



POUR DÉCISION

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail

Ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence

Introduction

1. A sa 304^e session (mars 2009), le Conseil d'administration a commencé sa discussion sur la date, le lieu et l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence. Il a décidé que la 100^e session se tiendrait à Genève et a été informé qu'une proposition définitive concernant les dates serait soumise plus tard.
2. A sa 100^e session (2011), la Conférence sera saisie des questions inscrites d'office, à savoir:
 - rapport du Président du Conseil d'administration et rapport du Directeur général ¹;
 - Propositions de programme et de budget pour 2012-13 et autres questions financières;
 - information et rapports sur l'application des conventions et recommandations.
3. Conformément à la pratique habituelle, la Conférence traite de trois questions techniques. L'une d'entre elles serait une seconde discussion sur la question intitulée: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, destinée à une action normative après une première discussion à la 99^e session (2010) de la Conférence.
4. En mars 2009, le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence la question intitulée: *Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (sécurité sociale)* dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (la Déclaration sur la justice sociale). Au cours de la même session, le Conseil d'administration a également décidé de reporter à sa 306^e session (novembre 2009) le

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

choix d'une troisième question technique pour permettre au Bureau de prendre en compte les résultats des discussions de la session de 2009 de la Conférence sur les réponses de l'OIT à la crise.

Propositions

5. Les cinq propositions restantes présentées au Bureau en mars 2009 sont donc soumises une nouvelle fois. Elles ont été actualisées, selon le cas, principalement pour refléter le contexte de crise en cours. S'agissant de la question de la microfinance, le titre a été légèrement modifié et le texte recentré pour aborder d'une manière plus générale les systèmes financiers qui répondent aux besoins des ménages et des entreprises, et pour intégrer la responsabilité sociale. Les cinq questions sont les suivantes (voir annexe):
- a) le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);
 - b) la finance axée sur le social (discussion générale)²;
 - c) la flexisécurité, un outil pour faciliter l'adaptation aux changements qui interviennent dans l'économie mondialisée (discussion générale);
 - d) l'entrepreneuriat des jeunes: faire des chercheurs d'emploi des créateurs d'emplois (discussion générale);
 - e) le droit à l'information et à la consultation dans le contexte de la restructuration économique (discussion générale).
6. En outre, au titre du suivi des discussions de la session de 2009 de la Conférence sur les réponses de l'OIT à la crise, et en particulier l'adoption par la Conférence du Pacte mondial pour l'emploi, le Bureau a élaboré une nouvelle proposition d'action normative qui pourrait prendre la forme d'une recommandation (voir section 1 de l'annexe; étant donné que cette proposition a trait aux quatre objectifs stratégiques, elle n'a pas été inscrite sous un objectif spécifique).
7. *A la lumière de ce qui précède, le Conseil d'administration est invité à compléter l'ordre du jour de la 100^e session (2011) de la Conférence internationale du Travail en sélectionnant l'une des six propositions suivantes:*
- i) *proposition d'action normative en tant que suivi du Pacte mondial pour l'emploi;*
 - ii) *le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (discussion générale);*
 - iii) *la finance axée sur le social (discussion générale);*
 - iv) *la flexisécurité, un outil pour faciliter l'adaptation aux changements qui interviennent dans l'économie mondialisée (discussion générale);*
 - v) *l'entrepreneuriat des jeunes: faire des chercheurs d'emploi des créateurs d'emplois (discussion générale);*

² Le titre précédent était Finance et agenda social: la microfinance au service du travail décent.

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

Genève, le 1^{er} octobre 2009.

Point appelant une décision: paragraphe 7.

Annexe

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

1. Proposition d'action normative en tant que suivi du Pacte mondial pour l'emploi

Résumé

La crise mondiale de l'économie et de l'emploi continue à toucher des travailleurs et des entreprises (notamment les petites et moyennes entreprises (PME)) dans chaque pays, et les pertes d'emplois devraient se poursuivre en 2010. En juin 2009, la Conférence a adopté le Pacte mondial pour l'emploi pour répondre d'urgence à l'aggravation de la pauvreté, à l'augmentation du chômage, à la diminution de la demande et à la baisse du pouvoir d'achat en plaçant le plein emploi et le travail décent au cœur des mesures à élaborer. Le Pacte met en place un programme multidimensionnel pour une relance économique qui sera fondée sur les salaires et un renforcement de la demande intérieure dans tous les pays, en reconnaissant expressément que les pays en développement ont besoin d'avoir la marge de manœuvre politique et les ressources nécessaires pour développer leur propre base économique avec l'aide de la communauté internationale, y compris les institutions financières internationales.

