire la pauvreté et l'inégalité, d'accroître la demande et de contribuer à la stabilité économique. La convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, peut fournir des orientations à cet égard;
- iii) améliorer la qualité de l'éducation et les compétences de base et les étendre à plus de bénéficiaires;
- iv) améliorer les connaissances sur le travail décent et les compétences entrepreneuriales, ce qui permettra aux particuliers et aux entreprises de faire face et de s'adapter plus facilement à la restructuration et à la récession économiques et de s'intégrer à l'économie formelle;
- v) offrir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et d'amélioration des compétences, notamment des compétences élevées, grâce à une formation et à un enseignement professionnels susceptibles d'améliorer l'employabilité et la productivité à long terme;
- vi) améliorer et élargir l'accès à une formation professionnelle adaptée et, le cas échéant, stimuler l'esprit d'entreprise, en particulier en tenant compte des besoins des femmes, des jeunes et des groupes vulnérables;
- vii) améliorer et élargir l'accès à la formation professionnelle et stimuler l'esprit d'entreprise, en particulier parmi les coopératives ainsi que pour les microentreprises et les petites et moyennes entreprises;
- viii) investir dans les systèmes d'information sur le marché du travail pour inspirer les politiques menées dans ce domaine, notamment en matière de formation, et leur mise en application; et pour assurer le suivi de l'impact et de l'efficacité de l'éducation et de la formation pour éclairer l'élaboration en cours des politiques;

- ix) renforcer les capacités de leurs services de l'emploi pour leur permettre de toucher davantage de demandeurs d'emploi et d'employeurs et d'améliorer leurs résultats, notamment en matière d'orientations professionnelles;
- x) renforcer les institutions, les pratiques et les mécanismes pour leur permettre d'associer les employeurs et les travailleurs à la définition des priorités et veiller à la qualité ainsi qu'à la pertinence de la formation aux échelons sectoriel et national;
- xi) promouvoir la Déclaration de l'OIT de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) qui concerne, entre autres choses, la formation et les niveaux de vie.

32. Le rôle des partenaires sociaux consiste à:

- i) participer au dialogue social et aux institutions conçues pour préserver le dialogue entre employeurs et leurs organisations, les syndicats et les instituts de formation, aux échelons nationaux, sectoriels et locaux, notamment au sein d'institutions visant à concevoir et à appliquer des programmes d'éducation et de formation professionnelle;
- ii) encourager les possibilités de formation en cours d'emploi, à la fois pour les employés et les jeunes parmi les employeurs de tous types d'entreprise, depuis les entreprises multinationales jusqu'aux micro, petites et moyennes entreprises;
- iii) encourager la productivité et des pratiques responsables sur le lieu de travail ainsi que l'accès à une formation pertinente à l'information et à des services, en particulier pour les petites et les moyennes entreprises.

33. Le Bureau devrait en priorité:

- i) étendre son rôle de chef de file en matière de perfectionnement des compétences, en s'appuyant sur la stratégie de formation du G20 élaborée par l'OIT, en précisant quelles activités donnent des résultats, dans quelles circonstances et avec quelles ressources, et en améliorant la diffusion de ces informations, par exemple en envisageant la création et la gestion d'une banque mondiale de connaissances sur l'éducation, les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie et également sur la croissance verte;
- ii) réaliser des recherches rigoureuses sur les emplois verts pour suivre la façon dont les pays mettent en valeur le potentiel de la création d'emplois, adaptent les industries traditionnelles et passent à une production durable respectueuse de l'environnement et être en mesure, ensuite, de diffuser des informations pertinentes et de qualité à l'échelon mondial et d'aider, en particulier, les pays en développement à intégrer des éléments et des mesures concernant les emplois verts dans les programmes par pays de promotion du travail décent;
- iii) mettre au point des outils diagnostiques permettant d'anticiper les besoins de compétences, notamment en évaluant l'évolution démographique ainsi que le verdissement de l'économie, pour réduire les inadéquations de compétences, pour mieux répondre aux besoins de l'industrie et améliorer la croissance et l'emploi sur la base d'une meilleure éducation et de compétences plus pointues;
- iv) étayer, rassembler et diffuser l'information sur les facteurs qui améliorent ou détériorent les gains de productivité, ainsi que la répartition équitable des bénéfices, et concevoir les façons d'améliorer la mise en œuvre de bonnes pratiques;

- v) promouvoir la Déclaration sur les EMN, notamment grâce à une coopération avec d'autres organismes internationaux et dans le cadre d'initiatives privées visant à améliorer les niveaux de vie et le progrès social.

