

Aperçu des programmes de l'OIT

L'objectif premier de l'OIT est de contribuer à la réalisation du plein emploi productif et du travail décent pour tous, y compris les femmes et les jeunes. Cet objectif est ancré dans la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Pour aider les Etats membres et les partenaires sociaux à atteindre leurs objectifs, l'OIT s'attache à mettre en œuvre un Agenda du travail décent qui comprend quatre domaines interdépendants: le respect des droits fondamentaux des travailleurs et les normes internationales du travail, la promotion de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social.

L'importance primordiale de l'emploi et les relations réciproques entre les quatre grands objectifs stratégiques sont exprimées dans les cadres stratégiques mondiaux majeurs de l'OIT: l'Agenda global pour l'emploi (2003), la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) et le Pacte mondial pour l'emploi (2009). La résolution et les conclusions de la discussion générale de la Conférence internationale du Travail sur l'objectif stratégique de l'emploi (juin 2010) ont souligné que la nature indissociable, interdépendante et se renforçant mutuellement des quatre objectifs stratégiques est, de façon croissante, considérée comme étant « *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* ». La Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964, définit le grand cadre de référence normatif pour la politique de l'emploi et rappelle également « *les rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux* ».

L'emploi joue également un rôle prépondérant dans l'ordre du jour politique international. Les dirigeants du G20 ont reconnu le rôle des politiques pour l'emploi en se penchant sur la dimension tant économique qu'humaine de la crise économique et financière. Le consensus de Séoul sur le développement relatif à la croissance partagée annoncé au cours du G20 de novembre 2010 représente un grand pas en avant vers l'élaboration de cadres macro-économiques favorables à l'emploi. Les activités de l'OIT sur l'emploi sont vastes et comprennent un grand nombre de thèmes et six moyens d'action au minimum (services consultatifs, travaux de recherche, développement d'outils, manuels et directives, coopération technique, activités de renforcement des capacités des mandants de l'OIT, et renforcement et extension des partenariats). Pour mieux exposer aux mandants de l'OIT et au grand public la spécificité des

programmes techniques tout en donnant une vision globale de l'ensemble, le présent dossier contient un bref profil de chacun des principaux programmes de l'OIT pour l'emploi. Ces profils sont indiqués dans la liste ci-dessous:

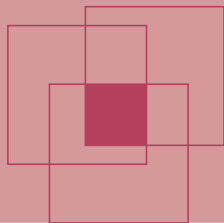
1. Politiques de l'emploi
2. Entreprises durables
3. Compétences et employabilité
4. Politiques et institutions du marché du travail
5. Services de l'emploi
6. Analyse économique et des marchés du travail
7. Tendances et informations sur le marché du travail
8. Investissements à haute intensité de main-d'œuvre
9. Finance solidaire
10. Economie informelle
11. Commerce et emploi
12. Politique industrielle pour la transformation de la production
13. Emplois verts
14. Emploi rural et travail décent
15. Emploi des jeunes
16. Egalité hommes-femmes et emploi
17. Handicap et travail
18. Intervention lors de conflits et catastrophes

Ces programmes se recoupent et, au niveau opérationnel, ils se conjuguent en approches intégrées selon les circonstances et les priorités du pays, au sein des politiques nationales pour l'emploi et des Programmes par pays de promotion du travail décent. Chaque programme fait l'objet d'une brève description et d'un résumé exposant les principaux enjeux, la nature et la provenance du mandat de l'OIT sur le sujet, les principaux éléments du programme et une liste des principaux outils et références. Les publications relatives à ces programmes sont disponibles en version électronique à l'adresse: <http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang-fr/index.htm>. Des informations supplémentaires sur chacun des programmes peuvent être consultées à la page d'accueil du Secteur de l'emploi (<http://www.ilo.org/employment/lang-fr/index.htm>) ou en suivant les liens indiqués dans chacun des profils.



José Manuel Salazar-Xirinachs
Directeur exécutif, Secteur de l'emploi

Nous contacter:
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: edempsu@ilo.org
[www.ilo.org/employment/
lang-fr/index.htm](http://www.ilo.org/employment/lang-fr/index.htm)



Politiques de l'emploi

Les enjeux

Un monde où près de 200 millions de personnes sont sans emploi et près de 40 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, y compris les familles des travailleurs, vit avec moins de 2 dollars des États-Unis par jour est un immense défi. L'emploi productif stagne et même dans les pays dotés d'une croissance économique stable, la création d'emplois n'a pas suivi, notamment pour les jeunes et les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Qui plus est, la qualité des nouveaux emplois est plutôt préoccupante, car bon nombre d'entre eux sont précaires, informels et faiblement rémunérés.

Sur les dix prochaines années, il faudra 600 millions d'emplois pour absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail (40 millions par an) et pour réduire le nombre des chômeurs déjà en attente d'emploi (200 millions). Durant 30 ans depuis les années 80, l'emploi n'a pas été au centre des politiques économiques et des plans nationaux de développement. La plupart des stratégies nationales ont plutôt privilégié l'exportation et l'industrialisation orientée vers les investissements étrangers directs, tandis que les programmes d'ajustement structurel conduits par les institutions de Bretton Woods préconisaient la stabilité macroéconomique, le resserrement des dépenses publiques, le maintien d'une inflation faible, une déréglementation de la finance et la flexibilité du marché du travail. Les décideurs considéraient que la création d'emplois était un effet résiduel de la croissance économique produite par le secteur privé. Or, il devient de plus en plus évident que la seule croissance n'est pas une condition suffisante pour créer des emplois décents et productifs, et que les modèles de croissance et les politiques économiques jouent un rôle dans la création d'emplois.

Au cours de la dernière décennie, de nouvelles politiques cadres nationales ont été élaborées dans les pays en voie de développement, sous la forme de stratégies de réduction de la pauvreté dans les pays les moins avancés ou de plans et de stratégies de développement dans les économies émergentes. De plus en plus souvent, ces politiques cadres comprennent davantage d'objectifs et d'efforts spécifiques pour augmenter la productivité et l'emploi et pour y affecter des ressources. La crise économique et financière mondiale a aggravé et mis en lumière le déficit sous-jacent en emplois, tout en soulignant la nécessité de lutter contre les déséquilibres structu-

rels, comme l'ont reconnu le nouveau Cadre pour une croissance solide, durable et équilibrée adopté par le G20 et le Pacte mondial pour l'emploi adopté par la Conférence internationale du Travail (CIT) en 2009. La discussion sur l'emploi lors la CIT 2010 a sanctionné un réexamen des orientations cadres macro-économiques afin de tenir compte d'une croissance plus orientée vers l'emploi et des macro-politiques. Un nouvel accent est porté sur la nécessité d'une croissance plus inclusive et riche en emplois et sur une mondialisation équitable. La cohérence des politiques sur un ensemble de thèmes économiques, financiers, sociaux et relatifs au marché du travail et la coordination des politiques entre les grands acteurs restent les grands défis à relever pour réaliser les objectifs de l'emploi. Pour y parvenir, les pays doivent adopter des stratégies économiques – notamment des orientations macro-économiques et sectorielles qui visent spécifiquement l'emploi – et mettre en place un dispositif efficace de suivi et d'évaluation pour mesurer l'efficacité des politiques et permettre d'y apporter des aménagements.

La réponse de l'OIT

L'objectif portant sur le plein emploi productif avait déjà été énoncé dans la constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie de 1944; la Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964, l'a précisé davantage. Par ailleurs, tous les travaux de l'OIT relatifs à l'emploi résultent du mandat que lui confèrent l'Agenda global pour l'emploi (2003), la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) et les Conclusions de la discussion récurrente sur l'emploi. De nombreux pays demandent à l'OIT un appui pour la formulation, l'application et le réexamen des politiques nationales de l'emploi, pour l'intégration de celles-ci dans les stratégies et plans nationaux de développement, et pour la promotion du dialogue social sur les options et priorités d'action. Les politiques nationales de l'emploi s'efforcent de lier explicitement la croissance et les stratégies économiques à la création d'emplois, et établissent un diagnostic des difficultés et des possibilités de création d'emplois productifs. L'OIT aide les pays à réexaminer, formuler et appliquer ces politiques à la lumière de l'Agenda mondial pour l'emploi, adapté pour s'appliquer à des contextes spécifiques. À cet effet, l'OIT s'appuie sur un groupe mondial de spécialistes de l'emploi qui œuvrent en partenariat avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les tendances en matière d'emploi,

les débouchés et les obstacles à la création d'emplois de qualité dans le pays sont identifiés et cette information sert à négocier et hiérarchiser les réponses politiques; ces dernières sont ensuite exprimées dans la politique nationale pour l'emploi. Ce processus offre l'occasion de promouvoir la cohérence entre les différents ministères du gouvernement, encourager le dialogue tripartite (entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs) et pour lancer une dynamique et trouver un consensus sur la meilleure façon d'obtenir une augmentation des emplois dans un contexte donné. Les politiques de l'emploi comprennent généralement des recommandations sur les objectifs d'emploi nationaux ou sectoriels convenus, et les moyens de les concrétiser, une analyse du cadre macro-économique, des ajustements aux politiques et institutions du marché du travail, l'identification des secteurs susceptibles de croissance et les stratégies d'investissement sectoriel (le côté «demande» de travail), ainsi que le développement des entreprises y compris les PME, les questions relatives à la capacité des ressources humaines (le côté «offre» de travail), l'amélioration de la qualité de l'emploi et la promotion des normes et instruments nationaux. Après la grande récession de 2008-09, ce type d'information est crucial pour promouvoir la relance de l'emploi et la protection des plus vulnérables – comme le préconise le Pacte mondial pour l'emploi.

L'OIT surveille l'évolution de ses activités sur les politiques nationales de l'emploi et le degré de présence des questions d'emploi dans les plans nationaux de développement, en utilisant un système de base de données qui permet d'obtenir rapidement un aperçu mondial et l'accès à des informations sur des pays spécifiques. Les recherches relatives aux politiques appliqués permettent d'approfondir l'analyse et comprendre quelles sont les politiques qui ont été les plus efficaces quant à la création d'emplois productifs et de travail décent dans les pays à différents niveaux de développement, et promouvoir des évaluations transnationales des bonnes pratiques. Une attention toute particulière est portée au renforcement des capacités des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau du pays et par le biais de la formation en politiques de l'emploi dispensée tous les ans au Centre international de formation de l'OIT, Turin, Italie.

Le travail de l'OIT est axé sur les priorités suivantes:

- promouvoir la place centrale de l'emploi dans les stratégies nationales économiques et de développement au moyen de services consultatifs techniques pour l'examen et la formulation de politiques nationales de l'emploi, et dans la suite à donner au Pacte mondial pour l'emploi;
- faire en sorte que les consultations tripartites, le renforcement des capacités et la validation constituent un élément central dans la formulation et l'examen des politiques de l'emploi;
- poursuivre les débats d'orientation et l'examen des modèles de développement au niveau mondial dans le cadre de recherches revitalisées;

- examiner et rénover les outils de diagnostic et les méthodologies pour centrer les travaux sur l'emploi et surveiller l'impact des mesures sur l'emploi;
- à l'issue d'une crise spécifique, il s'agit d'aider les pays à accélérer la relance et la création d'emplois en suivant les orientations du Pacte mondial pour l'emploi.

Principaux outils et ressources

Viennent s'ajouter aux normes de l'OIT susmentionnées:

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

Bureau International du Travail (BIT). 2005. *Decent work and poverty reduction strategies : A reference manual for ILO staff and constituents* (Geneva).

—. 2006. *Mise en œuvre de l'agenda global pour l'emploi: Stratégies de l'emploi en appui au travail décent* (Genève). www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_140848/lang--fr/index.htm

—. 2009a. *Protecting people, promoting jobs: An ILO report to the G20 Leaders' Summit, Pittsburgh, 24-25 September, 2009* (Geneva). www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/protecting_people_promoting_jobs.pdf

—. 2009b. *Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des Objectifs du Millénaire pour le Développement* (Genève). www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_110512/lang--fr/index.htm

—. 2010a. *Accelerating a jobs-rich recovery in G20 Countries: Building on experience, report to the Meeting of G20 Labour and Employment Ministers*, April, 2010 (Geneva). www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/g20_report_accelerating.pdf

—. 2010b. *Report of the committee for the recurrent discussion on employment*, International Labour Conference, 99th Session, 2010 (Geneva).

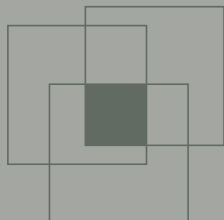
—. 2011. *Social partners and their engagement in national development plans – Lessons learnt from a decade of implementation of Poverty Reduction Strategies* (Geneva).

—. 2012. *Guide for the formulation of national employment policies* (Geneva).



Azita Berar Awad
Directrice, Département
des politiques de l'emploi

Nous contacter:
Département des politiques
de l'emploi
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: emp_policy@ilo.org
www.ilo.org/emppolicy/lang--fr/index.htm



Entreprises durables

Les enjeux

Les nombreuses crises qui ont secoué le monde durant la dernière décennie ont rappelé à quel point il était urgent de prendre en compte l'ensemble des besoins de croissance économique, de justice sociale et de protection de l'environnement. Pour trouver le chemin du développement durable, voici les principaux défis à relever:

- créer des emplois de qualité en quantité suffisante pour plus de 400 millions de nouveaux demandeurs d'emploi qui accéderont au marché du travail durant la prochaine décennie;
- faire en sorte que des centaines de millions de travailleurs pauvres parviennent à sortir de la pauvreté;
- maintenir la cohésion sociale et surmonter les multiples inégalités de chances et de revenu dans les pays individuels et d'un pays à l'autre;
- accélérer la transition vers des économies durables et à faibles émissions de carbone.

Les entreprises, qui sont l'une des principales sources de croissance, de création de richesse, d'emploi et de travail décent tiennent un rôle de premier plan dans la recherche de la durabilité. Les entreprises durables qui créent des emplois décents en quantité suffisante sont productives, compétitives et contribuent à l'inclusion sociale et si elles produisent en respectant l'environnement, concourent très largement à l'extension du développement durable.

Mais les entreprises doivent aussi surmonter de nombreuses difficultés: elles opèrent dans un environnement juridique et réglementaire qui peut tout aussi bien favoriser que freiner leur développement. Les entreprises sont également différentes de par leur catégorie, leur taille et leur champ d'activités. Les petites et moyennes entreprises (PME) assurent environ les deux tiers de l'ensemble de l'emploi des pays industrialisés, et plus encore dans le monde en développement. Elles ont été la principale source de nouveaux emplois durant ces dernières décennies, mais leur productivité est souvent faible, de même que la qualité de leurs emplois. Les coopératives constituent une catégorie importante d'entreprises privées qui emploient près de 100 millions de travailleurs et comptent 800 millions d'adhérents dans le monde. Les entreprises multinationales ont par ailleurs joué un rôle décisif dans le développement du commerce mondial et ont contribué à une crois-

sance et à des perspectives économiques sans précédent. Toutefois, la mondialisation a également durci les tensions causées par des disparités de plus en plus fortes. Les entreprises de toutes tailles doivent satisfaire à un double impératif, celui d'être rentables tout en cultivant des pratiques socialement responsables et écologiquement durables, dans un monde de plus en plus globalisé.

La réponse de l'OIT

Toutes les activités de l'OIT pour l'emploi relèvent du mandat que lui ont conféré l'Agenda global pour l'emploi (2003) et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Afin d'aider les entreprises à développer tout leur potentiel, la Conférence internationale du Travail de 2007 a créé la notion d'entreprise durable. Les conclusions adoptées viennent compléter et relayer des instruments détaillés plus anciens, qui donnent des orientations pour guider l'activité de l'OIT pour les PME, les coopératives et les multinationales.

L'assistance portée par l'OIT aux Etats membres et aux mandants, qui sont invités à concrétiser la notion d'entreprise durable, est guidée par un cadre



stratégique pour la création d'emplois décents dans des entreprises durables de toutes tailles et catégories – des micro- et petites entreprises jusqu'aux multinationales, de même que dans les coopératives et les entreprises d'économie sociale.

La stratégie repose sur trois piliers interdépendants qui se renforcent mutuellement:

- **1^{er} Pilier: Création d'un environnement propice aux entreprises et aux emplois durables** aide les Etats membres à évaluer – et si nécessaire adapter – leurs politiques, lois et règlements. L'objectif est d'encourager une forme d'investissement et d'entrepreneuriat qui fait la part des besoins et des intérêts de l'entreprise – c'est-à-dire les salariés et leurs employeurs – entre l'investissement et l'entrepreneuriat, d'une part, et les aspirations de la société au sens large, d'autre part.
- **2^e Pilier: Développement de l'entrepreneuriat et des entreprises** est centré sur le rôle de l'entrepreneur et la création d'entreprises susceptibles de créer des emplois meilleurs et en plus grand nombre, en particulier chez les femmes et les jeunes. Ce pilier aide les Etats membres et les partenaires sociaux à stimuler l'entrepreneuriat par des outils et programmes de formation en ce domaine, et l'offre de services pour le développement des entreprises, l'accès à l'information, à la technologie et au financement, ainsi que par l'insertion des entreprises dans le développement local et dans les chaînes de valeur ajoutée.
- **3^e Pilier: Des lieux de travail durables et sujets au principe de responsabilité** est centré sur les conditions de travail et la qualité du milieu de travail, et inclut: la promotion du dialogue social et des négociations collectives, la mise en valeur des ressources humaines, les mesures d'accroissement de la productivité, une gestion plus efficace de l'énergie et des matériaux, la réduction des répercussions sur l'environnement, les salaires et le partage des avantages, ainsi que la responsabilité sociale, la gouvernance d'entreprise et les pratiques commerciales responsables.