Au titre du suivi du Pacte, il est proposé d'inclure une question normative dans l'ordre du jour de la Conférence, qui pourrait prendre la forme d'une recommandation, ce qui devrait permettre de fournir des orientations aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux syndicats en période de crise.

1. Le Pacte mondial pour l'emploi (le Pacte) a été adopté par la Conférence internationale du Travail à sa 98^e session (juin 2009) en tant que cadre d'une réponse tripartite globale à la crise avec plusieurs objectifs: maintenir et créer des emplois; renforcer la protection sociale; promouvoir les normes du travail; réduire les inégalités; renforcer la négociation collective; enfin, maintenir les niveaux de salaire. Le Pacte se fonde sur l'Agenda du travail décent et sur la Déclaration sur la justice sociale, et reprend les quatre piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT.
2. Non seulement le Pacte recense les défis liés à l'emploi résultant de la crise, mais il identifie aussi les causes sociales, économiques et structurelles sur lesquelles il faut agir si l'on veut parvenir à un certain niveau de relance et le maintenir. Autant de questions structurelles qui requièrent une réforme de l'économie mondiale et du système financier et une répartition plus équitable des revenus dans les sociétés.
3. Le Pacte définit expressément un cadre pour la période à venir et une série de mesures pratiques pour le système multilatéral, les gouvernements, les travailleurs et les employeurs. Ce cadre établit des liens entre le progrès social et le développement économique. Il insiste non seulement sur les conventions fondamentales, mais aussi sur la pertinence d'un certain nombre de normes internationales du travail pour élaborer une réponse de grande envergure face à la crise. Il s'agit notamment d'instruments relatifs à la politique de l'emploi, aux salaires, à la sécurité sociale, à la relation d'emploi, à la cessation de la relation de travail, à l'administration et à l'inspection du travail, aux travailleurs migrants, aux clauses de travail prévues dans les contrats publics, à la santé et à la sécurité au travail, à la durée du travail et aux mécanismes du dialogue social.
4. La crise actuelle a montré la nécessité d'adopter d'urgence:
 - des mesures pour réduire les risques de crises économiques et financières;
 - des mesures de soutien du marché du travail et des mesures sociales pour atténuer les conséquences d'une crise sur le plan social et sur l'emploi.

5. Reconnaisant la nécessité de disposer d'orientations stratégiques, la Commission de l'application des normes de la Conférence, à sa session de juin 2009, a examiné la pertinence des normes du travail pour remédier à la crise, et a souligné la nécessité d'un futur instrument¹:

Un consensus s'est clairement dégagé au sein de la commission sur l'importance du rôle des normes internationales du travail dans le règlement de la crise actuelle. La commission a souligné que la crise ne doit pas servir d'excuse pour édulcorer les normes actuelles. Il ne peut y avoir de reprise économique durable sans des normes de travail durables et à jour...

La commission a estimé que le comité plénier pourrait s'inspirer du rôle joué par l'OIT pendant les périodes de crise et de récession ou dépression économique du passé en envisageant de revenir sur cette question lors de la Conférence de 2010, avec pour objectif l'adoption d'un instrument destiné à orienter les gouvernements pour l'élaboration de leurs politiques et pour leur action, de même que les partenaires sociaux, en situation de crise mondiale grave.