VI. DES POLITIQUES COMMERCIALES ET D'INVESTISSEMENT
PROPRES À PROMOUVOIR UN PLEIN EMPLOI
DÉCENT ET PRODUCTIF

34. Les gouvernements des Etats Membres devraient évaluer et/ou appliquer ce qui suit:

- i) prendre des mesures visant à évaluer l'impact des politiques commerciales et d'investissement sur l'emploi et le travail décent, afin d'orienter les choix politiques;
- ii) renforcer la collaboration entre les ministères compétents afin qu'une attention suffisante soit portée à l'éclaircissement des possibilités d'emploi et de travail décent dans les politiques commerciales et d'investissement;
- iii) institutionnaliser le dialogue avec les partenaires sociaux sur les questions de commerce et d'emploi et d'aide pour le commerce au moyen de ces mécanismes interministériels de coordination.

35. Le rôle des partenaires sociaux consiste à:

- i) instaurer le dialogue social et la coopération sur les évaluations de l'impact des politiques commerciales et d'investissement sur l'emploi, notamment des programmes d'ajustement équitables favorisant la transition des travailleurs déplacés, notamment vers d'autres emplois décents;
- ii) collaborer, le cas échéant, à l'élaboration de politiques visant à soutenir une croissance et une industrialisation à valeur ajoutée dans les pays en développement.

36. Le Bureau devrait en priorité:

- i) renforcer son expertise en matière de politiques commerciales, industrielles et d'investissement afin d'évaluer leur impact sur l'emploi et le travail décent;
- ii) mettre au point des outils pour évaluer les effets dynamiques, quantitatifs et qualitatifs du commerce et de l'investissement sur l'emploi et promouvoir ces outils auprès des Etats Membres, y compris en apportant un appui sur le terrain à ceux qui le demandent;
- iii) renforcer les capacités de recherche et d'analyse concernant les effets des politiques commerciales, industrielles et d'investissement sur l'emploi en vue d'orienter les conseils en matière de politiques;
- iv) associer les gouvernements et les partenaires sociaux, séparément ou ensemble, à l'examen et à la diffusion des résultats des études sur l'impact des accords commerciaux et d'investissement sur l'emploi et le travail décent; encourager la prise en compte des résultats des recherches empiriques dans l'élaboration des politiques nationales;
- v) élargir la collaboration avec les autres organismes internationaux compétents dans ce domaine pour, entre autres, mieux diffuser et exploiter les résultats des études sur

l'impact des politiques commerciales sur l'emploi afin d'éclairer le débat aux échelons national, régional et international, et assurer la cohérence des politiques;

- vi) transposer à une plus grande échelle les initiatives qui ont fait leurs preuves et qui ont permis aux entreprises et aux travailleurs de tirer parti des possibilités commerciales, notamment le programme «Travailler mieux», le programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) et le Helpdesk sur les entreprises multinationales;
- vii) promouvoir dans le secteur de l'exportation des pays les normes fondamentales du travail de l'OIT. En outre, dans les pays qui n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail et sur la protection de la maternité, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et le traitement équitable des femmes qui tombent enceintes.