Le mandat de l'OIT relatif à la promotion d'entreprises durables s'inscrit dans sa mission générale de promotion du travail décent pour tous. Du point de vue de l'OIT, le développement des entreprises ne consiste pas seulement à stimuler l'entrepreneuriat mais aussi et surtout à créer des emplois décents.



Principaux outils et ressources

Les instruments détaillés qui orientent les activités du Bureau incluent notamment:

- 1977. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). Cet instrument est régulièrement mis à jour, 4^e édition révisée. (2006).
- 1998. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- 1998. Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.
- 2002. Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002.
- 2007. Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, Conférence internationale du Travail.

Buckley, G; Salazar-Xirinachs, J.-M.; Henriques, M. 2009. *La promotion d'entreprises durables* (Genève, OIT).

Bureau International du Travail (BIT). 2010. *Le Programme pour les entreprises durables: Promouvoir la création d'emplois par le développement d'entreprises durables. Cadre stratégique* (Genève).

Une description des principaux produits offerts par le Programme pour les entreprises durables est disponible, voir: <http://www.ilo.org/empent/lang--fr/index.htm>

Guide des ressources sur la responsabilité sociale des entreprises, voir: <http://www.ilo.org/public/french/support/lib/resource/subject/csr.htm>

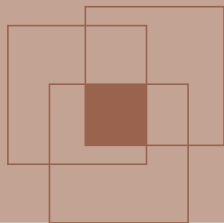
Service d'appui du BIT à l'intention des entreprises sur les normes internationales du travail, voir: <http://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/lang--fr/index.htm>

Pour les cours de formation sur le développement des entreprises au Centre international de formation de l'OIT, Turin, Italie, voir: <http://www.itcilo.org/fr/le-centre/expertise-services/employment-creation/enterprise-development-1>



Peter Poschen, Directeur,
Département de la création d'emplois
et du développement de l'entreprise

Nous contacter:
Département de la création
d'emplois et du développement
de l'entreprise
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: empent@ilo.org
www.ilo.org/empent/lang--fr/index.htm



Compétences et employabilité

Les enjeux

Quel que soit leur niveau de développement, tous les pays considèrent que l'éducation et les compétences augmentent la capacité d'innovation et l'adoption de nouvelles technologies. C'est ce critère qui différencie la croissance pour tous de la croissance qui laisse des pans entiers de la société à part. La main-d'œuvre qui a reçu une formation suffisante et qui continue d'apprendre inspire la confiance des investisseurs et donc, favorise la croissance de l'emploi.

Dans les pays à faibles revenus, la pénurie de travailleurs formés et compétents freine la croissance de l'économie formelle productive. Dans de nombreux pays à revenus moyens, la forte croissance de la productivité dans certains secteurs interfère avec la faible productivité et une pauvreté omniprésente dans le vaste secteur de l'économie informelle. Les jeunes, les travailleurs et les entrepreneurs qui détiennent une bonne éducation et une formation de qualité peuvent accélérer la transition vers l'économie formelle, mais cela seulement dans le cadre de politiques de croissance macroéconomiques centrées sur l'emploi, et d'un environnement propice au développement des entreprises.

Les tendances démographiques et l'intensification de la concurrence laissent craindre une pénurie de compétences et de talents ainsi que des décalages plus marqués dans de nombreux pays de l'OCDE, de l'Europe de l'Est et des pays de la Communauté des États indépendants. L'un des défis à relever dans les sociétés vieillissantes consiste à encourager l'apprentissage tout au long de la vie et l'amélioration des politiques de migration. Les personnes faiblement qualifiées sont souvent privées des avantages que pourrait leur procurer la mondialisation.

Les discriminations fondées sur le genre, l'ascendance ethnique, l'isolement rural et l'âge empêchent l'égalité d'accès à l'éducation, à la formation et aux services de l'emploi, qui préparent les jeunes à entrer sur le marché du travail.

La réponse de l'OIT

La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) et le Pacte mondial pour l'emploi (2009) mettent en exergue l'importance primordiale de l'amélioration des compétences pour favoriser la productivité, l'employabilité et l'intégration sociale. La Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, propose des orientations pour élaborer des politiques et des systèmes efficaces d'amélioration des compétences. Les Conclusions relatives aux compétences susceptibles d'améliorer la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, adoptées par la Conférence internationale du Travail lors de sa 97e session en 2008, établissent une stratégie pour le renforcement des compétences (voir encadré). L'OIT s'est inspirée de cette orientation cadre lorsqu'en 2009, elle a élaboré, à la demande des dirigeants du G20, une stratégie de formation pour encourager l'innovation et la croissance.

Les pays qui ont réussi à adapter les compétences à la productivité, à l'emploi et au développement, se sont donné trois objectifs principaux:

- équilibrer l'offre à la demande actuelle de compétences;
- aider les travailleurs et les entreprises à s'ajuster aux changements, et
- prévoir et apporter les compétences requises à l'avenir, afin d'accompagner le dynamisme du processus de développement.

Pour atteindre ces objectifs, chacun a contribué à la coordination des politiques: les ministères du travail, de l'éducation et autres, les partenaires sociaux, les formateurs et les services de l'emploi ont coopéré pour prévoir les métiers et les compétences qui seront demandés à l'avenir, et définir les formations nécessaires. Leurs investissements dans l'éducation et la formation ont stimulé les avancées technologiques et la diversification de l'économie, qui ont à leur tour stimulé la croissance de la productivité et de l'emploi. C'est cette approche holistique que porte le programme de l'OIT sur les compétences et l'employabilité:

La recherche et la gestion des connaissances sont centrées sur l'échange d'informations, les bonnes pratiques quant aux compétences nécessaires à l'employabilité, et l'explication des raisons pour lesquelles certaines politiques sont efficaces. Les objectifs actuels de recherche incluent:

- la création de méthodes d'un bon rapport coût-efficacité et d'institutions durables pour identifier à un stade précoce les besoins en compétences, rapprocher la mise à disposition de compétences des secteurs présentant un potentiel de croissance, mettre l'accent sur les systèmes d'informations concernant le marché du travail et le dialogue social et mettre en œuvre de nouveaux outils pour aider la relance après la crise, les transitions vers une économie moins génératrice de carbone et la croissance de l'emploi par la diversification économique et le commerce;
- le rapprochement entre les compétences, la productivité et les conditions de travail, afin d'améliorer les débouchés de la formation professionnelle des jeunes;
- les encouragements à la formation et à la mise à niveau des compétences par le dialogue social et la négociation collective, et
- l'élargissement du choix des méthodes pour valider les acquis antérieurs, encourager l'acquisition de compétences fondamentales et la formation tout au long de la vie et prévoir des dispositifs de formation mieux adaptés aux besoins des travailleurs et des employeurs.

L'OIT œuvre avec l'OCDE, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture et les banques de développement à la centralisation des connaissances et de l'expérience relatives au rapprochement entre les compétences et l'emploi afin de rendre ce regroupement d'expériences accessible aux décideurs politiques, aux organisations d'employeurs et de travailleurs, au secteur privé et aux instituts d'enseignement.

Coopération technique: des projets de démonstration appliquent aux spécificités d'un pays les résultats de recherche et les enseignements tirés des évaluations, et créent une plateforme d'enseignement pour les parties prenantes. L'éventail de projets inclut actuellement:

- l'appui aux initiatives de réforme nationales et régionales portant sur les compétences (par exemple Bangladesh, Caraïbes, Amérique centrale, Malawi, Vietnam);
- la stimulation de la formation au niveau des communautés, par le Programme de formation pour la démarginalisation économique des populations rurales dans les pays d'Afrique et d'Asie – pour atteindre en particulier les jeunes et les femmes (p.ex. dans les pays suivants: Bénin, Burkina Faso, Libéria, Népal, Philippines, Sri Lanka, Zimbabwe);
- la valorisation des apprentissages informels dans les pays d'Afrique, afin que ce système, qui est souvent la meilleure chance pour les jeunes d'acquérir des compétences, offre des formations de meilleure qualité, des conditions de travail plus sûres et un choix élargi de métiers pour les filles;
- la reconstruction des systèmes de formation dans le cadre de stratégies de reconstruction après une crise (p.ex. Iraq, Sud-Liban, Soudan).

Il est porté une attention particulière à la levée des obstacles que rencontrent les **travailleuses** souhaitant accéder à une formation susceptible d'améliorer leurs chances d'emploi; ainsi qu'au développement des possibilités d'emploi pour les **personnes handicapées** et dans les **communautés rurales éloignées**, et au regroupement de plusieurs éléments – compétences fondamentales, formation, expérience professionnelle, services d'emploi et esprit d'entreprise – dans les interventions visant **les jeunes**.

Principaux outils et ressources

En plus des instruments de l'OIT susmentionnés, il convient de noter:

International labour Office (ILO). 2010. A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth; A G20 training strategy (Geneva).

—. 2011. Skills for green jobs: A global view (Geneva).

—. 2012a. Introductory guide to upgrade informal apprenticeship, Policy Brief (Geneva).

—. 2012b. Preliminary assessment of training and retraining programmes implemented in response to the Great Recession (Geneva).

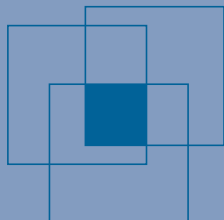
Les conclusions de la CIT 2008 sur les **Compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement, ainsi que la Stratégie de formation du G20 préparée par l'OIT** nécessitent une approche holistique du développement des compétences, à savoir :

- intégrer le développement des compétences dans les stratégies nationales et sectorielles de développement;
- utiliser le développement des compétences pour tirer parti des opportunités qui se présentent et atténuer l'impact négatif des facteurs mondiaux de changement, tels que la technologie, le commerce et le changement climatique;
- ouvrir des filières d'éducation harmonieuses rattachant l'instruction de base, la formation professionnelle, l'entrée sur le marché du travail et la formation tout au long de la vie, tout en maintenant la communication sur les besoins et la qualité de la formation entre employeurs et formateurs;
- étendre aux couches défavorisées de la société l'accès à une éducation et une formation de qualité répondant aux besoins du marché du travail et encourager les stratégies d'entreprise faisant appel à des compétences plus recherchées et apportant une formation continue.



Christine Evans-Klock
Directrice, Département des
compétences et de l'employabilité

Nous contacter:
Département des compétences
et de l'employabilité
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: empskills@ilo.org
<http://www.ilo.org/skills/lang-fr/index.htm>



Politiques et institutions du marché du travail

Les enjeux

La crise financière mondiale a fait ressortir l'importance des interventions sur les marchés du travail afin de protéger les travailleurs et améliorer la situation de l'emploi. Dans les pays développés comme dans les pays en développement, les politiques actives du marché du travail (PAMT) ont prouvé leur efficacité lorsqu'il s'agit d'éviter les licenciements (par le maintien dans l'emploi), d'augmenter l'employabilité (par la formation), et de créer de nouvelles possibilités d'emploi (par la subvention des salaires et de l'emploi). Bon nombre de ces interventions sont planifiées et mises en œuvre par les services publics de l'emploi. Les interventions destinées à soutenir les revenus sont également essentielles pour faire face aux pertes de salaires et prévenir la pauvreté. Tandis que de telles mesures sont habituellement appliquées dans les pays riches (membres de l'OCDE) sur la base d'un système d'allocations chômage – mesures dites de politiques passives du marché du travail – d'autres systèmes ont été introduits ou renforcés dans les pays pauvres, bien que ces programmes ne s'appliquent qu'à une faible proportion de la population.

Les droits des travailleurs peuvent aussi être protégés par les institutions du marché du travail, par les organismes chargés de la fixation des salaires, la législation sur la protection de l'emploi, les prestations sociales obligatoires ou le salaire minimum – et la mise en application de la législation.

Comment les marchés du travail ont-ils été ajustés aux chocs économiques? Et dans quelle mesure la combinaison des politiques et des moyens institutionnels a-t-elle permis d'obtenir des ajustements équitables? Le débat sur les effets économiques de la réglementation des politiques et des institutions du marché du travail se poursuit depuis plus de vingt ans, mais les conflits d'opinions et les divisions continuent. L'une des leçons à tirer de la crise financière qui a sévi en Asie de l'Est durant les années 90, est qu'en raison de l'absence d'institutions et de programmes et notamment de systèmes solides de sécurité sociale, les pays n'ont pas été en mesure de résister à la crise du marché du travail et de protéger le bien-être des ménages.

Les pays en développement font face à des défis dans la mise en place de politiques et institutions du marché du travail efficaces et manquent notamment de marge de manœuvre budgétaire et de capacités administratives et institutionnelles. De plus, le dialogue social est souvent faible, le secteur formel est sous-développé et la réglementation du travail n'est pas correctement appliquée.



La réponse de l'OIT

Dans le cadre de ses initiatives pour promouvoir le travail décent partout dans le monde, l'OIT insiste sur l'importance de politiques exhaustives et cohérentes en vue de créer des emplois meilleurs et en plus grand nombre et de promouvoir l'accès des marchés à tous. Bon nombre de conventions de l'OIT ont un lien direct avec la régulation et les politiques du marché du travail. Parmi les plus importantes se trouvent la Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la Convention (n°158) sur le licenciement, 1982. Le document *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* contient une liste de questions clés destinées à faciliter l'évaluation des liens existants et attirer l'attention sur les contributions potentielles des politiques et des programmes des différents organismes internationaux. Les rôles respectifs des politiques du marché du travail et des institutions sont présentés comme décisifs pour le développement du pays et le travail décent. Les politiques du marché du travail et les mesures de protection sociale sont parmi les éléments clés énumérés dans le Pacte mondial pour l'emploi, adopté par la Conférence internationale du Travail en 2009.

Le Programme de l'OIT sur l'analyse du marché du travail concentre ses efforts sur la recherche et la publication de travaux relatifs aux institutions et politiques du marché du travail, et l'offre de services de conseil et de renforcement des capacités pour les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs. De plus, s'appuyant sur un réseau mondial de spécialistes de l'emploi, il aide les pays à élaborer des politiques du marché du travail cohérentes et coordonnées. Les principaux sujets faisant l'objet de recherches ont trait aux ajustements du marché du travail et au rôle des institutions et politiques dans l'atténuation des dommages causés par les chocs externes et la garantie de la qualité de l'emploi. Les travaux menés dans ce domaine incluent:

- l'analyse des marchés du travail dans les économies avancées, émergentes ou en développement;
- la collecte de données sur les politiques et institutions du marché du travail;
- la mesure de la législation du travail;
- l'évaluation du rôle des régulations du marché du travail sur les performances du marché du travail;
- les conseils sur les PAMT et les politiques sociales afin d'accélérer la reprise de l'emploi, et contributions aux réunions du G20;
- publications et rapports sur le rôle des institutions du travail, sur les PAMT et sur la nécessité d'un équilibre entre la flexibilité et la sécurité dans le monde;
- collaboration avec d'autres organisations internationales telles que la Commission européenne, la Banque mondiale et l'OCDE dans le domaine de l'analyse et des politiques relatives au marché du travail;
- participation à des ateliers internationaux, conférences universitaires et réseaux sur l'analyse du marché du travail;
- activités de formation et de renforcement des capacités, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie, en particulier pour la conception et l'organisation de l'Université d'été sur l'économie du travail pour le développement;
- offre de services consultatifs techniques relatifs aux programmes par pays de l'OIT.

Principaux outils et ressources

Viennent s'ajouter aux normes de l'OIT susmentionnées:

Cazes, S.; Nesporova, A. 2003. *Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe* (Geneva, ILO).

Auer, P.; Efendioglu, U.; Leschke, J. 2005. *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Geneva, ILO).

Berg, J.; Cazes, S. 2008. "Policymaking gone awry: The labor market regulations of the Doing Business Indicators", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 29, No. 4.

—; Kucera, D. (eds). 2008. *In defence of labour market institutions. Cultivating justice in the developing world* (Geneva, ILO and New York, Palgrave MacMillan).

Cazes, S.; Verick, S.; Heuer, C. 2009. *Labour market policies in times of crisis* (Geneva, ILO, Employment Working Paper No. 35).

—; Tonin, M. 2010. *Législation sur la protection de l'emploi et stabilité des emplois: Une analyse transversale en Europe*, *Revue internationale du Travail*, Vol. 149, No. 3 (Genève, ILO).

—; S., Verick, S.; F. Al Hussami. 2011. *Unemployment dynamics: US and European diverging patterns? Evidence from Okun's law, the global financial crisis and longer term trends* (Geneva, ILO).

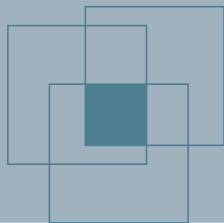
Bureau international du Travail (BIT). 2010. *Une base de données sur les législations de protection de l'emploi* – EPLex. Outil d'information en ligne, mises à jour régulières.

http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain/home? p_lang=fr



Sandrine Cazes
Cheffe, Unité recherches et analyses
sur l'emploi

Nous contacter:
Unité recherches et analyses
sur l'emploi / Département
de l'analyse économique et
des marchés du travail
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: empanalysis@ilo.org
<http://www.ilo.org/empelm/lang--fr/index.htm>



Services de l'emploi

Les enjeux

Les services de l'emploi trouvent les emplois disponibles qui correspondent le mieux aux demandeurs d'emploi et par là, jouent un rôle clé dans le bon fonctionnement des marchés du travail. Ces services sont dispensés par l'Etat dans le cadre des ministères du travail et/ou par des agences d'emploi privées. Il est important que les services d'emploi publics et privés entretiennent une collaboration étroite, sachant que cette approche est celle qui donne les meilleurs résultats sur le marché du travail, comme cela a été constaté lors de la crise économique et financière mondiale de 2008.