6. Le Conseil d'administration avait prévu, en mars 2009, la possibilité d'un suivi du résultat des discussions de la session de 2009 de la Conférence sur les réponses à la crise. Dans ce contexte, il est proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la session de 2011 de la Conférence une question normative, qui pourrait prendre la forme d'une recommandation, pour fournir des orientations aux gouvernements et à la communauté internationale dans leurs efforts pour établir un cadre stratégique offrant une protection contre les crises économiques et financières majeures et leurs conséquences sociales.
7. Après la crise de 1929, les gouvernements ont adopté des mesures novatrices majeures pour garantir plus de stabilité dans les économies de marché. Durant la longue phase de prospérité et de relative stabilité dans les grands pays industriels, nombre des leçons amères ont été oubliées et d'importantes réglementations ont été démantelées. Une codification des expériences et des leçons retenues dans un instrument international pourrait jouer un rôle important dans la protection des sociétés contre les pratiques trop risquées des entreprises.
8. Dans une économie de marché, les cycles économiques sont inévitables, mais les pays sont différemment équipés pour faire face aux crises et protéger leurs citoyens contre les conséquences les plus sévères d'un ralentissement économique grave. La crise actuelle souligne le rôle important des dispositions relatives à la sécurité sociale en tant que stabilisateurs automatiques, ainsi que le rôle positif d'instruments du marché du travail bien établis. Les sociétés ont besoin de disposer d'instruments préventifs et d'institutions qui soient maintenus même pendant les périodes de prospérité économique, car c'est la condition préalable à des réponses efficaces et dans les délais requis en temps de crise.
9. Il est proposé que le nouvel instrument prenne comme base les principes de la Déclaration de Philadelphie et de la Déclaration sur la justice sociale, de même que l'Agenda du travail décent et le Pacte mondial pour l'emploi, pour établir les principes directeurs et les orientations stratégiques qui aideront à assurer une protection préventive contre la crise et des réponses efficaces face à celle-ci. L'instrument devrait prêter attention à la nécessité d'une approche intégrée entre les politiques macroéconomiques et financières et les politiques sociales et de l'emploi. En outre, il devrait renforcer la coordination des politiques entre les nations et améliorer la cohérence des mesures entre les différentes organisations internationales. Il devrait se fonder sur une analyse empirique et théorique solide de la crise actuelle pour que l'amère expérience de la crise mondiale aide à créer un cadre réglementaire meilleur aux niveaux national et international.

¹ BIT: Rapport de la Commission de l'application des normes, *Compte rendu provisoire* n° 16 (première partie) (Rev.), Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009, paragr. 97 et 100.

Emploi

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

Résumé

Le développement croissant de chaînes d'approvisionnement qui s'étendent souvent à la planète tout entière avec l'intensification de la mondialisation suscite d'intenses débats sur les répercussions que ces phénomènes peuvent avoir sur la quantité, la qualité et la répartition de l'emploi dans le monde. Les questions qui se posent englobent notamment les opportunités qui s'offrent aux pays et aux entreprises de tirer profit du potentiel de développement économique que représentent les chaînes d'approvisionnement mondiales tout en préservant ou en améliorant les normes sociales, et les défis qu'il faut relever pour y parvenir. La question proposée pour la discussion contribuerait à la résolution de ce thème si actuel car elle porte sur les conséquences, aux niveaux économique et social et en matière d'emploi, des changements structurels dans les secteurs clés de l'économie mondiale, notamment l'identification des politiques, programmes et outils qui permettront de favoriser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Une attention particulière serait accordée aux effets potentiels aux niveaux économique et social et en matière d'emploi que les crises économiques pourraient avoir sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Pour centrer et alimenter la discussion, le rapport pourrait porter sur un petit nombre de chaînes d'approvisionnement représentatives et importantes (par exemple, l'équipement lié aux TIC, les chaînes alimentaires mondiales, les dessins et modèles industriels, le développement de logiciels ou le tourisme).

10. Les chaînes d'approvisionnement ont des répercussions majeures sur la structure des marchés des produits, des services et de l'emploi un peu partout dans le monde. La participation à des chaînes d'approvisionnement internationales a entraîné la création et le développement d'entreprises et d'emplois dans certains pays en développement, et constitue pour beaucoup de ces pays un précieux outil d'intégration dans l'économie mondiale. Cela a permis l'expansion des marchés tertiaires, manufacturiers et agricoles et de la capacité de production dans ces pays.
11. Le fait que, à l'heure actuelle, seuls quelques pays en développement ont su tirer profit de ces opportunités montre clairement que les pays, et en particulier les pays en développement, ont à la fois des chances à saisir et des défis à relever pour ce qui est de savoir comment soutenir le développement, la diversification et l'amélioration de leurs entreprises en vue de tirer avantage du développement des chaînes d'approvisionnement mondiales.
12. L'ouverture croissante des marchés et l'augmentation des investissements directs étrangers, ainsi que le progrès technique, notamment dans les transports et les communications, ont eu un impact majeur sur l'organisation de la production et sur les relations entre les entreprises. Dans beaucoup de secteurs, les entreprises ont décidé de se concentrer sur leurs compétences de base et d'externaliser certaines activités de production et de services, ce qui s'est traduit par des chaînes d'approvisionnement internationales de plus en plus longues et souvent complexes qui associent toute une série d'entreprises au développement, à la production et à la distribution des produits et des services.
13. De plus en plus, l'externalisation reflète une modification des relations entre entreprises sous l'effet de ces changements. Dans d'importants secteurs d'activité économique, les entreprises qui commercialisent des biens ou des services ont vu leur pouvoir s'accroître par rapport aux entreprises qui les produisent, avec toutes les conséquences que cela peut avoir pour le monde du travail. Autrefois, la plupart des entreprises qui dominaient les chaînes d'approvisionnement mondiales se trouvaient dans les pays développés. Aujourd'hui, une nouvelle tendance se dessine, à savoir la croissance des entreprises multinationales basées dans les pays en développement.
14. Les décisions d'externalisation sont souvent des décisions de délocalisation, qui en général reposent sur toute une série de considérations, comme les coûts de main-d'œuvre, la capacité de production et de service, la qualité du produit, les délais de commercialisation, la fiabilité, l'accès aux infrastructures, etc. Le choix des fournisseurs implique parfois le