VII. ACTION NORMATIVE AUTOUR DE L'OBJECTIF STRATÉGIQUE DE L'EMPLOI

37. L'Agenda global pour l'emploi a réaffirmé la complémentarité entre droits et avantages économiques.

38. Les gouvernements sont encouragés à prendre les mesures suivantes:

- i) réagir positivement et à titre prioritaire à la campagne que mène le Bureau en faveur de la ratification des normes fondamentales du travail et des conventions sur «la gouvernance» (visées dans l'annexe de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable), notamment la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, en prenant des mesures pour leur mise en œuvre effective;
- ii) ratifier et mettre en œuvre efficacement les conventions à jour qui font l'objet de l'étude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi de 2010 ¹;
- iii) mettre en œuvre avec efficacité les recommandations qui font l'objet de l'étude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi de 2010 ²;
- iv) accorder toute l'importance nécessaire aux normes pertinentes visées au paragraphe 14 du Pacte mondial pour l'emploi;
- v) relancer les efforts visant à ce que les ralentissements économiques ne se traduisent pas par des violations ou l'affaiblissement des droits fondamentaux au travail ou des législations nationales en la matière.

39. Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont encouragées à travailler avec les gouvernements et le Bureau pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des instruments susmentionnés.

40. L'obligation première des entreprises est de respecter la législation nationale. En l'absence de législation ou de pratique nationales, les sociétés doivent s'inspirer des

¹ Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

² Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, et recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002.

principes convenus dans les normes internationales du travail. La Déclaration EMN est à cet égard un important document de référence.

41. Le Bureau devrait en priorité:

- i) promouvoir la ratification et l'application efficace des instruments dont il est question au paragraphe 38 i) ci-dessus;
- ii) promouvoir la cohérence et l'application pratique des normes internationales du travail au moyen de conseils en matière de politiques de l'emploi et concernant l'application dans les pays du Pacte mondial pour l'emploi et, le cas échéant, utiliser les principes qu'ils énoncent dans des réunions régionales ou internationales auxquelles le BIT participe aux côtés d'autres institutions multilatérales;
- iii) promouvoir la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, comme instrument permettant de lutter contre les fausses relations d'emploi en prêtant particulièrement attention aux femmes et aux jeunes;
- iv) s'inspirer des conventions de l'OIT sur les services de l'emploi et les agences d'emploi privées ¹, ainsi que des bonnes pratiques recensées au niveau national en vue d'améliorer et de moderniser les services de l'emploi;
- v) améliorer le renforcement des capacités et fournir une assistance technique aux Etats Membres pour leur permettre de mettre en œuvre efficacement les conventions et recommandations dont il est question au paragraphe 38 i) ci-dessus.

VIII. LES LIENS RÉCIPROQUES ENTRE LES QUATRE OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET LEUR IMPACT SUR L'OBJECTIF STRATÉGIQUE DE L'EMPLOI

42. De plus en plus, la nature des quatre objectifs stratégiques du Pacte mondial pour l'emploi (inséparables, interdépendants et qui se renforcent mutuellement) est considérée non seulement comme une riposte efficace à la crise et une stratégie de reprise, mais aussi comme le cadre dans lequel s'inscrit un nouveau modèle de développement économique et social caractérisé par une croissance équitable axée sur l'emploi et tirée par les revenus:

- i) le potentiel de croissance économique et sociale d'une société ne peut se réaliser pleinement si la population ne bénéficie pas d'un socle de protection sociale;
- ii) de même, les régimes de sécurité sociale ne peuvent être financés sans une économie et une base d'emploi saines;
- iii) il est impossible de réaliser l'emploi librement choisi sans respecter les principes et droits fondamentaux au travail;
- iv) il est impossible, sans dialogue social, de partager équitablement les avantages découlant des gains de productivité et de la croissance ainsi que le fardeau de l'ajustement en période de crise économique;
- v) les gains de productivité et la croissance de l'emploi ne peuvent être réalisés sans un environnement propice aux entreprises durables.

¹ Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

43. Le Bureau, les gouvernements et les partenaires sociaux ont besoin d'améliorer leurs capacités techniques et institutionnelles pour que la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, le Pacte mondial pour l'emploi et l'Agenda global pour l'emploi institutionnalisent la cohérence et la complémentarité des quatre objectifs stratégiques.