Les **services publics de l'emploi** planifient et appliquent des politiques du marché du travail. Ils ont principalement pour objet d'assouplir les transitions qui interviennent sur le marché du travail pour les travailleurs et les entreprises, en :

- produisant des informations solides sur le marché du travail;
- assurant une assistance pour la recherche d'emploi et offrant des services de placement;
- administrant des prestations d'assurance chômage;
- gérant toute une série de programmes pour le marché du travail.

Les **agences d'emploi privées** jouent également un rôle important sur le marché du travail. Elles offrent un moyen alternatif de placement, ainsi que des formations et une revalorisation des compétences afin de répondre aux besoins des employeurs.

L'OIT apporte aux Etats membres un appui et des orientations pour les aider à renforcer les services publics de l'emploi, promouvoir la réglementation des activités des agences d'emploi privées et encourager une coopération productive entre les deux secteurs.

La réponse de l'OIT

Toute activité de l'OIT sur l'emploi résulte du mandat que lui confèrent l'Agenda mondial pour l'emploi (2003) et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Les services publics de l'emploi sont reconnus dans le mandat de l'OIT depuis sa création. La Convention de l'OIT (n°2) sur le chômage, 1919, a reconnu le rôle des services de l'emploi et a promu l'établissement de services nationaux de l'emploi dans tous les États membres. Le rôle du Service public de l'emploi a été complètement défini au niveau international avec l'adoption de la Convention (n°88) sur le service de l'emploi, 1948.

Il devient de plus en plus nécessaire d'offrir des services à un marché du travail flexible qui se développe rapidement, d'où l'expansion des agences d'emploi privées. La reconnaissance de la valeur de leurs services a conduit à l'élaboration de la Convention de l'OIT (n°181) sur les agences d'emploi privées, 1997 et la Recommandation (n°188) qui l'accompagne. Le Pacte mondial pour l'emploi de 2009 souligne le rôle important des services de l'emploi dans leur contribution à une reprise durable de l'emploi.

Les demandeurs d'emploi et les employeurs sont les clients des services de l'emploi, publics et privés, et la plupart des services publics de l'emploi sont guidés par un organisme consultatif qui renforce les principes du dialogue social entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs.



Le programme de l'OIT est centré sur trois thèmes interdépendants: les services, le développement des connaissances et la sensibilisation, qui consistent à:

- Conduire des évaluations des services publics de l'emploi dans les États membres, identifier les domaines à améliorer et appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de projets de coopération technique afin d'améliorer les services de l'emploi. L'accent est particulièrement mis sur les services en Afrique;
- Appuyer les plans de redressement d'après crise à la suite de catastrophes naturelles ou de troubles sociaux. Des services d'emploi d'urgence sont alors mis en place pour parer au plus pressé, puis à plus long terme, l'OIT appuie la mise en place de services publics de l'emploi durables;
- Offrir des cours de formation techniques sur les services publics de l'emploi, l'orientation professionnelle afin de faciliter la transition des jeunes de l'école au marché du travail, et les lignes directrices ainsi que des politiques concernant la réglementation des agences d'emploi privées;
- Promouvoir les avantages de la coopération entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées;
- Évaluer comment les services publics de l'emploi pourraient étendre les services de base aux travailleurs et entreprises du secteur informel, afin de les aider dans leur transition vers le secteur formel;
- Tirer les enseignements des informations collectées sur les programmes des services publics de l'emploi afin de répondre à la crise économique mondiale; et
- Renforcer le rôle des services publics de l'emploi dans les efforts des États membres visant à améliorer la collecte et la diffusion des informations relatives au marché du travail.

Principaux outils et ressources

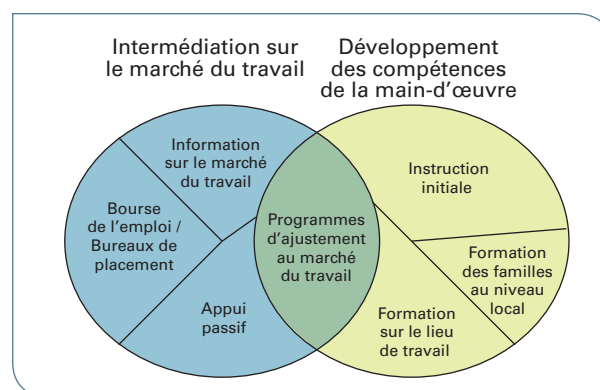
Aux instruments de l'OIT susmentionnés, viennent s'ajouter:

Thuy, P.; Hansen, E.; Price, D. 2001. *Le service public de l'emploi dans un marché du travail en mutation* (Genève, BIT).

International Labour Office (ILO). 2003. *Guidelines for establishing emergency public employment services* (Geneva).

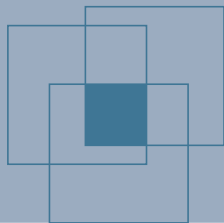
Hansen, E. 2006. *Career guidance: A resource handbook for low- and middle- income countries* (Geneva, ILO).

International Labour Office (ILO). 2007. *Guide to private employment agencies: Regulation, monitoring and enforcement* (Geneva).



Donna Koeltz
Spécialiste principale
des services de l'emploi

Nous contacter:
Département des compétences
et de l'employabilité
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: empskills@ilo.org
www.ilo.org/skills/lang--fr/index.htm



Analyse économique et des marchés du travail

Les enjeux

L'enjeu à court et moyen terme provient des effets prolongés de la crise économique et financière mondiale – avec 27 millions d'emplois perdus, 29 millions de personnes qui se retirent du marché du travail dû au manque d'emplois, les jeunes et les femmes étant plus durement touchés, avec un chômage structurel à long terme en augmentation et un affaiblissement du progrès constant dans la réduction des travailleurs pauvres et vulnérables. Le défi sur le long terme est de créer 40 millions de postes de travail pour ceux qui accèdent pour la première fois au marché du travail chaque année, et d'absorber l'arriéré de 200 millions de personnes sans emploi. Cependant, ces chiffres ne réussissent ni à capturer adéquatement les problèmes de qualité des emplois, ni le dualisme progressif dans les marchés du travail des économies avancées, ni la proportion élevée de travailleurs pauvres dans les économies émergentes et dans les pays moins développés, ni le sous-emploi, ni la faible productivité, ni le bas rendement, ni le manque de protection sociale et les droits limités.

Pour commencer à répondre à ce défi, il faut de meilleures estimations et analyses du marché du travail intégrés dans le cadre macroéconomique, afin de développer de meilleures politiques au niveau mondial et régional, et comparatives entre les pays et au niveau des pays.



La réponse de l'OIT

Le Département d'analyse économique et des marchés du travail axe ses travaux sur trois domaines:

- Thèmes macroéconomiques de croissance et emploi, et croissance et développement;
- Estimation et analyse de l'emploi au niveau mondial et régional;
- Analyse comparative entre pays et analyse par pays du marché du travail.

Le Département a pour responsabilité prioritaire le travail macroéconomique sur la croissance et l'emploi, et la croissance et le développement. L'équipe sur les tendances du marché du travail (TRENDS) réalise des estimations économétriques et des analyses des tendances de l'emploi au niveau mondial et régional. L'équipe d'analyse (ANALYSIS) réalise des analyses comparatives et par pays du marché du travail. Les trois équipes travaillent aussi conjointement sur des domaines thématiques et d'actualité tels que le G20, les pays les moins développés, l'analyse régionale et le travail par pays sur l'analyse de l'information du marché du travail. Deux projets sur le long terme impliquant la coopération technique sont aussi partie intégrante du Département, avec le Gouvernement Suisse pour l'élaboration et l'analyse d'un inventaire sur les réponses politiques à la crise, et avec le Gouvernement Français pour examiner les marchés du travail et les politiques dans le Nord et l'Ouest de l'Afrique.

Les priorités de travail au niveau macroéconomique sont les suivantes:

• Les moteurs de la croissance mondiale et de l'emploi au niveau macro:

Ce travail suit deux directions empiriques. La première s'oriente vers l'examen des facteurs liés à la demande et à l'offre, pour déterminer la relation entre la consommation, les exportations et l'investissement, en utilisant un grand échantillon provenant d'un panel de données de quelques 90 pays, afin d'établir des causalités. La deuxième direction s'oriente vers l'examen de la relation entre la croissance du Produit Intérieur Brut (PIB) et l'emploi, pour déterminer la tendance de sa variation sur la durée et l'espace, pour ainsi découvrir certains des facteurs clés qui expliquent ces tendances comme par exemple, la productivité, les salaires, les coûts unitaires de main d'œuvre et l'intensité du capital. La majorité de ces travaux servent pour le G20.

- **Le développement d'un modèle économique de marché du travail:**

Ce travail se base sur l'établissement d'une abstraction stylisée du marché du travail afin de comprendre les différents mécanismes d'ajustement nécessaires pour augmenter l'emploi. Ce modèle unique de marché s'élargit pour ainsi interagir avec les autres marchés, principalement les marchés des capitaux, des produits, les marchés domestiques et les exportations. Le modèle est ensuite testé de manière empirique.

- **Le développement d'un modèle économétrique de marché du travail dans le cadre d'un modèle plus large d'équilibre général:**

Le modèle économique de marché du travail développé est formulé comme un module d'un modèle d'équilibre général plus large pour ainsi faciliter des simulations de politiques et de chocs exogènes et ainsi déterminer son impact sur le PIB et l'emploi.

- **Le rôle des politiques d'ajustement, particulièrement durant les crises, y compris les transferts macroéconomiques, les socles sociaux et d'emploi et les réformes de marché du travail:**

Ce travail a pris deux directions. La première se base sur l'examen de l'inventaire des politiques qui ont été adoptées durant cette crise prolongée, à la demande du G20 et faisant suite à la collaboration avec la Banque mondiale, au travers d'une étude et d'un rapport portant sur 77 pays. La deuxième se base sur l'examen des besoins en politique pour un changement structurel aussi bien dans les économies avancées qu'émergentes, sur le moyen et le long terme.

- **La croissance et le développement:**

Ce travail examine les relations entre la croissance du PIB, et les indicateurs clés de développement, y compris la pauvreté, la productivité, l'emploi, la qualité de l'emploi, les travailleurs pauvres et vulnérables. Alors que certaines relations sont positives, d'autres comportent des compromis, et requièrent de développer des mesures d'incitations pour renforcer les relations positives et établir des compromis.

- **Politique industrielle:**

Le travail sur le développement souligne pour certaines sous régions et certains pays, une désindustrialisation ou des secteurs manufacturiers stagnants, ou un manque de transformation structurelle, et son impact négatif sur l'emploi et la qualité de l'emploi. Le travail sur la politique industrielle tente d'identifier les facteurs de causalité qui mènent à la désindustrialisation, la stagnation des manufactures et le manque de transformation structurelle. De plus, il compare les expériences des pays sur les politiques qui ont facilité des changements structurels et qui peuvent être répliquées.

Principaux outils et ressources

Les principaux outils et ressources sont les suivants :

Cazes, S.; Nesporova, A. 2007. *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Geneva, ILO).

Ghose, A.K.; Majid, N.; Ernst, C. 2008. *The global employment challenge* (Geneva, ILO).

Viet Nam Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs; International Labour Office (ILO). 2011. *Viet Nam employment trends 2010* (National Centre for Labour Market Forecast and Information, Bureau of Employment - Hanoi).

International Labour Office (ILO). 2011a. *Efficient growth, employment and decent work in Africa: time for a new version* (Geneva).

http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/regional-meetings/africa/arm-12/reports/WCMS_164482/lang--en/index.htm

—. 2011b. *Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery* (Geneva).

—. 2011c. *Global Employment Trends for youth 2011* (Geneva).

—. 2011d. *Global Jobs Pact for Bulgaria* (Geneva).

—. 2011e. *Growth, employment and decent work in the Least Developed Countries; Report of the International Labour Office for the fourth UN Conference on the Least Developed Countries, 9-13 May 2011, Turkey* (Geneva).

—. 2011f. *Key Indicators of Labour Market*. 7th edition. <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

—. 2011g. *Towards decent work: Monitoring Millenium Development Goal employment indicators by Sub-Saharan Africa* (Geneva).

International Labour Office (ILO); World Bank. 2011. *ILO/WB Inventory of Policy Responses to the Global Crisis* (Geneva).

International Labour Office (ILO). 2012. *Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis* (Geneva).

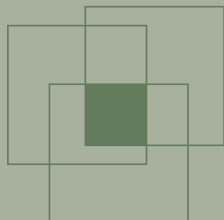
Master of Science in applied labor economics for development.

http://www.ilo.org/empelm/what/events/WCMS_127683/lang--en/index.htm



Moazam Mahmood
Directeur, Département de l'analyse
économique et des marchés du travail

Nous contacter:
Département de l'analyse
économique et des marchés
du travail
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: empelm@ilo.org
www.ilo.org/empelm/lang--fr/index.htm



Tendances et informations sur le marché du travail

Les enjeux

Comprendre les tendances sur le marché du travail est essentiel afin de développer des politiques de création d'emploi efficaces. Les estimations et projections de l'emploi global et régional suivent le potentiel des différentes régions du monde d'absorber une force de travail toujours plus importante. Les taux de chômage par âge et sexe permettent l'identification de groupes vulnérables qui ont besoin de soutien. Également, les estimations des taux de pauvreté des travailleurs aident à cibler plus précisément les efforts visant à promouvoir le travail décent et les stratégies de réduction de pauvreté. De tels indicateurs forment la base des systèmes modernes d'information et d'analyse du marché du travail (LMIA) afin de soutenir le déploiement et l'évaluation de politiques nationales d'emploi.

Les systèmes LMIA sont composés de trois éléments essentiels:

- La collecte et la compilation des informations résultant des enquêtes de travail et des ménages;
- Les instruments d'analyse afin d'évaluer et de comprendre les tendances et défis du marché du travail;
- La mise en place et mise en réseaux des institutions.

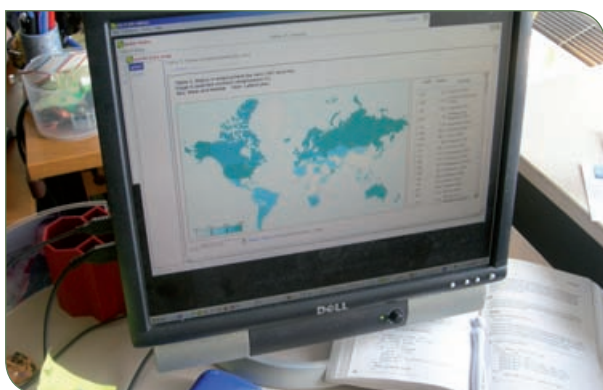
Pouvoir accéder aux informations sur le marché du travail en temps réel et de manière exhaustive est plus que jamais devenue un défi pour les systèmes LMIA. Notamment durant les périodes de crise, les responsables politiques, employeurs et employés doivent être informés rapidement des derniers développements, en analysant les données empiriques provenant de sources multiples dans un format accessible. Des informations détaillées concernant l'ouverture de postes, les changements sectoriels, les

déséquilibres régionaux et la dynamique de la main-d'œuvre permettent l'élaboration de stratégies destinées à améliorer les résultats sur le marché du travail, à mieux s'ajuster aux fluctuations économiques et répondre aux défis sur le long terme tels que la mondialisation et le vieillissement de la population. Néanmoins, dans les pays en voie de développement, le manque de ressources suffisantes et d'autres contraintes institutionnelles ne permettent souvent pas la collecte, la tabulation et l'analyse des informations concernant le marché du travail de manière détaillée et en temps réel. Dans ces situations, les systèmes LMIA peuvent constituer un support important en combinant les données existantes avec des instruments analytiques afin de fournir des estimations des tendances et développements clés des marchés du travail.

La réponse de l'OIT

L'Unité Tendances de l'emploi produit des publications et des bases de données sur le marché du travail aussi bien au niveau mondial qu'au niveau régional afin de promouvoir des politiques pour l'emploi et le travail décent.

Au niveau des pays, l'Unité Tendances de l'emploi assiste les mandants dans le développement des systèmes LMIA. Ces activités sont conduites sous la forme d'interventions spécifiques, comme l'appui à la tabulation et l'analyse de données y compris la mise au point d'outils analytiques destinés à des fins spécifiques; et par des approches plus vastes comme les tendances de l'emploi. Par exemple, un projet destiné à améliorer le système d'information et d'analyse du marché du travail mené au Vietnam, achevé en 2010, comprenait des activités pour soutenir l'ensemble des trois éléments. L'Unité Tendances de l'emploi a



aussi soutenu des activités sur l'information et l'analyse du marché du travail dans différents pays, notamment en Égypte, au Libéria, en Malaisie, en Mongolie, au Mozambique, en Namibie, au Pakistan et au Sri Lanka.