choix du pays. Les critères sont notamment la stabilité politique et économique, la disponibilité et la capacité des ressources humaines et les aptitudes linguistiques des travailleurs, la qualité des infrastructures (transports, télécommunications), l'existence de services financiers efficaces et la primauté du droit, notamment en ce qui concerne la protection et le respect des droits de propriété et le règlement des conflits. Les possibilités qu'a un pays de s'intégrer dans une chaîne d'approvisionnement mondiale et de promouvoir l'emploi productif et le travail décent dépendent donc en grande partie de sa politique nationale.

15. Les pays peuvent recourir à diverses stratégies pour mieux mettre à profit le potentiel des chaînes d'approvisionnement mondiales afin de favoriser la croissance économique et l'emploi productif et de réduire la pauvreté. Ces stratégies prennent notamment la forme de programmes ciblés visant à améliorer les compétences, la productivité et la compétitivité de certains secteurs et de certains groupes d'entreprises. Le développement des infrastructures et des produits, les installations d'essai, les transferts de technologie et les programmes de développement des fournisseurs peuvent aider les entreprises, notamment dans les pays en développement, à s'intégrer durablement et avantageusement dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Par ailleurs, les efforts visant à utiliser les chaînes de valeur aux niveaux national et international pour offrir aux quelque 1 300 millions de travailleurs pauvres de l'économie informelle des emplois plus productifs pourraient s'inscrire dans le cadre d'une stratégie de réduction de la pauvreté.
16. Le développement des chaînes d'approvisionnement et de l'externalisation soulève plusieurs problèmes liés à l'application des normes du travail. Pour un certain nombre de raisons, y compris le manque de ressources, les gouvernements des pays pauvres ne suivent pas toujours de suffisamment près les pratiques de travail et l'application des normes du travail. Une concurrence acharnée, surtout en bas de la chaîne, influe sur l'élaboration et l'application de la législation. C'est pourquoi de plus en plus de voix s'élèvent pour dénoncer la mauvaise application des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail dans beaucoup de domaines de l'activité internationale des entreprises.
17. Pour plusieurs raisons, notamment les inquiétudes toujours plus grandes que suscitent les pratiques de travail et les pratiques sociales dans les chaînes d'approvisionnement et le désir d'améliorer leurs pratiques de gestion et leur productivité, nombre d'entreprises acceptent aujourd'hui de répondre, jusqu'à un certain point, des pratiques de leurs fournisseurs. Cela se traduit souvent par l'adoption de codes de conduite applicables aux fournisseurs et de différentes mesures d'application et de suivi. Comme, dans ce cas, une entreprise assume en partie la responsabilité des pratiques d'une autre entreprise qu'elle ne possède pas ou ne contrôle pas, ces initiatives soulèvent de nombreuses questions.
18. Les responsabilités entre entreprises et gouvernements ne sont pas clairement réparties. Par exemple, comment l'entreprise peut-elle contrôler efficacement les pratiques de travail de ses fournisseurs et comment doit-elle réagir en cas de manquement? Les entreprises peuvent-elles vraiment appliquer des codes de conduite qui se réfèrent souvent aux normes internationales du travail lorsque le gouvernement ne respecte pas ses propres obligations à l'égard de ces mêmes normes?
19. Les organisations de travailleurs, en particulier, affirment que la relative indépendance entre les différents maillons de la chaîne d'approvisionnement peut permettre aux entreprises de se soustraire à leurs responsabilités d'employeurs à l'égard des droits fondamentaux au travail. Elles font valoir que le pouvoir relatif de ces entreprises peut compromettre l'efficacité de la négociation collective dans la protection des travailleurs. Les travailleurs qui se trouvent en bas de la chaîne d'approvisionnement n'ont aucun contact avec ceux qui décident de leurs conditions de travail. Le droit à l'information et à la consultation est particulièrement important dans le contexte actuel de crise économique et financière. Pour leur part, les organisations d'employeurs ont déclaré craindre que la prolifération des codes de conduite et des activités de suivi n'entraîne un surcroît de