44. Les gouvernements des Etats Membres devraient examiner et/ou appliquer comme il convient ce qui suit:

- i) associer des éléments comme le salaire minimum, les transferts de revenus, la protection sociale, les politiques de l'emploi, les investissements publics et le développement des compétences et de l'esprit d'entreprise afin d'augmenter le nombre d'emplois et d'en améliorer la qualité en faveur des groupes habituellement défavorisés sur le marché du travail;
- ii) utiliser des mécanismes qui encouragent le dialogue social, en se fondant sur la liberté d'association, notamment sur la négociation collective, pour préserver les emplois en cas de récession et améliorer l'employabilité, l'éducation et la formation ainsi que les compétences requises pour ceux qui sont contraints de chercher un nouvel emploi, pour définir les conditions de travail et convenir de mesures visant à améliorer la productivité et à partager les gains découlant d'une productivité accrue;
- iii) mettre en place une protection sociale suffisante pour tous;
- iv) renforcer les capacités des services de l'inspection du travail, notamment pour aider les employeurs à appliquer la législation nationale, en leur imposant le respect de la loi ou par des activités de sensibilisation, et offrir un accès à des services de formation et d'éducation techniques, notamment sur la sécurité et la santé au travail, ce qui peut améliorer la qualité de vie des travailleurs et accroître la productivité;
- v) mettre en œuvre des politiques de l'emploi propres à faire naître une société plus intégratrice, en veillant par exemple à ce que les politiques et programmes servent l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes et répondent aux besoins des groupes habituellement défavorisés sur le marché du travail.

45. Le Bureau devrait en priorité:

- i) systématiser les processus de supervision et de coordination pour faire en sorte que l'emploi et les trois autres secteurs du Bureau progressent ensemble selon les principaux cadres de politiques, notamment l'Agenda global pour l'emploi et le Pacte mondial pour l'emploi;
- ii) améliorer la transparence de l'allocation des ressources, faciliter les synergies et encourager une meilleure participation des partenaires sociaux, notamment dans les projets de coopération technique, reconnaissant le rôle transversal que jouent le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs dans les travaux du Bureau;
- iii) collecter et réaffecter des ressources suffisantes pour accélérer le processus d'application du Pacte mondial pour l'emploi au niveau national là où les Etats Membres le demandent. On pourrait procéder comme suit: *a)* en créant une équipe spéciale du Bureau chargée de l'application du Pacte mondial pour l'emploi au niveau national, dont les membres proviendraient des services s'occupant des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, qui pourrait poser rapidement un diagnostic et prêter appui aux bureaux extérieurs; *b)* en encourageant les gouvernements à assurer un véritable processus tripartite au niveau national, au besoin par le renforcement des capacités

des mandants; c) en veillant à ce qu'il soit procédé, dans une première étape, à une évaluation rapide de la situation dans les pays;

- iv) coopérer avec d'autres organisations multilatérales pour promouvoir la cohérence des politiques en vue d'une mondialisation équitable fondée sur des orientations de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, l'Agenda global pour l'emploi et le Pacte mondial pour l'emploi;
- v) procéder à un examen systématique et à une éventuelle réorganisation des outils et méthodes de promotion de l'emploi au niveau national, notamment les programmes par pays de promotion du travail décent.

IX. DEMANDES ADRESSÉES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION CONCERNANT L'INSCRIPTION DE QUESTIONS À SON ORDRE DU JOUR

46. Examen d'un rapport sur la manière dont les organisations internationales, notamment les institutions financières internationales et l'ONU, appuient les objectifs fixés en matière d'emploi et de politiques de l'emploi et sur l'état de leur collaboration avec l'OIT.

47. Organiser, pendant la session du Conseil d'administration, un forum sur les politiques macroéconomiques propres à créer rapidement des emplois de qualité et sur la manière dont l'OIT favorise la réalisation des objectifs en matière d'emploi par des conseils fournis aux gouvernements et aux mandants en matière macroéconomique. La discussion devrait se fonder sur une analyse factuelle de l'expérience des pays.