Au niveau mondial, l'Unité Tendances de l'emploi axe ses travaux sur trois références majeures:

- **Les indicateurs clés du marché du travail (KILM)**, un outil de recherche multifonctionnel de l'OIT. Les KILM incluent une base de données exhaustive au niveau national concernant 18 indicateurs clés du marché du travail de 1980 jusqu'à la dernière année pour laquelle des données sont disponibles. Chaque indicateur est accompagné d'une description de la définition standard internationale du concept et des procédures de mesures, de lignes directrices sur la façon dont il convient d'utiliser l'indicateur dans les analyses des questions relatives au marché du travail, et quelques appels à la prudence quant aux limites de comparabilité. Le lecteur reçoit des orientations sur l'importance du recours à des indicateurs multiples afin d'établir un tableau plus complet de l'évolution du marché du travail. Le recueil des KILM est par conséquent un outil destiné aux décideurs politiques et aux chercheurs qui s'attachent à observer et à évaluer de nombreux aspects relatifs au fonctionnement des marchés du travail.
- **Tendances mondiales de l'emploi, série.** La série des Tendances mondiales de l'emploi fournit des indications sur l'évolution de l'économie et des marchés du travail et analyse leurs moteurs principaux et déterminants sur le long terme. L'analyse est basée sur les données les plus récentes afin de produire des informations et une analyse qui est essentielle à la promotion du plein emploi, du travail décent et productif pour tous, y compris les femmes et les jeunes. En s'appuyant sur les indicateurs clés du marché du travail (KILM), le rapport sur les tendances mondiales de l'emploi présente un ensemble significatif de tableaux indiquant les estimations régionales et mondiales des indicateurs du marché du travail. Chaque publication des Tendances mondiales de l'emploi contient également un aperçu du marché du travail à moyen terme sur la base de projections ou de scénarios, centré sur le chômage, les emplois vulnérables et les travailleurs pauvres. Les rapports ont été publiés annuellement depuis 2003, accompagnés d'éditions spéciales analysant les tendances du marché du travail pour des segments de population, par exemple les jeunes (2004, 2006, 2008, 2010 et 2011), les femmes (2004, 2007, 2008 et 2009), ou des régions définies. L'édition *Tendances de l'emploi 2012: Empêcher une crise d'emploi plus profonde* se concentre sur l'effondrement persistant de l'emploi causé par la crise économique mondiale et propose une série de mesures politiques afin de relancer la création d'emploi.
- **Les indicateurs de l'emploi dans le cadre des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD).** En 2008, il a été décidé d'intégrer une nouvelle cible dans les OMD pour « Assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif », assortis de quatre indicateurs. L'OIT plaide pour les indicateurs relatifs à l'emploi dans les OMD et offre un appui au niveau national afin que ces indicateurs soient utilisés dans le cadre des systèmes de suivi du marché du travail au niveau national et international. Les activités consacrées aux nouveaux indicateurs des OMD incluent l'organisation d'ateliers pour appuyer les analyses au niveau national et mettre en évidence les liens entre les indicateurs du travail dans les OMD et l'Agenda du travail décent.

Principaux outils et ressources

Bureau International du Travail (BIT) 2009a. *Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des Objectifs du Millénaire pour le Développement, y compris l'ensemble complet des indicateurs du travail décent* (Genève). Voir aussi les séries de Rapports sur les Objectifs du Millénaire à l'adresse: <http://www.un.org/millenniumgoals/>

—. 2009b. *Trends econometric models: A review of the methodology* (Geneva).

—. 2010. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Geneva).

—. 2011a. *ILO Estimates and projections of the economically active population: 1990-2020* 6th edition (Geneva). http://laborsta.ilo.org/applv8/data/EAPEP/v6/ILO_EAPEP_methodology_2011.pdf

—. 2011b. *Indicateurs clés du marché du travail*, 7e édition (Genève).

—. 2011c. *Working poverty in the world: Introducing new estimates using household survey data* (Geneva). <http://kilm.ilo.org/2011/download/Chap1AEN.pdf>

Vietnam. Ministère du travail et des affaires sociales. 2011. *Vietnam tendances de l'emploi 2010*. (Centre national des projections et de l'information du marché du travail, Bureau de l'emploi, Hanoi). http://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_150672/lang--en/index.htm

Bureau international du Travail (BIT). 2012. *Tendances mondiales de l'emploi 2012: Empêcher une crise d'emploi plus profonde* (Genève).



Ekkehard Ernst
Chef, Unité Tendances de l'emploi

Nous contacter:
Unité Tendances de l'emploi
Département de l'analyse
économique et des marchés
du travail
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: Emptrends@ilo.org
www.ilo.org/empelm/units/employment-trends/lang--fr/index.htm

Investissements à haute intensité de main-d'œuvre

Les enjeux

La lutte contre le chômage et le sous-emploi passe par une politique active de création d'emplois. La croissance ne suffit pas – et l'emploi ne provient pas automatiquement du développement ou de programmes de réduction de la pauvreté. Les investissements dans les infrastructures peuvent grandement y contribuer, et c'est ce que l'on observe depuis un certain temps. Ainsi :

- dans les pays en développement, la demande d'investissement dans les infrastructures et l'entretien de celles-ci s'élève à 900 milliards de dollars des États-Unis par an, et est couverte à hauteur de 70 à 75 % par des financements publics;
- les investissements réguliers et les dépenses anticycliques pour les infrastructures sont largement utilisés pour accroître la demande et créer des emplois ou pérenniser les emplois existants;
- des programmes de travaux publics et de garantie d'emploi viennent compléter les investissements réguliers et peuvent contribuer à la protection sociale quand ils sont bien ciblés.

S'il est entendu que les infrastructures peuvent être utilisées de façon proactive pour atteindre différents objectifs de développement (réduction des déficits en infrastructures, création d'emplois et protection sociale), cette approche pourrait aussi être appliquée à une échelle plus vaste de façon à déployer pleinement son potentiel.



La réponse de l'OIT

Le Programme d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) de l'OIT aide les États membres à conduire une politique active de promotion du plein emploi productif et librement choisi, aux termes de la Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964. L'OIT a 35 ans d'expérience dans l'établissement de liens entre le développement des infrastructures et l'emploi, et qui jouent un rôle clé dans la création d'emplois productifs pour le développement économique et social, et dans les mesures environnementales pour le rétablissement et la gestion des ressources naturelles. Les investissements dans les infrastructures constituent un bon point de départ pour traiter une longue série de questions relevant de l'Agenda du travail décent. Le Sommet de l'OIT de juin 2009 sur la crise mondiale de l'emploi, ainsi que les évaluations nationales et thématiques de l'OIT pour le G20 effectuées la même année, ont confirmé l'importance des investissements dans les infrastructures et des programmes publics pour l'emploi, comme moyens de surmonter la crise économique.

Afin d'accroître le contenu emploi des investissements publics et privés dans les infrastructures, le programme offre un soutien à trois niveaux:

- au niveau macro-économique, des appuis conseils sont donnés aux gouvernements sur la conception des programmes d'infrastructures et les évaluations d'impact sur l'emploi, sur les procédures adéquates de passation de marchés et de fixation des salaires, et pour une meilleure définition des objectifs et du ciblage des jeunes, des femmes, des populations autochtones et des groupes désavantagés;
- au niveau intermédiaire, des appuis sont fournis pour le développement institutionnel et le renforcement des capacités, aux gouvernements au niveau central et décentralisé ; aux consultants, bureaux d'études et petites et moyennes entreprises (PME) afin de développer le secteur privé local de la construction, ainsi que le développement des compétences pour une employabilité à long terme;
- au niveau du projet, il est fourni des appuis techniques visant à optimiser le contenu emploi des investissements, assurer la réalisation des travaux de qualité et réalisés dans les délais impartis, promouvoir le travail décent et mettre en place des systèmes efficaces de suivi et d'évaluation.

Le programme HIMO inclut notamment les éléments suivants:

- **Une approche holistique et intersectorielle** en vue d'élaborer des méthodes d'évaluation d'impact sur l'emploi, de concert avec les ministères des finances, de la planification, du travail et différents autres acteurs. Des secteurs offrant un potentiel élevé de croissance de l'emploi sont analysés, ainsi que le choix d'alternatives technologiques à utiliser au sein de ces secteurs, y inclus l'effet de ces investissements sur différents groupes cibles. Cette approche a été appliquée au Cameroun, en Indonésie, au Mozambique et au Paraguay.
- **Les approches locales, fondées sur les ressources** pour répondre à la demande croissante de création d'emplois et d'amélioration des moyens d'existence dans les zones rurales et urbaines. Des routes rurales, des travaux d'irrigation et des infrastructures de gestion de la forêt et de l'eau ont été construits notamment dans les pays suivants: Ghana, Haïti, Inde, Indonésie, Laos, Libéria, Mali, Sierra Leone et Timor Leste. Des infrastructures pour les communautés urbaines telles que – systèmes de drainage, mesures de gestion des inondations, routes d'accès et rues, installations sanitaires et approvisionnement en eau – ont été construites au Cambodge, Cameroun, Indonésie, Laos, Philippines et Afrique du Sud.
- **Surmonter les obstacles juridiques pour faciliter l'accès à des contrats publics** pour les micros entreprises, les PME et les organisations communautaires. Par exemple, le ministère du travail et de la justice du Paraguay a institutionnalisé l'accès au marché par une réforme de la loi sur les passations de marchés publics, et a inclus la notion de travail décent dans la législation.
- **Gestion des contrats de façon efficace et favorable à l'emploi:** le recours aux ressources locales et la transparence des procédures de passation de marchés ont été intégrés dans le cadre du Programme «Education pour tous» mis en œuvre à Madagascar. Ce programme a permis au gouvernement et à ses partenaires (Banque mondiale, UNICEF, gouvernement norvégien et organisations locales) de construire des milliers d'écoles chaque année, tout en créant des emplois et en renforçant la capacité des micros et petites entreprises locales.
- **Organisation sociale, planification locale et attribution de marchés au niveau des communautés locales dans des régions pré- et post-conflit**, à l'instar des projets à vaste échelle et à haute intensité d'emploi destinés à traiter les causes premières du règne des seigneurs de guerre en Somalie, ou la dégradation de l'environnement et les inondations en Haïti.
- **Cours de formation** au Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie, à l'intention des hauts responsables de la planification, décideurs et partenaires sociaux, par exemple sur le thème «Investis-

sements à haute intensité de main-d'œuvre pour un développement durable» et «Vers le droit au travail: innovations dans les programmes publics pour l'emploi».

- **Partenariats stratégiques** avec les institutions des Nations Unies, les Institutions financières internationales et les donateurs – le moyen idéal pour concrétiser les objectifs de l'OIT, tournés vers un développement économique et social équilibré.



Principaux outils et ressources

Autres références s'ajoutant aux instruments de l'OIT susmentionnés:

Bentall, P.; Beusch, A.; De Veen, J. 2000. *Programmes d'Infrastructures à Haute Intensité de Main d'Œuvre – HIMO: Renforcement des capacités pour la passation de contrats dans le secteur de la construction* (Genève, BIT).

Tajgman, D.; De Veen, J. 2000. *Programmes d'Infrastructures à Haute Intensité de Main d'Œuvre – HIMO: Politiques et pratiques du travail* (Genève, BIT).

Tournée, J.; Van Esch, W.; De Bie, J.L. 2004. *Approches et pratiques en Contrats Communautaires. Leçons tirées d'expériences de terrain* (Genève, BIT).

Lieuw-Kie-Song, M.; Philip, K.; Tsukamoto, M.; Van Imschoot, M. A paraître. *Vers le droit au travail: innovations dans les programmes d'emploi public* (Genève, BIT, Document de travail No. 69 Fr.)

Pour les cours de formation sur les investissements à haute intensité de main-d'œuvre au Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie, voir: <http://www.itcilo.org/fr>



Terje Tessem
Chef, Programme d'investissements
à haute intensité de main-d'œuvre

Nous contacter:
Programme d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: eiip@ilo.org
www.ilo.org/emppolicy/units/employment-intensive-investment-unit-empinvest/lang--fr/index.htm

Finance solidaire

Les enjeux

L'accès à des services financiers appropriés est une nécessité absolue pour la réduction de la pauvreté, la création d'emplois, la sécurité de revenu et la protection sociale. Mais le seul accès à la finance n'est pas automatiquement suffisant pour améliorer les conditions de vie des ménages à bas revenus. Pour obtenir des résultats, les travailleurs à bas revenus, les propriétaires de petites entreprises, les migrants, les familles dont les enfants travaillent et autres personnes en marge du système financier doivent être en mesure de faire des choix éclairés lorsqu'ils doivent décider de contracter ou non une dette, trouver des mécanismes sûrs pour épargner ou envoyer de l'argent, et savoir repérer les éléments importants dissimulés en caractères minuscules dans les contrats d'assurance. Les compétences financières vont de pair avec l'amélioration de l'accès au marché.

Les institutions qui pratiquent la finance solidaire ont un double objectif de résultats. Leur rentabilité financière est pondérée par des considérations de responsabilité sociale. Elles autonomisent les personnes qui individuellement n'auraient aucune chance sur le marché financier. En donnant aux plus pauvres les moyens de s'organiser, l'accès à la finance leur offre une passerelle qui les aidera à sortir du secteur informel.

La finance solidaire est ainsi un outil transversal qui agit sur la création d'emploi et les conditions de travail, la protection sociale, et les droits fondamentaux, notamment la prévention du travail des enfants et du travail forcé ou l'égalité entre hommes et femmes. La finance solidaire est aussi un sujet ou une préoccupation décisive pour les travailleurs migrants qui envoient des fonds dans leur pays d'origine pour aider leur famille, cette pratique pouvant être liée à des produits d'épargne pour la scolarisation dans le pays d'origine, des comptes destinés à couvrir des frais de maladie ou encore des prêts pour l'amélioration ou la construction d'un logement. La finance solidaire peut non seulement être utilisée comme moyen pour promouvoir une meilleure connaissance des droits des travailleurs, mais aussi comme catalyseur pour le renforcement des capacités, dont l'émancipation des femmes. Les organisations de travailleurs et employeurs peuvent être des facilitateurs clés pour un accès à des services appropriés et abordables, bénéfiques aussi bien pour leurs membres que pour leurs organisations.

La réponse de l'OIT

Pour que l'objectif de travail décent puisse se concrétiser, le secteur financier doit devenir plus inclusif. Les organisations d'employeurs et de travailleurs articulent les intérêts des entreprises et des ménages, ils font entendre leur voix, par exemple lorsque les petites entreprises ne peuvent pas trouver un crédit abordable, ou lorsque les revenus des travailleurs sont érodés par les pratiques douteuses des prêts sur salaire.

L'OIT a un mandat à travers les facettes variées de la justice sociale et du travail décent. Dans le secteur financier, la Déclaration de Philadelphie de l'OIT de 1944 donne le mandat au BIT d'« examiner ... les politiques financières à la lumière de la justice sociale ». De plus, dans le contexte de l'année internationale du micro-crédit, la commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration a décidé lors de sa 292ème session en mars 2005 de formuler une déclaration de la politique de l'OIT sur la contribution de la micro-finance à l'Agenda pour le travail décent qui articule le mandat susmentionné.

Le Programme Finance solidaire, créé en 1991, analyse, communique et offre des conseils techniques sur ce qui fonctionne pour faciliter l'accès à la finance – que ce soit les services et produits, les modèles institutionnels et les politiques du secteur financier. Le Programme est aidé dans sa tâche par le Réseau finance solidaire du BIT qui reflète l'étendue transversale de la finance solidaire avec des membres dans tous les secteurs et les régions. Grâce à ce réseau, le BIT assure la cohérence dans l'analyse et l'action et favorise la capacité de ses mandants afin d'aider leurs membres.



La stratégie de l'OIT sur la finance solidaire peut être résumée comme suit:



Les interventions du BIT dans le domaine de la finance solidaire sont articulées autour de deux piliers et comprennent des initiatives clés telles que:

Meilleur emploi

- Mise en œuvre du projet de recherche action Microfinance et travail décent en partenariat avec 16 institutions de microfinance dans le monde afin d'expérimenter des stratégies visant à promouvoir l'Agenda du travail décent de l'OIT auprès des entreprises de l'économie informelle, notamment sur les questions de sécurité et santé au travail, de réduction du travail des enfants et formalisation, pour ensuite partager les leçons avec les réseaux de microfinance et décideurs politiques;
- Développement d'un nombre de programmes de formation clés – comme assurer le fonctionnement de la microfinance – afin de renforcer les capacités des acteurs en microfinance pour offrir des services de qualité aux entrepreneurs;
- Soutien à des initiatives clés ayant une dimension finance solidaire dans le Secteur de l'emploi – par exemple sur l'emploi des jeunes ou sur le développement des petites et moyennes entreprises.

Vulnérabilité réduite

- Sur la base de données probantes de plus de 50 bénéficiaires et partenaires, le Fonds pour l'innovation en micro-assurance de l'OIT analyse et documente les résultats d'innovations en micro-assurance pour ensuite une diffusion et le renforcement des capacités des praticiens;
- Appui au dialogue sur les politiques et le renforcement des capacités des décideurs politiques pour la promotion de l'accès à l'assurance pour les groupes vulnérables par l'initiative « Accès à l'assurance »;

- Documentation sur les expériences en éducation financière et renforcement des capacités de projets partenaires en programmes d'éducation financière.

Principaux outils et ressources

Organisation Internationale du Travail (OIT). 2005. *Déclaration de la OIT: La microfinance au service du travail décent*. GB. 294/ESP/3, 294^e Session (Genève).