dépenses et des incertitudes pour les entreprises, sans améliorer nécessairement les conditions de travail, et que l'on demande en outre aux entreprises d'assumer des responsabilités qui incombent normalement à l'Etat. Certains gouvernements, en particulier de pays en développement, craignent quant à eux que ces dispositifs ne se transforment en barrières non tarifaires aux exportations.

20. Les chaînes d'approvisionnement peuvent aussi avoir une influence non négligeable sur les politiques nationales dans les domaines de la fiscalité, de la concurrence ou des investissements, et même sur les politiques sociales, par exemple la sécurité sociale et les services sociaux.

Questions pouvant faire l'objet d'une discussion

21. La discussion porterait tout particulièrement sur les mesures à prendre pour promouvoir l'emploi et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les quelques questions ci-après pourraient notamment faire l'objet d'une discussion:

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

Résultats attendus

22. Les résultats attendus de la discussion générale de la Conférence sont les suivants:

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

3. La finance axée sur le social (discussion générale)

Résumé

La crise financière a démontré l’importance de stratégies financières servant l’économie réelle et répondant aux besoins des ménages. L’une de ces stratégies est la microfinance. Sa croissance et son impact sont la preuve que la finance socialement responsable est possible, réalisable et durable.

Avec pour toile de fond la crise financière, les discussions menées dans le cadre de la Conférence seraient l’occasion de tirer les leçons des innovations dans la formulation des politiques. Le moment serait donc venu de définir la position de l’OIT sur la finance dans une optique socialement responsable et de prendre des mesures pour assurer la mise en œuvre de la Déclaration de Philadelphie et de la Déclaration sur la justice sociale.

Contexte

23. Depuis plusieurs sessions de la Conférence, l’accès au crédit et au financement a été reconnu comme un élément clé pour favoriser le travail décent et l’emploi productif dans des domaines comme les entreprises durables, le développement rural, l’emploi des jeunes, les coopératives, la protection sociale, l’égalité entre hommes et femmes, l’économie informelle ou les migrations. Le Conseil d’administration a aussi demandé au Bureau de trouver les moyens d’orienter davantage les systèmes financiers vers le travail décent et de rendre la finance plus inclusive. Pour approfondir l’analyse, mieux comprendre la dynamique en jeu et définir les moyens d’action, le Bureau a lancé des initiatives pilotes dans le cadre du résultat commun concernant la microfinance en faveur du travail décent. En partenariat avec 21 grandes institutions de microfinance à l’échelle mondiale, le Bureau teste actuellement une série d’innovations en matière financière visant à régler concrètement les problèmes liés au déficit de travail décent, sur la base de recommandations des organisations locales d’employeurs et de travailleurs. Parallèlement, le Bureau a lancé plusieurs initiatives visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d’employeurs de guider leurs membres et de les aider à obtenir des capitaux et à les gérer. Ces initiatives visent aussi les gouvernements qui souhaitent obtenir des conseils du Bureau pour la conception et la gestion des fonds sociaux créés pour absorber les chocs de la crise financière.
24. La discussion à la Conférence passerait en revue les bonnes pratiques dans le recours aux instruments financiers au service de l’emploi productif et du travail décent, et en préciserait les implications pour l’élaboration des politiques. Elle identifierait les bonnes pratiques dans le domaine du renforcement des capacités des partenaires sociaux et des ministères du travail, et les aiderait à interagir plus efficacement avec les ministères des finances et les banques centrales.

Intérêt pour le travail décent

25. Les institutions financières peuvent promouvoir le travail décent de différentes manières:
- l’amélioration de l’accès au financement renforce l’entrepreneuriat, les investissements et la productivité et stimule la demande de main-d’œuvre; plus les intermédiaires financiers collaborent étroitement avec les petites entreprises, plus ils sont à même de répondre rapidement à la demande de fonds. Les institutions

financières poursuivant un but social, en particulier les mutuelles de crédit, les banques d'épargne municipales, les banques promotionnelles, les banques communautaires et les institutions de microfinance démontrent, de diverses manières, comment on peut faire pour que l'intermédiation financière reste fermement axée sur les besoins des ménages et des entreprises de l'économie réelle, tout en opérant selon les principes du marché. Ceci s'applique aussi à la conception de certains produits et services financiers. Le crédit peut être présenté de telle sorte que les parents soient incités à garder leurs enfants à l'école et à ne pas les envoyer au travail. Une institution au Maroc, par exemple, leur accorde une réduction d'intérêts s'ils produisent un certificat de scolarité.