48. Envisager une discussion sur les principaux exercices périodiques de renforcement des capacités menés dans les régions sur la conception et l'analyse de politiques de l'emploi, qui tiennent compte de l'évaluation de l'impact de ces politiques.

49. Envisager de mettre en place une capacité de «réponse rapide» à l'échelle du Bureau, qui pourrait travailler efficacement avec d'autres organisations internationales ou intervenir seule pour aider les pays qui le demandent à élaborer une stratégie en matière d'emploi et de politiques sociales pour faire face à une crise budgétaire ou à une restructuration économique.

50. Demander au Directeur général d'engager rapidement des discussions avec les principales institutions financières et économiques internationales ainsi qu'avec d'autres organismes internationaux compétents pour assurer une meilleure cohérence entre politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi au niveau international; inviter le Directeur général à présenter au Conseil d'administration, à sa session de novembre 2010, un document exposant les éléments et les modalités éventuelles d'un cadre ayant pour objectif de promouvoir la cohérence entre ces politiques. Ce document devrait offrir un cadre cohérent pour donner aux gouvernements et aux partenaires sociaux les meilleures orientations possibles permettant de mettre le plein emploi productif et le travail décent au centre des politiques économiques et sociales tout en renforçant la coopération et l'échange d'expériences entre eux. Lors de l'élaboration des éléments d'un tel cadre, le Bureau devrait consulter les principales institutions économiques et financières internationales en vue d'assurer une meilleure cohérence entre politiques économiques, financières, sociales et de l'emploi au niveau international, en ayant conscience que cela peut également faciliter la cohérence des politiques gouvernementales au niveau national ainsi que leur promotion au niveau international.

51. Reprogrammer, dans les plus brefs délais, la discussion de la CIT concernant les incidences du nouveau contexte démographique sur l'emploi et la protection sociale.

52. Instaurer un processus d'examen du mécanisme de suivi de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, dont se chargerait la Sous-commission des entreprises multinationales en vue de mettre au point des méthodes de promotion.

53. Etablir un cadre en vue de définir les mesures à prendre pour faire en sorte que les normes du travail soient tenues à jour.

54. Examiner systématiquement et, éventuellement, réorganiser les outils et méthodes de promotion de l'emploi au niveau national, notamment les programmes nationaux de promotion du travail décent.

55. Faire le point sur la manière dont l'Organisation donne suite aux conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, adoptées en 2007.

56. Envisager des solutions pour améliorer et mieux utiliser les études d'impact, en veillant à ce que de telles études soient systématiquement envisagées dans le contexte des travaux futurs du Bureau.

57. Soumettre au bureau du Conseil d'administration les présentes conclusions et recenser, dans les plus brefs délais et en consultation avec le bureau des commissions compétentes du Conseil d'administration, les rapports et les informations qui pourraient être demandés au Bureau suite à la présente discussion.

58. Conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, qui prévoit que l'Organisation tiendra une discussion récurrente pendant la Conférence internationale du Travail pour, entre autres, «évaluer les résultats des activités de l'OIT afin d'éclairer les décisions concernant les programmes, le budget et autres aspects de la gouvernance», le Directeur général prendra toutes les mesures nécessaires pour:

- i) faire en sorte que les présentes conclusions soient prises en considération lors de l'exécution du programme et budget pour 2010-11 et lors des prochaines périodes biennales dans les limites des ressources disponibles;
- ii) étudier les moyens de trouver les ressources nécessaires pour mettre pleinement en œuvre les présentes conclusions, notamment des ressources extrabudgétaires et des ressources du Compte supplémentaire du budget ordinaire;
- iii) conformément au cadre stratégique approuvé pour 2010-2015, veiller à ce que le Conseil d'administration étudie comment tenir compte au mieux des présentes conclusions dans le projet de programme et budget pour 2012-13, en premier lieu, lors de l'examen préalable des propositions qui seront présentées à la 309^e session du Conseil d'administration en novembre 2010.