—. 2006. *Le microfinancement au service du travail décent: organisation et responsabilités du programme de finance solidaire*. Circulaire du DG 246 (Genève).

Balkenhol, B. (ed.). 2009. *Microfinance et politiques publiques: Portée, performance et efficacité* (Paris, OIT et PUF).

Churchill, C. ; Matul, M. (ed.). 2012. *Protecting the poor: A microinsurance compendium*, Vol II (Genève, OIT et Fondation MunchRe).

Modules de formation à la finance solidaire portant sur les sujets suivants: cadres intermédiaires, gestion de la diversité des produits, micro-assurance, fonds de garantie, associations de garantie mutuelle, microfinance au sortir d'un conflit. Voir: <http://www.ilo.org/employment/areas/social-finance/lang--fr/index.htm>

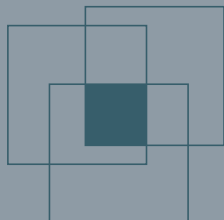
Séries de documents de travail de l'OIT sur la finance solidaire: plus de 50 publications sur les thèmes clés tels que les transferts d'argent, la microfinance et la situation post-conflit, le rôle des organisations syndicales, etc. http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang--en/WCMS_123795/index.htm

Publications et ressources du Fonds pour l'innovation en micro-assurance de l'OIT: www.ilo.org/microinsurance



Craig Churchill
Chef, Programme Finance solidaire

Nous contacter:
Programme Finance solidaire
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: sfp@ilo.org
www.ilo.org/employment/areas/social-finance/lang--fr/index.htm



Économie informelle

Les enjeux

De nos jours, les femmes et hommes qui gagnent leur vie dans « l'économie informelle » représentent une part importante de la main-d'œuvre mondiale. Dans les pays en développement en particulier, la proportion de personnes qui travaillent dans l'économie informelle atteint entre 35 et 90 pour cent de l'emploi total, et ne se limite pas aux secteurs informels ruraux et urbains traditionnels. Différentes catégories de contrats informels, des emplois précaires et du travail non déclaré ont gagné du terrain jusque dans des établissements formels. Le travail informel reflète par conséquent des situations très diverses en matière de salaires et de travail indépendant, partout dans le monde.

Pour les travailleurs, l'emploi informel est souvent synonyme de bas salaires et d'accès limité à la protection juridique et sociale et aux ressources. Ces travailleurs n'ont qu'un pouvoir de négociation limité et peu de chances de représentation et de perspectives d'avenir. Les personnes les plus vulnérables sur le marché du travail – les moins qualifiées, les jeunes, les personnes âgées, les femmes et les migrants – sont les plus susceptibles de travailler dans l'économie informelle. Pour les entreprises unipersonnelles, les micro-entreprises et les petites entreprises, l'emploi informel est un frein qui entrave la croissance, la productivité et l'accès aux ressources générales.

Il pose de sérieuses difficultés en matière de politiques et favorise la concurrence déloyale sur le marché du travail. Il reste élevé partout dans le monde et pourrait même avoir augmenté dans certains pays et régions durant la dernière décennie, y compris dans des pays qui ont connu une forte croissance économique. Cela s'explique par toute une série de facteurs, dont l'insuffisance de création d'emplois de qualité, le déclin du secteur manufacturier, la progression de nouveaux arrangements de travail et les restructurations économiques.

L'emploi informel est étroitement lié au manque de travail décent dans le monde; il résulte de schémas de croissance non inclusive. Des réponses politiques favorisant une trajectoire de croissance riche en emplois ainsi qu'un large accès à la protection sociale sont donc nécessaires.

La réponse de l'OIT

Dès 2002, l'OIT a établi un cadre global d'activités dans l'économie informelle sur la base de plusieurs résolutions, notamment la résolution sur le travail décent et l'économie informelle, adoptée cette année-là par la Conférence internationale du Travail (CIT).

D'autres résolutions plus récentes ont énoncé des recommandations spécifiques concernant l'économie informelle, notamment sur la promotion d'entreprises durables (2007), l'emploi rural pour réduire la pauvreté (2008), le développement des compétences (2008), l'égalité entre hommes et femmes (2009) et les conclusions relatives à la discussion récurrente sur l'emploi (2010).

La résolution de 2002 proposait une vaste plateforme d'action tripartite composée de représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les Etats membres de l'OIT. Constatant la diversité du travail informel, elle recommandait de prendre en compte cette diversité dans toute action destinée à pallier les déficits de travail décent dans l'économie informelle.

Lors de discussions ultérieures, les mandants de l'OIT ont reconfirmé l'objectif ultime consistant à « sortir du secteur informel ». Ils ont admis qu'il existait de nombreux moyens pour faciliter la transition vers le secteur formel, et qu'il s'agissait d'un processus graduel qui nécessite plusieurs catégories de mesures.

En touchant à la fois les travailleurs et les entrepreneurs de l'économie informelle qui n'ont pas accès à la protection sociale, la crise économique et financière mondiale a mis en lumière l'importance de l'emploi formel. Le Pacte mondial pour l'emploi adopté par la CIT en 2009 confirme que les travailleurs de l'économie informelle sont particulièrement vulnérables à la crise et propose des mesures pour atténuer son impact et accélérer la reprise. Ces mesures incluent notamment la mise en œuvre de systèmes de garantie de l'emploi, des programmes ciblés d'aide à l'emploi, des travaux publics, des mesures de soutien aux microentreprises et petites entreprises, et la promotion d'un socle de protection sociale.

L'approche de l'économie informelle adoptée par l'OIT est donc une approche intégrée. Son programme s'articule autour de trois principes:

- une approche plus systématique de tous les programmes de l'OIT afin d'approfondir la compréhension et œuvrer pour relever les défis de l'économie informelle;
- une vision intégrée et cohérente afin d'analyser et faciliter la transition vers le secteur formel en s'appuyant sur les quatre objectifs du travail décent;
- réactivité à la diversité des attentes locales.

Ces principes sont mis en pratique en tenant compte des priorités suivantes:

- **promouvoir une perspective intégrée et cohérente de la transition vers le secteur formel:** l'informalité, par nature, nécessite une analyse interdisciplinaire qui inclut:
 - des études par pays fondées sur des éléments concrets, en utilisant le cadre intégré de diagnostic présenté dans le diagramme ci-dessous;
 - le renforcement des capacités des mandants en matière d'élaboration des politiques et d'organisation.
- **mettre en œuvre des recherches et une coopération technique sur la dynamique de l'informalité dans des domaines clés** tels que la stratégie de croissance et la création d'emplois de qualité, l'environnement réglementaire, l'égalité, le dialogue social, le développement de l'entrepreneuriat, la sécurité sociale, le développement local, la réponse à la crise et le suivi du Pacte mondial pour l'emploi;
- **faciliter le dialogue et l'échange de bonnes pratiques** dans toutes les régions à partir d'une plate-forme de ressources sur Internet;
- **améliorer la collecte de données** et les mesures effectuées au niveau mondial;
- **continuer à développer les partenariats** avec des institutions régionales et internationales, par exemple l'Union européenne, l'Union africaine, la Banque asiatique de développement, d'autres institutions de l'ONU et l'OCDE.

Principaux outils et ressources

Autres références s'ajoutant aux résolutions de la CIT susmentionnées:

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

—. 2007. *Decent work and the transition to formalization: Recent trends, policy debates and good practices*. Report of the Tripartite Inter-regional Symposium on the Informal Economy: Enabling transition to formalization (Geneva).

—. 2009. *The informal economy in Africa: Promoting transition to formality: Challenges and strategies*. Regional workshop in partnership with the African Union (Geneva).

—. 2010. *Report of the Committee for the Recurrent Discussion on Employment*, International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010.

—. 2011. *ILO resource guide on the informal economy – An Overview*. <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/informal.htm>

—. 2012a. A paraître. *The informal economy and decent work: A policy resource guide – Supporting the transition to formality* (Geneva).

—. 2012b. A paraître. *Women and men in the informal economy – A statistical update* (Geneva).

Série de documents de travail sur l'économie informelle, accessible à l'adresse: www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang--fre/WCMS_123366/index.htm



STRATÉGIES DE PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE

TRANSITION VERS
LE SECTEUR FORMEL

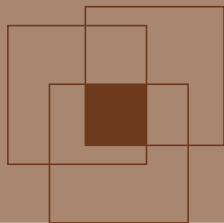
Stratégies de croissance et création d'emplois de qualité
Cadre réglementaire, y inclus l'application des normes internationales du travail et des droits fondamentaux
Organisation, représentation et dialogue social
Égalité: hommes et femmes, ascendance ethnique, race, caste, handicap, âge
Entrepreneuriat, compétences, finances, gestion, accès aux marchés
Extension de la protection sociale
Stratégies de développement local (milieu rural et urbain)

STRATÉGIE INTÉGRÉE



Azita Berar Awad
Directrice, Département
des politiques de l'emploi

Nous contacter:
Département des politiques
de l'emploi
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, Route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: emp_policy@ilo.org
www.ilo.org/empolicy/lang--fr/index.htm



Commerce et emploi

Les enjeux

Au cours des dernières décennies, les flux commerciaux et d'investissements directs étrangers (IDE) ont joué un rôle croissant dans l'économie mondiale et ont largement contribué à la croissance économique tant au niveau mondial que dans les pays. Néanmoins tous les pays, entreprises ou individus n'ont pas facilement pu profiter des phases de mondialisation les plus récentes.

Trois types de défis sont les plus fréquents:

- La structure et le niveau d'emploi générés par la libéralisation du commerce peuvent être plus ou moins favorables pour la main d'œuvre ou pour la croissance économique;
- L'ouverture aux flux de biens et capitaux internationaux peut contribuer à amortir les chocs intérieurs mais a tendance à augmenter la vulnérabilité des marchés du travail nationaux aux chocs externes comme en témoigne la crise globale récente;
- Les gains de la mondialisation ne sont pas distribués de façon égale et certains travailleurs et certaines entreprises risquent de perdre à court et même moyen terme.

Pour l'OIT, il s'agit de mieux comprendre comment les politiques commerciales et de l'investissement direct étranger influent sur les possibilités de travail décent et d'aider les décideurs aux niveaux mondial, régional et national à concevoir des politiques qui optimisent les effets positifs du commerce et de l'IDE sur l'emploi.

La réponse de l'OIT

La Déclaration de Philadelphie de 1944 mandate l'OIT pour examiner toutes les politiques et mesures économiques et financières à la lumière des objectifs établis par la Conférence internationale du Travail. La Déclaration fait également obligation à l'OIT de collaborer avec d'autres organismes internationaux, notamment pour «éviter les brusques fluctuations économiques». Ces mandats ont été renouvelés par la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Le Pacte mondial pour l'emploi (2009) souligne qu'il est nécessaire que les flux commerciaux et financiers interviennent dans un cadre mondial correctement réglementé.

Pour relever les défis énoncés ci-dessus, l'OIT a établi une approche qui s'articule sur trois axes de travail:

- Évaluer les effets du commerce sur l'emploi;
- Examiner les interactions entre les politiques de l'emploi, du commerce et de l'IDE;
- Contribuer à la conception de politiques nationales pour améliorer les gains d'emploi du commerce.

Ensemble, ces trois axes de travail contribuent à une meilleure compréhension de la **conception de politiques cohérentes dans les domaines de l'emploi, du commerce et des investissements directs étrangers**. Elles contribuent également à une meilleure compréhension des cadres institutionnels qui sont les plus propices à la mise en œuvre de politiques cohérentes dans les domaines de l'emploi, du commerce et des investissements directs étrangers.

Les décideurs politiques peuvent s'appuyer sur un vaste ensemble d'information concernant les effets du commerce et de l'IDE sur le produit intérieur brut (PIB). Cependant, l'information quantitative sur les effets de commerce et des IDE sur les possibilités de travail décent est relativement rare. Une partie importante du travail de l'OIT sur le commerce et l'emploi prend donc la forme d'**évaluations des effets du commerce sur l'emploi**. Des efforts notables sont orientés vers la production d'un ensemble d'informations solides dans le but d'enrichir le débat politique et le développement d'outils d'évaluation. Les initiatives de renforcement des capacités, conduites conjointement avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie, visent à renforcer la capacité des mandants à utiliser de tels outils dans l'élaboration de leurs politiques.

Les outils pertinents mis au point par l'OIT ont déjà été appliqués afin d'évaluer les effets du commerce et des investissements étrangers directs durant la crise économique et financière mondiale récente dans des pays tels que le Brésil, l'Égypte, l'Inde, le Libéria, l'Afrique du Sud et l'Ouganda. Des outils destinés à des pays spécifiques sont en cours d'élaboration pour le Bangladesh, le Bénin, l'Indonésie et le Guatemala et les premières évaluations des effets sur l'emploi du commerce dans ces pays ont été menées. Certains des travaux pertinents se sont concentrés sur le commerce dans des secteurs spécifiques, tels que l'agriculture ou les services (notamment le mode 4 du commerce). D'autres études

ont porté sur les ajustements du marché de travail après la libéralisation des échanges, les liens entre le commerce et l'économie informelle ou l'effet du commerce sur la problématique hommes-femmes.

Les travaux de l'OIT sur **les interactions entre les politiques de l'emploi, du commerce et de l'IDE** se présentent également souvent sous forme de recherches empiriques et d'analyses politiques. Une grande partie de ces travaux s'effectue en collaboration avec d'autres institutions internationales, en particulier la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, l'Organisation mondiale du commerce et la Banque mondiale. Le Programme du commerce et de l'emploi a établi des partenariats solides avec le milieu universitaire qui a abouti à des publications et des événements de haut niveau impliquant des experts universitaires mondialement reconnus.

Les résultats des travaux d'analyse sont pris en compte dans les débats politiques au niveau mondial, régional et national à travers des événements et des débats organisés en collaborations avec d'autres organisations internationales, des groupes de réflexion nationaux ou des mandants de l'OIT. Dans de nombreux cas, ces débats politiques comprennent non seulement des représentants des employeurs et des travailleurs mais aussi des représentants de différents ministères, y compris les ministères chargés de l'emploi, du commerce, de l'investissement et des questions de développement.

Les travaux de l'OIT sur les politiques nationales pour **améliorer les gains d'emploi du commerce** se présentent principalement sous la forme de dialogue politique, de coopération techniques et de renforcement des capacités. La coopération technique dans ce domaine est souvent menée dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (UN-CEB) pour la coordination concernant le commerce et la capacité de production que l'OIT a rejoint en 2010.

La coopération technique dans ce domaine bénéficie de la recherche menée dans le cadre des deux autres axes de travail. Des recherches menées sur le rôle de l'éducation et des compétences pour la diversification des exportations et la croissance économique, par exemple, ont grandement contribué à la conception de l'outil d'assistance technique récemment développée appelée CCDE: Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique.¹ CCDE est une méthodologie qui informe sur comment intégrer le développement des compétences dans les politiques sectorielles. Elle est conçue pour soutenir la croissance et la création d'emplois décents dans les secteurs qui ont le potentiel d'accroître les exportations et de contribuer à la diversification économique et en tant que telle est un outil qui vise les bailleurs de fonds actifs dans l'assistance technique

¹ "Skills for Trade and Economic Diversification (STED)" en anglais.

liée au commerce et les ministères concernés (par exemple les ministères du commerce, de l'économie et de l'industrie) au niveau national.



Principaux outils et ressources

Bureau International du Travail (BIT). 2004. *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, Rapport final de la Commission Mondiale sur la Dimension Sociale de la Mondialisation (Genève, BIT). <http://www.ilo.org/public/french/wcsdgc/docs/report.pdf>

M; Jansen, M.; Von Uexkull, E. 2010. *Trade and employment in the Global Crisis* (Geneva, ILO).

Bacchetta, M.; Jansen, M.(Eds). 2011. *Making Globalization Socially Sustainable* (Geneva, ILO; OMC).

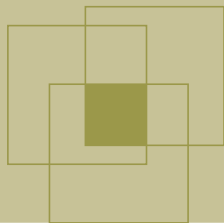
Jansen, M.; Peters, R. ; Salazar-Xirinachs, J.-M. 2011. *Trade and employment: From myths to facts* (Geneva, ILO).

Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique (CCDE): une brochure présentant l'outil d'assistance technique CCDE, disponible à l'adresse: <http://www.ilo.org/STED>



Marion Jansen
Coordonnatrice, Commerce
et Emploi

Nous contacter:
Commerce et emploi
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: trade@ilo.org
[www.ilo.org/employment/areas/
trade-and-employment/lang-fr/
index.htm](http://www.ilo.org/employment/areas/trade-and-employment/lang-fr/index.htm)



Politique industrielle pour la transformation de la production

Les enjeux

Parmi l'expérience acquise en matière de développement, un groupe de pays s'est signalé par ses performances élevées, ayant non seulement connu une vitesse élevée de croissance, soutenue pendant une période longue, mais également en adoptant un schéma de croissance menant à la diversification de la production, un rythme élevé d'évolution technologique et de croissance de la productivité, ainsi qu'à un taux relativement rapide de création d'emplois et de croissance des salaires, aboutissant ainsi à une réduction rapide de la pauvreté. En bref, c'est un groupe de pays qui a relativement vite rattrapé les pays développés en termes de niveau de vie. L'expérience du développement montre également que certaines formes de croissance réduisent la pauvreté plus efficacement que d'autres, que certaines formes de croissance mènent, plus que d'autres, à une accélération de la transformation de la production, de l'apprentissage, à l'évolution des structures et à la diversification, ainsi qu'à la création plus rapide de travail décent.