- un programme au Bangladesh dont près d'un million de femmes bénéficiant offre gratuitement des céréales alimentaires pendant dix-huit mois aux ménages pauvres dirigés par une femme qui risquent le plus de souffrir de faim. Parce qu'il fournit des céréales alimentaires, ce programme d'aide attire les plus pauvres et permet de satisfaire leurs besoins immédiats, mais il comporte également un volet formation et offre des services en matière d'épargne et de crédit pour renforcer la capacité de développement des intéressés. Ainsi, à la fin du cycle de fourniture gratuite de céréales alimentaires, les participants peuvent se lancer dans des activités rémunératrices et devenir clients des programmes de microfinancement réguliers. Cette approche mériterait d'être mieux connue en période de crise alimentaire continue.
- le financement peut aussi constituer un outil efficace pour lutter contre la servitude pour dettes, une violation fondamentale des droits des travailleurs. Au Pakistan, par exemple, une institution combine mobilisation sociale, formation et épargne pour faire en sorte que les *haaris*, un groupe d'anciens travailleurs forcés, ne retombent pas dans la servitude pour dettes.
- les contrats financiers représentent une voie pour sortir de l'informalité. Pour une série de raisons, des institutions financières encouragent leurs clients à sortir de l'économie informelle. Une association d'entreprises en Egypte, par exemple, associe ces prêts à la «formalisation progressive» du client, ce qui encourage les emprunteurs à sortir peu à peu de l'économie informelle. L'un des documents exigés pour obtenir le prêt a trait au statut des salariés en matière de sécurité sociale.
- l'amélioration de l'accès au financement peut modifier la répartition du temps de travail entre hommes et femmes. On a constaté que le microfinancement donne davantage de poids aux femmes dans les décisions internes des ménages relatives aux activités financées par le crédit et à la gestion du budget du ménage. Il reste que de nombreuses femmes (notamment en milieu rural) ont toujours du mal à accéder aux services financiers pour cause de discrimination dans l'accès à l'alphabétisation et à la propriété et de pressions sociales.
- les institutions financières à but social s'occupent aussi d'autres questions relatives au travail décent et peuvent ainsi:
 - a) aider les travailleurs victimes du VIH/sida à épargner pour accéder aux traitements médicaux;
 - b) concevoir des produits d'épargne et d'investissement pour les familles des travailleurs migrants recevant des fonds à l'étranger;
 - c) favoriser un meilleur accès à l'assurance-vie et à l'assurance-maladie;
 - d) organiser les travailleurs à domicile ou les sous-traitants en associations d'épargne et de crédit;
 - e) donner aux jeunes à la recherche d'un emploi une chance de créer leur entreprise;

- f) permettre l'accès des handicapés aux services les plus courants;
- g) permettre aux employeurs de l'économie informelle d'offrir à leurs travailleurs des prestations sociales telles que l'assurance-maladie, etc.

Objectifs

26. La discussion à la Conférence permettrait de:

- créer des connaissances sur les bonnes pratiques: quelles sont les mesures qui fonctionnent, quand et dans quelles conditions, afin de mettre la finance au service du travail décent, et comment ces connaissances peuvent-elles être le mieux intégrées dans le contexte du Pacte mondial pour l'emploi;
- identifier les possibilités d'alliance entre les partenaires sociaux, les gouvernements et les institutions financières. Le débat mettra en relief les domaines dans lesquels il sera possible de renforcer la capacité des partenaires sociaux et de guider les politiques publiques à l'appui de ces initiatives.

Points suggérés pour la discussion

27. Les points suggérés pour la discussion se fondent sur la déclaration de l'OIT dans ce domaine du travail² et comprendraient les questions suivantes:

- Comment les institutions et les instruments financiers peuvent-ils promouvoir l'emploi productif et le travail décent?
- Comment la finance peut-elle favoriser le passage des opérateurs de l'économie informelle à l'économie formelle?
- Que peuvent faire les organisations d'employeurs et de travailleurs pour mieux protéger les travailleurs et les producteurs indépendants contre les abus de la finance, éviter le surendettement, assurer des prix transparents et renforcer l'éthique du personnel des banques?
- Comment aider dans les meilleures conditions les ministères du travail à gérer les fonds institués pour créer des emplois, notamment pour les personnes licenciées à la suite de la crise économique et financière ou exclues, pour d'autres raisons, du marché du travail?
- Comment les organisations d'employeurs peuvent-elles:
 - a) orienter les investissements des institutions financières vers le développement de l'entrepreneuriat;
 - b) mieux interagir avec les institutions financières dans les domaines du resserrement du crédit qui affecte les PME, de l'abaissement des coûts d'investissement et de la promotion d'instruments de partage des risques adaptés aux PME;
 - c) exprimer les besoins de leurs membres, s'agissant d'un meilleur accès au capital;
 - d) encourager l'épargne des travailleurs et faciliter les envois de fonds des travailleurs émigrés, etc.?
- Comment les organisations de travailleurs peuvent-elles:
 - a) promouvoir les institutions de finance sociale à travers les fonds de pension et l'investissement socialement responsable;

² Document GB.294/11(Rev.), annexe.

- b) établir des partenariats avec les institutions financières locales pour assurer la fourniture aux travailleurs de services d'épargne, d'assurance et de crédit sûrs et un coût abordable;
 - c) améliorer les compétences financières des travailleurs afin qu'ils puissent mieux évaluer les risques et les opportunités présentés par les contrats financiers, à l'appui des activités de négociation collective visant à protéger le pouvoir d'achat réel des travailleurs?
- Comment le Bureau peut-il, d'une manière générale, aider les mandants à mieux interagir avec les ministères des finances et les banques centrales, notamment en ce qui concerne les consultations sur les politiques financières susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi productif et le travail décent?

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

Résumé

La souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, les stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail efficaces et des systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables sont les principaux éléments d'un ensemble cohérent de politiques actuellement désignées sous le terme de flexisécurité. Les politiques de flexisécurité sont des instruments destinés à faire face aux changements intervenant dans les économies de plus en plus soumises à la mondialisation. Elles doivent être élaborées et mises en œuvre par le biais du dialogue social et de la négociation collective entre les partenaires sociaux et être adaptées aux circonstances particulières de l'entreprise, du secteur et du pays. Mais si la construction d'un cadre institutionnel des marchés du travail qui permettra à la fois de répondre aux besoins de stabilité et de sécurité présente des défis à long terme, il faut aussi tenir compte des enjeux à court terme liés aux retombées de la présente crise. Certains éléments de ces politiques font déjà l'objet d'un consensus, mais il reste qu'un débat complet sur leur faisabilité dans le cadre du travail décent et de l'Agenda global pour l'emploi demeure nécessaire.

28. La flexisécurité, à l'origine une simple expression à la mode, a désormais acquis ses lettres de noblesse. Conçue dans le contexte de l'Union européenne, elle a atteint une portée universelle, se fondant sur un important besoin d'adaptation aux changements qui affectent l'économie mondialisée et qui nécessitent une certaine sécurité sur le marché du travail. La flexibilité et la sécurité dans le contexte de l'adaptation sont les deux facettes d'un même élément et devraient aider les entreprises et leurs travailleurs à répondre aux exigences d'une économie mondialisée. La crise actuelle illustre bien cette situation. Une adaptation est nécessaire, même si elle est douloureuse et si les mesures destinées à faire face aux conséquences de la crise sur l'emploi se multiplient et se transforment dans la plupart des pays à revenu élevé ou intermédiaire, elles font encore défaut dans la plupart des pays en développement.
29. Dans une économie mondialisée, malgré des efforts d'ajustement interne, les entreprises ne peuvent plus, comme hier, garantir à leurs travailleurs la sécurité de l'emploi à vie, ou au moins à long terme. Dans ce contexte, de nouvelles garanties développées à l'extérieur des entreprises doivent compléter celles offertes par ces dernières.
30. Ce passage partiel de la sécurité de l'emploi à la notion plus large de sécurité sur le marché du travail apparaît dans l'ensemble de principes communs de flexisécurité pour la modernisation des marchés du travail européens adopté par le Conseil de l'Europe à la fin de 2007. Il s'agit d'une combinaison délibérée de différents éléments, à savoir «souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles, stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, politiques actives du marché du travail efficaces et systèmes de sécurité sociale modernes, adaptés et durables»³. Dans ses conclusions, le Conseil indique

³ Conseil de l'Union européenne: *Vers des principes communs de flexisécurité – Projet de conclusions du Conseil* (15497/07), Bruxelles, 2007, annexe à l'Annexe, parag. 2).