Interpréter les facteurs et les politiques qui séparent des autres ces pays performants dans le domaine économique et social a fait l'objet de vigoureuses discussions, mais, comme le dit la Commission sur la croissance et le développement dans son rapport, si une économie ne réussit pas à diversifier sa structure de production et ses exportations ou à créer des emplois productifs dans les industries nouvelles, les gouvernements doivent rechercher des moyens d'accélérer le processus. Ces efforts d'accélération du processus d'apprentissage et de transformation structurelle sont appliqués largement dans les pays développés et en voie de développement; ils sont connus sous diverses appellations: politiques pour la compétitivité, l'innovation, politiques de diversification économique et technologique ou politiques de soutien aux systèmes productifs locaux et aux chaînes logistiques. Toutes sont des variantes sur le thème des politiques industrielles et de transformation de la production. Elles partagent toutes un aspect fondamental: des dispositifs, des mesures et des moyens incitatifs destinés à encourager la collaboration au niveau stratégique entre le secteur privé, les travailleurs et le gouvernement, visant à éliminer les obstacles à la croissance, à favoriser la mise à niveau des moyens technologiques et la diversification et à accélérer le processus d'apprentissage et de croissance de la productivité.

Au fil du temps, les instruments visant à encourager les politiques industrielles et de transformation de la production ont évolué, en partie parce que les moyens qui donnent des résultats ont été mieux compris et en partie parce que les traités commerciaux ont réduit le champ d'application de certains de ces instruments, largement utilisés autrefois. Cependant, au delà des mesures transversales visant à créer un environnement plus favorable pour les entreprises durables, il reste un vaste champ d'application où l'on peut également faire appel aux mesures institutionnelles, aux moyens incitatifs et aux partenariats pour encourager la transformation de la production et la diversification dans les secteurs à forte croissance et à fort potentiel de création d'emplois.

La récente crise économique a relancé l'intérêt porté aux politiques industrielles et de nombreux gouvernements en élaborent pour encourager la reprise et favoriser le développement et l'emploi productif, grâce à une transformation économique rapide, l'adoption de nouvelles technologies et la diversification dans les secteurs des biens et des services à plus forte valeur ajoutée.

De nombreux enseignements ont également été tirés permettant d'élaborer ces politiques de façon à éviter les problèmes de celles du passé, comme les moyens incitatifs excessifs, le manque de transparence et de responsabilisation, et pour bien en concevoir le dispositif.



La réponse de l'OIT

La Résolution concernant la Discussion récurrente sur l'emploi adoptée à la Conférence internationale du Travail en 2010 donne à l'OIT la mission de renforcer ses compétences en politiques industrielles dans le but d'en évaluer l'impact sur l'emploi et le travail décent. La Résolution demande à l'OIT d'accroître sa capacité à entreprendre des recherches et des analyses afin d'étayer ses avis pour l'élaboration des politiques.

Face à ces enjeux, l'OIT a élaboré en première étape un programme de recherche pour combler les lacunes dans ses connaissances et mieux comprendre le lien entre les politiques industrielles, la transformation de la production, l'emploi et le travail décent. Ces recherches axées sur les politiques comportent des éléments conceptuels et empiriques.

Le rôle des politiques industrielles et de la transformation de la production peut être vu comme le moyen d'aider le processus de transformation de la production et l'apprentissage à tous les niveaux. Ce processus couvre les secteurs de l'agriculture, des industries et des services, les zones urbaines et rurales, ainsi que l'élaboration de politiques industrielles éclairées par les objectifs et les aspirations de développement national, les politiques nationales pour l'emploi et les stratégies de développement national.

Les récents travaux de recherche de l'OIT ont permis de tirer deux enseignements importants. Tout d'abord, le secteur de la fabrication présente un fort potentiel apte à donner une impulsion au processus de rattrapage, car il peut se traduire par des rendements croissants et des possibilités de formation générale sur un nombre croissant de technologies et de métiers. Les services marchands peuvent jouer un rôle semblable selon le contexte spécifique du pays. Deuxièmement, les politiques en matière d'éducation jouent un rôle central dans la définition de la dynamique de la transformation de la production et de la croissance favorable à l'emploi, en faisant évoluer les structures éducatives pour la main-d'œuvre. De nombreux éléments empiriques confirment le fait que la transformation de l'éducation doit précéder la transformation économique.

L'OIT réalise actuellement des recherches empiriques et des études pays afin d'en tirer des leçons sur les méthodes opérantes pour l'élaboration d'interventions et d'instruments de politiques industrielles et de transformation de la production, dans des contextes pays spécifiques. L'objectif est d'établir, grâce à une meilleure compréhension, une base pour le développement des capacités et des compétences techniques de l'OIT afin d'apporter des conseils pratiques aux mandants, selon la mission confiée par la Discussion récurrente sur l'emploi.

L'OIT prépare également des lignes directrices pour les politiques industrielles relatives à l'emploi productif et au travail décent. D'autre part, l'OIT participe actuellement de façon active aux débats internationaux sur la politique industrielle et l'emploi et a entamé une collaboration sur ce thème avec la Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (CNUCED) et l'Organisation des Nations unies pour le développement industriel (ONUDI).



Principaux outils et ressources

Rodrik, D. 2007. "Industrial policy for the twenty-first century", in *One economics, many recipes* (Princeton University Press).

Commission sur la croissance et le développement. 2008. *Rapport sur la croissance; Stratégies à l'appui d'une croissance durable et d'un développement solidaire* (Banque Mondiale, Washington D.C.).

Bureau International du Travail (BIT). 2011 (A paraître). *Growth, employment and decent work in the least developed countries: Report of the International Labour Office for the Fourth Conference on the Least Developed Countries, Istanbul, 9-13 mai 2011*.

Nübler, Irmgard. 2011. *Industrial policies and capabilities for catching up: Frameworks and paradigms* (Employment Working Paper No. 77, Genève, BIT).

—. À paraître. *Capabilities for productive transformation and employment* (Genève, BIT).

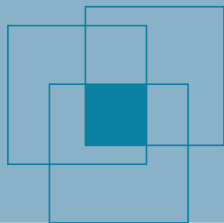
Ronnas, P. 2011. *Challenges for achieving job-rich and inclusive growth in Mongolia* (document de travail sur l'emploi no 94, Genève, BIT).

Salazar-Xirinachs, J.-M.; Kozul-Wright, R. (éds.) (A paraître) *After the money's gone: Why industrial policy matters for inclusive growth and job creation* (Genève, OIT et CNUCED).



Irmgard Nübler
Coordinatrice, Programme de Politique industrielle pour la transformation de la production

Nous contacter:
Département de l'analyse économique et des marchés du travail
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: empelm@ilo.org
www.ilo.org/empelm/lang--fr/index.htm



Emplois verts

Les enjeux

En ce 21^e siècle, nous faisons face à deux enjeux majeurs qu'il convient de traiter simultanément. Le premier consiste à éviter un dangereux changement climatique et la dégradation des ressources naturelles risquant de compromettre considérablement la qualité de vie des générations présentes et à venir. Le second est d'établir le développement social et le travail décent pour tous.

Le changement climatique, les catastrophes liées au climat et la surexploitation des ressources naturelles affectent déjà des millions d'hommes et de femmes dans le monde.

L'adaptation au changement climatique et les efforts pour le stopper, en réduisant les émissions et en adoptant des modèles de production et de consommation plus durables, ont des conséquences d'une portée considérable pour le développement économique et social et donc pour les entreprises et les emplois.

Les solutions pour relever ces deux défis peuvent être utilisées en synergie de façon à obtenir simultanément le droit au développement, la création d'emplois décents – en particulier pour les jeunes et les femmes – et à hisser des centaines de millions de personnes hors de la pauvreté tout en évoluant vers une économie durable, à faible émission de carbone.

L'évolution vers une économie verte aura quatre types de répercussions sur l'emploi: de nouveaux emplois seront créés, d'autres emplois, en particulier dans les secteurs à forte émission de carbone, seront remplacés voire éliminés et bon nombre de professions existantes seront redéfinies avec de nouveaux profils et de nouvelles compétences.

Les emplois verts sont au cœur de l'évolution positive qui relie le changement climatique et le développement. En assurant un travail décent aux femmes et aux hommes, les emplois verts satisfont aux Objectifs du Millénaire pour le développement 1 (Réduire l'extrême pauvreté et la faim) et 7 (Préserver l'environnement) qui se renforcent mutuellement.

La réponse de l'OIT

Toute activité de l'OIT sur l'emploi résulte du mandat que lui confèrent l'Agenda global pour l'emploi (2003) et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). En juin 2007, le Directeur général du BIT a lancé « l'Initiative pour des emplois verts » dans son rapport *Travail décent pour un développement durable*. La notion d'emplois verts résume la transformation des économies, des entreprises, des lieux de travail et des marchés du travail et l'évolution vers une économie durable à faible émission de carbone assurant un travail décent pour tous.

Sur la base des partenariats avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement, la Confédération syndicale internationale et l'Organisation internationale des employeurs, l'initiative mobilise les gouvernements, les employeurs et les travailleurs afin qu'ils conçoivent et appliquent des politiques cohérentes et des programmes efficaces. Un emploi vert est un travail décent qui:

- réduit l'impact environnemental des entreprises et des secteurs économiques sur l'environnement à des niveaux qui sont finalement durables;
- contribue à réduire les besoins en énergie et matières premières, tout en évitant les émissions de gaz à effet de serre, en réduisant aussi les déchets et la pollution, pour s'adapter au changement climatique et réhabiliter les services liés aux écosystèmes, notamment l'eau propre, la protection contre les inondations ou la biodiversité;
- peut être créé dans tous les pays, dans tous les secteurs et types d'entreprises, dans les zones rurales et urbaines, et peut inclure des travaux aussi bien manuels que hautement qualifiés.

Le Pacte mondial pour l'emploi de 2009 encourage le passage à une économie pauvre en carbone et favorable à l'environnement, contribuant ainsi à accélérer la reprise de l'emploi, réduire les clivages sociaux et favoriser les objectifs de développement.

Bon nombre de pays ont adopté des mesures économiques incitatives au travers d'investissements majeurs en faveur de l'économie verte durant la crise économique de 2009, d'autres pays ont intégré une économie verte ou croissance verte dans leurs stratégies de développement.

Pour concrétiser la création d'emplois verts, l'OIT a établi un Programme mondial pour les emplois verts, qui rassemble les connaissances et les capacités pertinentes du Bureau tout entier. Le programme appuie les gouvernements ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs dans:

- la collecte de connaissances et d'outils analytiques;
- les conseils et l'assistance pour l'application de mesures pratiques;
- le renforcement des capacités.

Le Programme de l'OIT inclue les domaines de travail suivants:

1. Des outils pour les diagnostics d'impact sur le marché du travail et pour orienter l'élaboration des politiques;
2. Des approches pratiques pour rendre les entreprises plus écologiques;
3. La gestion et le recyclage des déchets;
4. Les énergies renouvelables et l'utilisation rationnelle de l'énergie;
5. Les emplois et entreprises durables dans le cadre de l'adaptation aux changements climatiques et une juste transition vers une économie durable et à faible émission de carbone.

Le Programme emplois verts s'est rapidement développé depuis sa création. Ses activités incluent:

- la participation active aux débats politiques internationaux, par exemple les négociations sur le climat, le G8 et le G20;
- l'analyse et recherche à l'échelle mondiale;
- la mise en œuvre de programmes en faveur des emplois verts dans 20 pays;
- la sensibilisation, le partage des connaissances et le renforcement des capacités des employeurs et des travailleurs et d'autres partenaires clés – telle est la base d'une participation active à la formulation et mise en application des politiques pertinentes.

Le Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie, offre une série de cours de formation sur les emplois verts.

L'Initiative sur les emplois verts fait suite à la formule « Unis dans l'action sur le changement climatique », qui est une priorité pour le système des Nations Unies. L'OIT participe activement aux négociations et aux travaux sur la Convention cadre des Nations Unies sur les changements climatiques. L'objectif est de promouvoir l'inclusion de la dimension sociale et du travail décent dans les politiques relatives au changement climatique et politiques connexes. L'OIT contribue aussi à intégrer les thèmes du travail décent, des emplois verts, de la protection sociale et d'une transition juste dans les résultats de la Conférence des Nations Unies sur le Développement (Rio +20).

Principaux outils et ressources

Bureau International du Travail (BIT). 2007. *Le travail décent au service du développement durable - le défi du changement climatique*. Document du Conseil d'administration GB.300/WP/SDG/1, 300^e session (Genève).

—. 2008. *Incidences des changements climatiques sur l'emploi et le marché du travail*. Document du Conseil d'administration GB.303/ESP/4, 303^e session (Genève).

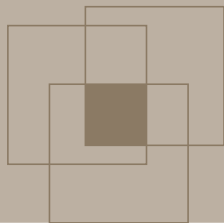
—; PNUE; OIE; CSI. 2008. *Emplois verts: Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone* (Genève).

Pour plus d'information merci de visiter notre page d'accueil: <http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang-fr/index.htm>



Kees van der Ree
Coordinateur, Programme emplois verts
/ Département de la création d'emplois
et du développement de l'entreprise

Nous contacter:
Département de la création
d'emplois et du développement
de l'entreprise
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: empent@ilo.org
www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang-fr/index.htm



Emploi rural et travail décent

Les enjeux

La moitié de la population mondiale, 75% des pauvres et une majorité des personnes sans emploi ou sous-employées vivent et travaillent dans les zones rurales. Les contextes sont complexes: des domaines agricoles et industriels modernes, productifs et à haut rendement côtoient des exploitations rurales dispersées, de petite taille, traditionnelles et pratiquant une agriculture vivrière. Certains pays en voie de développement, principalement en Asie et en Amérique latine, ont réussi à réduire rapidement la pauvreté en augmentant la productivité agricole, en améliorant la transformation locale, le stockage, le transport et l'accès aux marchés internationaux, et en renforçant les capacités de la main d'œuvre.

Les politiques rurales doivent être intégrées et adaptées au contexte – en tenant compte des spécificités et des potentiels locaux tout en apportant des solutions aux carences majeures. Elles doivent également faire le lien entre les investissements, les dispositifs incitatifs, l'infrastructure, les institutions du marché du travail, les compétences, l'entrepreneuriat, les conditions de travail, la protection sociale, les droits des travailleurs, la représentation des employés et des employeurs, afin de défendre les intérêts locaux et d'aiguiller la stratégie et les ressources nationales vers les zones rurales.

L'intérêt marqué qui est porté actuellement au développement rural est lié à des préoccupations pressantes telles que le mouvement de réduction de la pauvreté figurant dans les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), la sécurité alimentaire, l'environnement et le changement climatique, la croissance économique, l'emploi pour les jeunes, les moyens d'action donnés aux femmes, la gestion des flux migratoires et la stabilité socio-économique, qui poussent à dégager dans toute sa mesure le potentiel des zones rurales pour la croissance durable, l'emploi, la création de richesses et la capacité de résistance aux crises.

La réponse de l'OIT

L'activité actuelle de l'OIT pour l'emploi rural s'appuie sur des fondations solides établies sur plus de 40 années de travail dans le monde rural, tout particulièrement dans les années 70 et 80 et elle propose un puissant assemblage d'idées, de méthodes, d'outils et d'enseignements.

En 2008, la Conférence internationale du Travail a adopté une Résolution et un Plan d'action sur *L'emploi rural pour réduire la pauvreté* qui soulignent les dimensions de l'emploi dans le développement rural, ainsi que les normes du travail, la protection sociale et le dialogue social, qui mettent en évidence leur interdépendance et leur complémentarité, et qui appellent à coordonner l'action et la rendre cohésive, tant au sein de l'OIT que dans les pays concernés. Le soutien à la ratification et la mise en œuvre des conventions de l'OIT concernées, notamment la Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964, la Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, ainsi qu'une trentaine d'autres qui visent les activités rurales, en font partie.

En 2011, le Conseil d'administration de l'OIT a marqué son appui envers une stratégie intitulée *Stimuler le développement rural grâce à l'emploi productif et au travail décent*. Les vecteurs de cette stratégie sont les suivants: faire de l'emploi et du développement ruraux une priorité de l'OIT; associer responsabilité partagée, coordination et synergies dans les travaux de l'OIT sur le milieu rural; encourager la diversification et la mise à niveau des économies rurales; des méthodes intégrées et pluridisciplinaires; les partenariats extérieurs; l'accent sur le renforcement des capacités pour le travail rural et les moyens d'action donnés aux jeunes et aux femmes des milieux ruraux.

Le programme de l'OIT pour l'emploi rural et le travail décent donne son impulsion à l'action de l'OIT, qu'il coordonne et dont il assure le suivi; il réalise et aide à distribuer et à promouvoir des produits et des méthodes pour promouvoir l'emploi rural; il participe à des initiatives stratégiques et leur apporte son appui; il favorise les relations avec l'extérieur. Les dimensions rurales sont intégrées dans environ la moitié des Programmes par pays de promotion du travail décent et plus de 80 projets de l'OIT portent, en tout ou partie, sur les zones rurales, principalement en Afrique et en Asie. Les grandes politiques cadres mondiales de l'OIT, comme le Pacte mondial pour l'emploi (2009), comprennent des éléments ruraux, afin d'inciter les mandants à « reconnaître la valeur de l'agriculture... et les besoins en infrastructure rurale, en industrie et en emplois ». Les conclusions de la Conférence internationale du Travail portant sur la discussion récurrente sur l'emploi (2010) soulignaient également que « l'augmentation de la productivité rurale et l'investissement dans le domaine agricole et les milieux ruraux sont essentiels pour

réduire les inégalités et encourager des économies à plus forte participation». Les partenariats avec les acteurs principaux jouent un grand rôle, étant donné l'ampleur et la complexité des enjeux et des perspectives du monde rural. Il s'agit notamment des liens avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Fonds international de développement agricole (FIDA), l'Alliance coopérative internationale (ACI) et un nombre croissant d'autres agences et organisations des Nations Unies ainsi qu'avec des organisations non-gouvernementales, le monde universitaire et les médias. L'OIT est également membre de l'équipe spéciale de haut niveau des Nations Unies sur la crise de la sécurité alimentaire.

Le renforcement des capacités est la priorité fondamentale de l'OIT pour le travail en milieu rural, notamment par les actions suivantes:

- renforcement des systèmes de recueil des données venant des milieux ruraux;
- encouragement donné à l'inclusion des dimensions rurales dans les politiques nationales pour l'emploi; élaboration de méthodes de développement économique local, notamment chaînes logistiques avantageuses pour les acteurs du milieu rural;
- encouragement et appui donnés à la création et à l'entretien d'infrastructures à fort taux d'emploi; aide à l'acquisition de compétences locales répondant à la demande, diffusion des systèmes nationaux de formation et apport de conseils d'orientation professionnelle dans les zones rurales; encouragement à l'entrepreneuriat adapté aux micro-entreprises, ainsi qu'aux petites et moyennes entreprises rurales, dont les coopératives;
- élaboration de dispositifs de micro-assurance et de microcrédit pour le milieu rural;
- renforcement de la protection sociale et d'une culture axée sur la santé et la sécurité au travail;
- action en faveur de l'application du droit du travail à tous les travailleurs ruraux; élaboration de dispositifs intégrés pour l'emploi rural et le travail décent en coopération technique et
- aide à l'intégration des dispositifs ayant donné des résultats positifs au sein des orientations nationales;
- conseils pratiques sur des questions techniques sous forme de notes d'orientation; étude des méthodes de pointe appliquées dans le monde portant sur les orientations, les programmes et les initiatives efficaces pour la transformation rurale, pour en identifier les éléments moteurs pour
- le développement rural et les perspectives pour l'emploi décent et productif; assistance pour l'accès aux médias et aux technologies modernes des jeunes, hommes et femmes, du milieu rural pour se faire entendre, accéder et échanger des anecdotes encourageantes et autres
- informations sur le marché du travail et établir des synergies; rédaction de guides et d'outils de formation, par
- exemple sur l'inspection du travail en milieu rural, le tourisme rural et sur l'intégration de l'emploi rural et du travail décent;

- mise à disposition des outils de l'OIT adaptés à l'emploi rural, notamment sur l'entrepreneuriat, l'orientation professionnelle, l'acquisition de compétences, la santé et la sécurité au travail, le VIH/sida, les groupes défavorisés, et renforcer le partenariat social.

Une attention particulière est portée à la jeunesse et aux femmes, moteur véritable du développement rural dont le potentiel reste, de façon générale, insuffisamment apprécié, sous-développé et sous-utilisé. Il est indispensable de mettre en œuvre des méthodes globales qui encouragent la participation active des jeunes et des femmes, afin de renforcer leurs compétences, de leur permettre de se faire entendre et d'accroître leur participation aux activités productives, agricoles ou non, et à la transformation rurale.

Principaux outils et ressources

Autres références s'ajoutant aux résolutions de la CIT susmentionnées:

OIT: Plus de 38 conventions et 23 recommandations énonçant des engagements et des orientations pour faire progresser le travail décent en milieu rural. Voir: <http://www.ilo.org/ilolex/>

Bureau International du Travail (BIT). 2008. *Promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté*, Rapport IV, 97e Session de la Conférence Internationale du Travail, Genève, 2008 (Genève).

—. 2011a. *Report of the Committee on Employment and Social Policy*, GB.310/13 (Rev.) (Geneva).

—. 2011b. *Stimuler le développement rural grâce à l'emploi productif et au travail décent: Tirer parti de quarante ans d'expérience du BIT en milieu rural*, GB.310/ESP/1 (Genève).

De Luca, L. , et al. 2012. *Unleashing rural development potential through decent work: Building on the ILO rural work legacy, 1970s-2011* (Geneva, ILO).

FAO-FIDA-OIT: recueil de sept notes d'orientation sur le développement rural et la situation des hommes et des femmes

OIT: recueil comprenant plus de 25 notes d'orientation sur des questions techniques, des groupes et des secteurs ruraux.

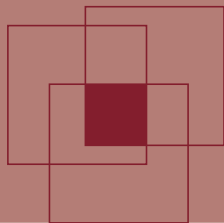
OIT: boîte à outils de l'OIT comprenant plus de 55 outils techniques utiles au monde rural
Site Internet FAO-OIT Food, Agriculture & Decent Work à l'adresse <http://www.fao-ilo.org/>



Loretta De Luca
Coordonnatrice, Emploi rural et travail décent

Nous contacter:
Emploi rural et travail décent
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse

Tél : +41 22 799 6111
Courriel: rural@ilo.org
www.ilo.org/rural



Emploi des jeunes

Les enjeux

La crise de l'emploi des jeunes qui sévit actuellement à l'échelle mondiale est sans précédent. Les jeunes ont presque trois fois plus de chances d'être au chômage que les adultes, et près de quatre chômeurs sur dix dans le monde sont des jeunes. Le monde est confronté à un défi de taille. Selon les estimations de l'OIT, 600 millions d'emplois devront être créés au cours de la prochaine décennie pour absorber les 200 millions de personnes aujourd'hui sans emploi, ainsi que les 40 millions de nouveaux entrants sur le marché du travail chaque année. De plus, le nombre de jeunes pauvres et sous employés n'a jamais été aussi important qu'à présent: près de 309 millions de jeunes travaillent mais vivent dans des ménages qui gagnent moins de l'équivalent de deux dollars des États-Unis par jour.

Des millions de jeunes n'ont d'autre choix que le travail temporaire ou le travail à temps partiel non volontaire, ou encore le travail occasionnel – autant d'emplois offrant peu d'avantages et de perspectives d'avenir professionnel ou personnel. Quant aux jeunes femmes, elles rencontrent encore plus d'obstacles.

Ce sont les jeunes d'aujourd'hui qui bâtissent les économies et les sociétés de demain. Ils apportent leur énergie, leurs talents et leur créativité, ainsi qu'une contribution importante en tant que travailleurs productifs, entrepreneurs, consommateurs, acteurs du changement et membres de la société civile. Toutefois, en l'absence d'un nombre suffisant d'emplois ou d'emplois décents et durables, ces jeunes gens sont extrêmement vulnérables. La crise de l'emploi des jeunes est un élément intégral de la situation générale de l'emploi, mais revêt également des dimensions spécifiques.

Dans les pays industrialisés, le défi de l'emploi des jeunes consiste principalement à trouver des emplois décents pour des millions de jeunes qui chaque année accèdent au marché du travail. Dans les pays en développement et en transition, le défi est beaucoup plus complexe – il s'agit non seulement de créer des emplois mais d'améliorer la qualité du travail pour les jeunes, qui sont souvent sous-employés et travaillent dans l'économie informelle.

L'emploi décent et productif pour les jeunes est un élément majeur de la Déclaration du Millénaire.

Assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent, est une cible de l'Objectif du Millénaire pour le développement 1, qui vise à éradiquer l'extrême pauvreté et la faim.

La réponse de l'OIT

En juin 2005, la Conférence internationale du Travail a convenu que les mesures relatives à l'emploi des jeunes exigeaient une approche intégrée associant des politiques macroéconomiques et des mesures ciblées relatives à l'offre et la demande de travail, ainsi qu'à la quantité et la qualité de l'emploi. La Conférence a adopté une Résolution sur l'emploi des jeunes exposant la politique de l'OIT et prévoyant un cadre intégré pour les activités du BIT dans ce domaine. La résolution contient également une liste des principales normes internationales du travail relatives aux jeunes. La Conférence internationale du Travail de 2012 tiendra une discussion générale sur la crise de l'emploi des jeunes.

Le défi de l'emploi des jeunes est un thème prioritaire de l'agenda politique international. L'emploi des jeunes a tenu un rôle prépondérant dans la discussion et les délibérations des leaders du G20. Au Sommet de Cannes de 2011, les leaders du G20 ont mis en place un groupe de travail sur l'emploi dont la priorité immédiate pour 2012 a été le travail des jeunes. Ce groupe de travail s'est réuni sous la présidence mexicaine du G20 avec l'appui de l'OIT. La révision des politiques et programmes des pays du G20 et la proposition d'une stratégie pour l'emploi des jeunes sont parmi les priorités discutées à la réunion du groupe de travail dans la ville de Mexico (en décembre 2011).



L'OIT, avec ses mandants tripartites et ses alliances mondiales, peut jouer un rôle de catalyseur pour l'action en faveur de l'emploi des jeunes. Au niveau national, les gouvernements ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont d'importants acteurs dans l'élaboration des politiques et des programmes pour l'emploi des jeunes. Au niveau international, l'OIT joue un rôle déterminant au sein du Réseau pour l'emploi des jeunes créé par le Secrétaire général des Nations Unies – un partenariat mondial qui rassemble la Banque mondiale, les Nations Unies et l'OIT – et qui offre la possibilité de former un consensus international et d'influer sur l'agenda international à travers une vaste stratégie globale pour l'emploi et l'inclusion sociale des jeunes.

Le Programme de l'OIT pour l'emploi des jeunes opère au travers d'un réseau mondial de spécialistes travaillant dans les départements techniques du siège de l'OIT à Genève et dans plus de 60 bureaux de par le monde. Il assiste les pays à élaborer des interventions cohérentes et coordonnées en faveur de l'emploi des jeunes. Les activités en ce domaine incluent:

- La collecte de données sur la nature et les dimensions de l'emploi, du chômage et du sous-emploi des jeunes;
- L'analyse de l'efficacité des politiques et des programmes nationaux pour l'emploi des jeunes;
- L'appui technique afin de renforcer les politiques nationales du marché du travail et les programmes pour l'emploi des jeunes, ainsi que le renforcement des capacités des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- L'assistance technique pour la formulation et la mise en œuvre des programmes nationaux pour l'emploi des jeunes, dont les dispositions sont centrées sur les investissements à forte intensité de main-d'œuvre, le développement des compétences, l'entrepreneuriat des jeunes, l'accès aux financements et autres mesures actives sur le marché du travail;
- Les activités de sensibilisation et de mobilisation afin de promouvoir le travail décent pour les jeunes tout en insistant sur l'employabilité, l'emploi et les droits des travailleurs;
- Les services consultatifs dans le cadre du partenariat avec le Réseau pour l'emploi des jeunes, notamment les centres d'évaluation et l'appui aux pays chefs de file; et
- Les partenariats stratégiques pour l'emploi des jeunes, par la promotion des échanges entre pays, la coopération inter-institutions au sein des Nations Unies et d'autres institutions internationales, ainsi qu'une collaboration entre les secteurs privés et publics aux niveaux international, régional et national.

Principaux outils et ressources

Autres références s'ajoutant à la Résolution de la Conférence internationale du Travail susmentionnée:

Bureau International du Travail (BIT). 2008a. *Emploi des jeunes: Briser les entraves à l'emploi des jeunes hommes et femmes*. Brochure (Genève, BIT).

—. 2008b. *Guide pour la préparation des plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes* (Genève, BIT).

—. 2010. *BIT Enquête sur la transition de l'école à la vie active: un guide méthodologique* (Genève, BIT).

Guide des ressources sur l'emploi des jeunes. Ressources d'information en ligne, mises à jour régulières.

<http://www.ilo.org/public/french/support/lib/resource/subject/youth.htm>

Plate-forme de partage des connaissances sur l'emploi des jeunes. Ressources d'information en ligne, mises à jour régulières. <https://papyrus.ilo.org/YE>

BIT Observatoire de la crise mondiale de l'emploi (en anglais). Ressources d'informations en ligne, mises à jour régulières. Section sur l'emploi des jeunes. <http://www.ilo.org/dyn/jobcrisis/f?p=11105:1:3118096613596957>



Gianni Rosas
Coordinateur, Programme emploi des jeunes

Nous contacter:
Programme emploi des jeunes
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: youth@ilo.org
www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--fr/index.htm

Égalité hommes-femmes et emploi

Les enjeux

Les femmes représentent 40 % de la population active dans le monde, et leur engagement actif dans le travail productif contribue non seulement à accélérer la croissance économique mais aussi à la pérenniser. Malgré la progression de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail au cours des dernières décennies, les femmes continuent à travailler en emplois plus informels, plus précaires, et moins rémunérés que les hommes. Ceci est largement dû à un changement social lent dans de nombreuses sociétés, à la charge du travail domestique non-rémunéré qui continue à peser principalement sur les femmes et aux politiques macroéconomiques et de développement qui ignorent les spécificités hommes-femmes.

En 1995, la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, tenue à Beijing, a fixé des objectifs mondiaux d'action dans le monde du travail. Ces objectifs incluent la promotion des droits économiques des femmes et leur indépendance, l'égalité d'accès des femmes aux ressources, à l'emploi, aux marchés et au commerce, l'amélioration de leur formation, l'élimination de la ségrégation professionnelle et de toutes les formes de discrimination dans l'emploi et dans la profession, ainsi qu'un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

Bien des progrès ont été enregistrés dans la poursuite des objectifs précités, mais aujourd'hui, les disparités entre les sexes subsistent en matière d'accès et de qualité de l'emploi:

- La part de l'emploi des femmes par rapport à la population active a augmenté avec le temps mais reste très inférieure à celle des hommes, limitant ainsi le potentiel productif des femmes qui constitue pourtant une ressource essentielle pour le développement;
- Près d'une femme sur quatre reste cantonnée dans la catégorie des travailleurs familiaux non rémunérés collaborant à l'entreprise familiale et ne recevant aucun salaire pour ce travail;
- Lorsque les femmes parviennent à accéder à l'emploi formel, elles obtiennent des salaires et des prestations sociales inférieurs à ceux des hommes exerçant des emplois comparables;
- En raison des préjugés sexistes qui persistent encore dans de nombreuses sociétés, les



femmes rencontrent des obstacles qui les privent d'accès à l'éducation et à la formation;

- Il existe une nette ségrégation professionnelle et par secteur des femmes qui se caractérise généralement par de bas salaires et une précarité, souvent dans des arrangements de travail informels. Dans certains pays, la part des femmes dans les emplois vulnérables (combinant travail indépendant et travail familial non-rémunéré) dépasse les 75 pour cent;
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à accepter des emplois à temps partiel et souvent précaires, soit parce que c'est le seul type de travail qui leur est proposé, soit parce que cela leur permet de concilier travail et responsabilités familiales.

La réponse de l'OIT

La promotion du plein emploi productif et librement choisi, y compris l'égalité d'accès à l'emploi, est le principe de la Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964. Ce principe est inclus dans l'Agenda global pour l'emploi (2003) et réaffirmé par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), et les conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi (2010). La politique de l'OIT sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes est axée sur l'égalité des droits et les principes essentiels relatifs à l'accès à l'emploi et à la rémunération du travail¹ (1999). De plus, la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009, réaffirme le rôle décisif de l'OIT dans la promotion de l'égalité entre les sexes en matière d'accès à l'emploi décent et productif et aux revenus.

¹ Convention (N° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 et Convention (N° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.



Pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi, l'OIT se fonde sur une approche basée sur les droits et les cycles de vie ainsi que sur les perspectives économiques. Pour que les femmes (en particulier les plus vulnérables, c'est-à-dire les plus jeunes et les femmes âgées, celles des régions rurales et du secteur informel, et les migrantes) bénéficient à part égale des avantages du développement, il est nécessaire d'appliquer une approche transversale qui prenne en compte les différences entre hommes et femmes. Il s'agit dès lors d'intégrer les questions d'égalité hommes-femmes à l'ensemble des activités de l'OIT sur la promotion de l'emploi, y compris le processus d'élaboration des politiques macroéconomiques.

Les activités de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes et l'emploi sont par conséquent axées sur:

- **l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes** dans les politiques et dialogues aux niveaux national, régional et international, en prenant en compte tous les domaines thématiques de l'emploi ainsi que la charge que représente le travail féminin non rémunéré;
- **le travail de recherche sur la problématique hommes-femmes** dans le cadre de l'impact des changements macroéconomiques dans le monde du travail suite à la crise économique mondiale, qui contribue à l'élaboration de politiques et à la formulation de programmes pour l'emploi, faisant suite au Pacte mondial pour l'emploi de 2009;
- **l'assistance technique** aux mandants de l'OIT sur la promotion de l'entrepreneuriat des femmes, le développement des compétences chez les jeunes femmes et hommes et les questions d'égalité entre hommes et femmes dans la micro-finance, les programmes à haute intensité de main-d'œuvre, les politiques de l'emploi, y compris la budgétisation orientée sur l'emploi et prenant en compte la problématique hommes-femmes;
- **le renforcement des capacités** et la sensibilisation des mandants de l'OIT, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie, sur les questions d'égalité hommes-femmes dans différents domaines de la promotion de l'emploi aux niveaux international, régional et national;

- **le développement d'outils, la sensibilisation et l'échange de bonnes pratiques**, sur la problématique hommes-femmes, la promotion de l'emploi productif, des revenus et du travail décent;
- **la création de synergies** afin de promouvoir l'inclusion de la problématique hommes-femmes dans l'emploi productif et le travail décent aux niveaux international, régional et national dans le cadre d'un partenariat avec les agences des Nations Unies, les établissements financiers internationaux et régionaux, et les donateurs bilatéraux, en particulier, dans le cadre des **Programmes par pays de promotion du travail décent** et les **Plans cadres des Nations Unies pour l'aide au développement**.

Principaux outils et ressources

Autres références s'ajoutant aux Conventions susmentionnées:

Bureau International du Travail (BIT). 2012. *Egalité entre hommes et femmes et travail décent, Conventions et Recommandations clés de l'OIT pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes 2012* (Genève).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088159.pdf

—. 2009. *Guidelines on gender in employment policies: A resource book* (Geneva).

http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_103611/lang--en/index.htm

—. 2010. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Geneva)

http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_123835/lang--en/index.htm

Bureau International du Travail (BIT). Développement de l'entrepreneuriat féminin.

<http://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/lang--fr/index.htm>

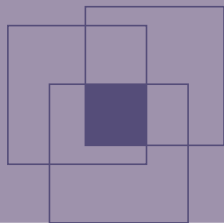
Bureau International du Travail (BIT). Guide de ressources sur l'égalité des genres dans le monde du travail.

<http://www.ilo.org/public/french/support/lib/resource/subject/gender.htm>



Naoko Otobe
Coordinatrice, Égalité hommes-femmes et emploi

Nous contacter:
Égalité hommes-femmes et emploi / Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: edempsu@ilo.org
www.ilo.org/employment/areas/gender-and-employment/lang--fr/index.htm



Handicap et travail

Les enjeux

Malgré des avancées majeures ces dernières années, les personnes handicapées rencontrent toujours des discriminations et autres obstacles à leur pleine participation à la vie sociale, économique, politique et culturelle. Selon les estimations, sur le milliard de personnes handicapées, 750 millions sont en âge de travailler. Ces personnes sont plus que les autres exposées au chômage, gagnent moins et exercent des emplois offrant peu de perspectives d'avenir et de piètres conditions de travail, surtout si elles sont des femmes. Nombre d'entre elles travaillent dans le secteur informel et non protégé. Rares sont celles qui accèdent au développement des compétences et autres possibilités qui leur permettraient de gagner assez pour vivre décemment. De très nombreux hommes et femmes handicapés disposent d'un potentiel qui reste inutilisé et méconnu, et une grande majorité d'entre eux vit dans la pauvreté, la dépendance et l'exclusion sociale.

Les sociétés qui excluent les personnes handicapées du monde du travail le payent cher, en termes de perte du potentiel productif de ces personnes, des coûts des allocations et pensions d'invalidité, sans compter les implications économiques pour leur famille et les personnes qui leur apportent des soins. Selon une estimation de l'OIT, cette exclusion coûte aux pays entre un et sept pour cent du Produit Intérieur Brut.

Pour assurer le développement économique et social, sortir de la crise économique et financière mondiale et atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement, il est crucial de promouvoir l'égalité des chances pour les personnes handicapées et leur inclusion dans la société. Ces objectifs, de même que le Pacte mondial pour l'emploi (2009) insistent sur le renforcement du soutien aux personnes vulnérables, femmes et hommes, y compris les personnes handicapées.



La réponse de l'OIT

La prise en compte, par l'OIT, des difficultés que rencontrent les personnes handicapées se fonde sur son engagement pour la justice sociale et le travail décent et productif pour tous. Toute activité de l'OIT en matière d'emploi relève du mandat qui lui a été conféré par l'Agenda global pour l'emploi (2003) et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Ces instruments, ainsi que le Pacte mondial pour l'emploi (2009), insistent sur le renforcement du soutien aux personnes vulnérables hommes et femmes, y compris les personnes handicapées.

Les normes de l'OIT, dont la Convention (n°159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées et la Recommandation (n°168) qui l'accompagne, la Recommandation (n°195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et le *Recueil de directives pratiques du BIT « La gestion du handicap sur le lieu de travail »*, 2002, constituent le cadre d'action de l'OIT pour répondre aux demandes d'appui à ce groupe cible, en insistant sur l'inclusion des personnes handicapées dans les programmes généraux et au marché libre du travail. Ces programmes sont activement promus par des réunions, des séminaires et des programmes de formation à caractère général ou s'adressant spécifiquement aux personnes handicapées.

Au-delà des activités de sensibilisation, l'OIT promeut l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans le cadre de la formation et de l'emploi, par les moyens suivants:

- travaux de recherche et renforcement des connaissances relatives aux bonnes pratiques dans la réadaptation professionnelle, le développement des compétences, la promotion de l'emploi et du travail indépendant, ainsi que l'accès au crédit;
- le renforcement des capacités pour répondre aux demandes spécifiques et par des cours dispensés par le Centre international de formation de l'OIT à Turin, Italie, portant sur les questions de handicap dans la formation et l'emploi; et
- les services de coopération technique.

L'OIT pratique une double approche pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement et l'intégration des personnes handicapées. **D'une part**, elle s'appuie sur des programmes et initiatives spéciale-

ment conçus pour aider les personnes handicapées à surmonter des obstacles et désavantages particuliers, et **d'autre part**, veille à ce que les personnes handicapées soient incluses dans les programmes et services généraux de développement des compétences et dans les programmes de formation professionnelle et d'emploi.

Actuellement, il est mis l'accent sur:

- l'établissement, dans le cadre de partenariats public-privé, d'un Réseau mondial de l'OIT concernant le handicap et les entreprises. Ce réseau communique des informations aux entreprises au sujet de l'inclusion et du maintien de personnes handicapées dans le monde du travail (www.businessanddisability.org);
- inciter les organisations de travailleurs à s'impliquer davantage dans la promotion de la formation qualifiante et de possibilités d'emploi pour les personnes handicapées;
- collecter et diffuser des exemples de bonnes pratiques en matière de formation professionnelle et d'inclusion des personnes handicapées, par la diffusion de guides pratiques, traduits dans les langues nationales;
- la réalisation de projets de coopération technique dans certains pays d'Afrique, d'Asie et d'Europe Centrale afin de créer de meilleures perspectives de travail et d'emploi pour les personnes handicapées, par la mise en place d'un environnement juridique et politique favorable et en faisant connaître les possibilités de perfectionnement des compétences et de l'entrepreneuriat et les mesures visant à mettre fin à la discrimination;
- partenariats internationaux – en particulier, collaboration avec les institutions des Nations Unies et les organismes intergouvernementaux, le Groupe de soutien interinstitutions pour la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, le Partenariat des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées, fonds multidonateurs lancé en 2011 et les Équipes de pays des Nations Unies pour l'inclusion du handicap dans les programmes de réduction de la pauvreté et de développement;
- campagnes de communication basées sur des alliances entre les médias de certains pays, afin de contester les préjugés et stéréotypes concernant la capacité de travail des personnes handicapées;
- la poursuite des travaux de l'Initiative pour l'inclusion du handicap, qui encourage une plus grande prise en compte des questions relatives au handicap dans les activités de l'OIT, au travers d'outils, d'activités de renforcement des capacités, d'une ligne d'assistance téléphonique d'informations sur le handicap, de la plateforme de partage des connaissances sur la prise en compte du handicap et d'autres mesures qui marquent un renouvellement de l'engagement stratégique pour l'intégration du handicap dans la société;

- l'appui donné à l'inclusion en intégrant les aspects relatifs au handicap dans les outils et les initiatives existants et dans l'élaboration de notes d'orientation relatives au handicap.

Principaux outils et ressources

Autres références s'ajoutant aux normes de l'OIT ci-dessus:

O'Reilly, A. 2007. *The right to decent work of persons with disabilities* (Geneva, ILO).

Gilbert, M. 2008. *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Geneva, ILO).

Buckup, S. 2009. *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work* (Geneva, ILO, Employment Sector Working Paper No. 43).

International Labour Office (ILO). 2011a. *Disability inclusion toolkit and resource manual* (Geneva).

—. 2011b. *Disability in the workplace: Company practices* (Geneva, Bureau for Employers' Activities and Skills and Employability Department Working Paper No. 3).

—. 2011c. *Disability in the workplace: Employers' organizations and business networks* (Geneva).

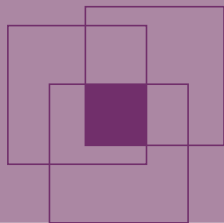
—. 2011d. *Moving towards disability inclusion* (Geneva).

DVD: ILO. 2008. *From rights to reality: Trade unions promoting decent work for persons with disabilities* (Geneva).



Barbara Murray
Spécialiste principale,
Handicap et travail

Nous contacter:
Département des compétences
et de l'employabilité/
Équipe handicap et travail
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: disability@ilo.org
[www.ilo.org/skills/areas/
inclusion-of-persons-with-
disabilities/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/skills/areas/inclusion-of-persons-with-disabilities/lang--fr/index.htm)



Interventions lors de conflits et catastrophes

Les enjeux

Au lendemain d'une crise, qu'il s'agisse d'une catastrophe ou d'un conflit, l'on ne peut que constater le bouleversement économique et social qui en est la conséquence inéluctable et nous rappelle avec effroi la fragilité des établissements humains et des activités de subsistance. La reconstruction des communautés et le rétablissement des activités de subsistance deviennent des priorités cruciales pour les décideurs et les administrateurs locaux. Dans la reconstruction au lendemain d'une crise, l'objectif prioritaire est de créer des emplois décents. Il est nécessaire que les victimes de la crise et leurs familles puissent retrouver un revenu, leur dignité et leur confiance en soi, et participer à la réconciliation et à la reconstruction de leur communauté. L'emploi contribue à la stabilité à court terme, la réintégration, la croissance économique et une paix durable. Il peut contribuer à : i) soutenir les ex-combattants et les rapatriés durant la mise en place d'initiatives de réintégration durable; ii) rétablir le dividende de la paix dans les communautés les plus touchées par le conflit; et iii) assurer les bases d'une nouvelle trajectoire de développement.

La réponse de l'OIT

L'OIT a été créée pour répondre à une crise dans le cadre de la reconstruction et du rétablissement de la paix après la Première Guerre mondiale. Ses activités d'intervention en cas de crises se sont intensifiées durant les années 1990, après la mise en place d'un programme pour la réintégration des ex-combattants démobilisés et d'un autre programme sur la formation qualifiante et l'entrepreneuriat dans les pays sortant d'un conflit armé. C'est en 2008 qu'a été créé le programme international sur la réponse aux crises et la reconstruction – le fer de lance de l'intervention de l'OIT lors de catastrophes naturelles et dans les situations d'après conflit. Depuis lors, l'OIT est intervenue dans plusieurs pays touchés par un conflit, notamment le Burundi, la République démocratique du Congo, le Libéria, le Népal, la Sierra Leone et le Sri Lanka, ainsi que des pays touchés par des catastrophes, par exemple la Chine, l'Indonésie, Madagascar, le Pakistan, les Philippines et Haïti, après le séisme de 2010.

Le rôle de l'OIT dans les interventions à l'issue de crises est centré sur la «préparation» ou «l'exercice

d'une influence» pour l'élaboration des programmes internationaux de réponse à la crise et de reconstruction, afin que ces programmes tiennent explicitement compte des questions relatives au travail décent. L'OIT intervient en tant que facilitateur pour la préparation, la réponse initiale, le renforcement des capacités et les partenariats stratégiques, et a pour responsabilité d'aider ses bureaux extérieurs à déterminer les points d'entrée pour le rétablissement des moyens de subsistance et de procéder à l'analyse nécessaire pour apporter une contribution significative dans le cadre de l'initiative «Unité d'action» des Nations Unies. Son intervention est centrée sur:

- **la gestion des connaissances et le renforcement des capacités**, notamment la création d'outils sur mesure et l'élaboration de lignes directrices;
- **l'appui aux activités de réponse à la crise et de préparation au niveau national**, notamment:
 - les évaluations initiales des moyens de subsistance;
 - les conseils en matière politique auprès des mandants et les interventions conduites immédiatement après la crise; et
 - la coopération technique sur la création d'emplois et de travail décent au sortir d'un conflit ou d'une catastrophe.
- **le renforcement des partenariats stratégiques et de la participation aux cadres de coordination des réponses à la crise** avec d'autres organisations de l'ONU et des organisations partenaires.

L'action de l'OIT consiste en:

- **La création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit**: en 2009, le programme a contribué à l'élaboration et au lancement de la Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus, et la réintégration dans les situations post-conflit, accompagnée d'une note de conseils pratiques, à présent mise en œuvre dans un certain nombre de pays. Dans ce cadre, des initiatives destinées à favoriser l'emploi pour consolider la paix et la stabilité dans la Corne de l'Afrique et les pays d'Afrique du Nord ont été lancées en 2011 en partenariat avec l'Union africaine et des organisations intergouvernementales régionales telles que l'Autorité intergouvernementale pour le développement. De plus, le programme met actuellement place avec la Banque mondiale, la Banque africaine de développement, la Commission économique pour l'Afrique de l'ONU, le PNUD et le Bureau d'appui à

la consolidation de la paix, un mécanisme pour la création d'emplois dans les situations de fragilité. Le but est de promouvoir des approches communes et une programmation conjointe en vue de la création d'emplois dans les Etats fragiles et les pays ayant connu un conflit, de manière à rationaliser les efforts en coordonnant l'action et à en maximiser l'impact.

- **La réintégration, des ex-combattants, réfugiés et personnes déplacées à l'intérieur de leur pays dans la communauté:** l'OIT fournit un cadre stratégique et des conseils pratiques d'ordre technique sur les moyens de créer des possibilités de travail décent pour les ex-combattants et les membres de leur communauté, afin qu'ils oublient leur passé déchiré par la guerre et se tournent vers un avenir productif.
- **La relance de l'économie locale:** en collaboration avec le groupe des Nations Unies pour le relèvement rapide, l'OIT encourage les possibilités de relance de l'emploi au niveau local, là où intervient finalement la réintégration. A cet égard, les principaux programmes incluent:
 - le renforcement des capacités des parties prenantes locales, y compris le secteur privé;
 - des programmes de développement pris en charge par les communautés et incluant des investissements participatifs dans les infrastructures socio-économiques locales;
 - des programmes de relèvement économique élaborés en consultation avec les parties prenantes locales, conçus pour l'expansion du secteur privé, et des services d'appui à l'emploi direct.
- **La préparation au rétablissement des moyens de subsistance:** l'OIT en partenariat avec le PNUD, la Stratégie internationale des Nations Unies de prévention des catastrophes et le Dispositif mondial de la banque mondiale pour la réduction des effets des catastrophes et de relèvement aide les pays exposés à des risques élevés de catastrophe à mieux se préparer et réduire la vulnérabilité des moyens de subsistance.
- **L'évaluation des conséquences d'une catastrophe:** dans le cadre de l'approche des Nations Unies, de la Banque mondiale et de l'Union européenne, pour l'évaluation préliminaire des dommages et des besoins, et en étroite collaboration avec les gouvernements respectifs, l'OIT centre son attention sur les conséquences des catastrophes sous l'angle de la perte de travail et des moyens de subsistance et les besoins afférents. Les évaluations conjointes au lendemain d'une catastrophe constituent une étape décisive vers l'harmonisation de l'attribution des ressources financières pour la reconstruction après une catastrophe, afin d'aider les personnes à retrouver un travail. Ces évaluations constituent un socle solide pour l'étape suivante – l'élaboration conjointe de stratégies et de projets dans les zones rurales et

urbaines afin de rétablir la production locale, reconstituer les réseaux économiques et commerciaux, revitaliser les marchés locaux et relancer la demande de services et produits locaux.

Principaux outils et ressources

International Labour Office (ILO); Food and Agriculture Organization (FAO). 2009. *The livelihood assessment toolkit: Analysing and responding to the impact of disasters on the livelihoods of people* (Rome, FAO; Geneva, ILO).
http://www.fao.org/fileadmin/templates/tc/tce/pdf/LAT_Brochure_LoRes.pdf

United Nations. 2009. *United Nations policy for post-conflict employment creation, income generation and reintegration* (Geneva).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_crisis/documents/publication/wcms_117576.pdf

International Labour Office (ILO). 2010a. *Socio-economic reintegration of ex-combatants: Guidelines* (Geneva).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_141276.pdf

—. 2010b. *ILO's role in conflict and disaster settings: Guides and toolkit* (Geneva).
http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionalmaterials/WCMS_141275/lang--en/index.htm

—. 2010c. *Prévention et résolution des conflits violents et armés : Manuel de formation à l'usage des organisations syndicales* (Genève).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_141272.pdf

—. 2010d. *Local economic recovery in post-conflict: Guidelines* (Geneva).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_141270.pdf

—. A paraître. *Multi-hazard business continuity management*.



Alfredo Lazarte Hoyle
Directeur, Programme international
de réponse aux crises, de prévention
et de relèvement

Nous contacter:
Programme international
de réponse aux crises,
de prévention et de relèvement
Secteur de l'emploi
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 / Suisse
Tél: +41 22 799 6111
Courriel: ilocrisis@ilo.org
www.ilo.org/employment/areas/crisis-response/lang--fr/index.htm