également que les politiques de flexisécurité devraient être conçues et mises en œuvre par le biais du dialogue social et de la négociation collective et qu'elles ne proposent pas un modèle unique de marché du travail mais plutôt une adaptation des principes communs aux situations propres à chaque Etat. Ces principes ont également été approuvés par les partenaires sociaux européens et orientent à présent les programmes de réforme du marché du travail des 27 pays membres de l'UE.

31. Bien que conçues dans les pays de l'Union européenne, les politiques et les procédures qui sous-tendent la flexisécurité peuvent également présenter un intérêt pour les pays en développement. Il y est en effet nécessaire de développer la protection sociale et de construire ou de renforcer le dialogue social. Si on y ajoute les politiques actives du marché du travail, par exemple les mesures destinées à favoriser la formation, les éléments de base de la flexisécurité sont là. Et bien que ces politiques aient des objectifs propres (assurer un revenu minimal, certaines compétences et renforcer la gouvernance du marché du travail), elles apportent aussi un supplément de sécurité au marché du travail qui peut ainsi s'adapter dans de meilleures conditions.
32. Fondamentalement, ces principes de flexisécurité sont compatibles avec les principes du travail décent et sont intégrés dans l'Agenda global pour l'emploi et la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, car ils proposent des mesures actives pour créer des marchés du travail accessibles à tous avec une faible segmentation et des niveaux d'emploi élevés. Toutefois, d'importantes difficultés subsistent, qui pourraient faire l'objet d'un débat général:
 - Dans les pays en développement, les débats sur la flexisécurité révèlent souvent l'absence d'éléments importants dans les politiques telles que les politiques actives et passives du marché du travail, ainsi que d'acteurs représentatifs et de solides institutions de dialogue social. Quelles mesures sont nécessaires pour créer un environnement sain et durable et qui offre à la fois aux travailleurs une certaine sécurité hors du lieu de travail et aux entreprises une plus grande souplesse pour les adaptations nécessaires?
 - Quels sont les coûts et les avantages des politiques de flexisécurité pour les entreprises, les individus et les autorités publiques et comment les répartir de manière équitable?
 - La flexisécurité évoque l'idée d'un compromis entre les besoins des individus et les besoins d'adaptation de l'entreprise. Pour les premiers, un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle nécessite un juste milieu entre flexibilité et stabilité dans l'emploi tout au long de la vie active⁴. Les besoins des employeurs en termes de flexibilité peuvent-ils être conciliés avec ceux des travailleurs en termes de flexibilité, de stabilité et de sécurité – en particulier les besoins des mères et des parents en général? Quelles mesures sont nécessaires pour atteindre cet équilibre, compte tenu des besoins des différents secteurs de l'économie?
 - En quoi la flexisécurité peut-elle apporter une aide dans la présente crise financière et économique?

⁴ «We observe more flexibility for young people and more stability for older workers» (P. Auer, S. Cazes: *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from the industrialized countries*, BIT, 2003).

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

Résumé

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

33. Les jeunes de 15 à 24 ans sont plus de 1 milliard⁵ dans le monde aujourd'hui, et 85 pour cent d'entre eux vivent dans les pays en développement. D'après les prévisions des Nations Unies datant de 2007, les 50 pays les plus pauvres de la planète verront leur population plus que doubler, puisque de 0,8 milliard de personnes en 2007, elle passera à 1,7 milliard en 2050. Par ailleurs, selon les estimations, presque 100 millions de jeunes viendront chaque année grossir la main-d'œuvre mondiale pendant les dix ans à venir⁶. A l'échelle mondiale, en 2008, le nombre de jeunes chômeurs est passé à 76 millions de personnes et le taux de chômage des jeunes s'est accru de 0,4 pour cent. Compte tenu du ralentissement économique actuel, la situation du marché de l'emploi des jeunes est d'autant plus préoccupante qu'aucun progrès n'a été réalisé sur ce marché pendant les années de prospérité. Selon l'analyse d'un récent rapport basé sur des données du marché de l'emploi jusqu'en 2007, les tendances mondiales montrent que peu de progrès ont été réalisés dans l'amélioration de la situation des jeunes sur les marchés de l'emploi. Ces derniers continuent à souffrir de façon disproportionnée d'un manque de possibilités d'emploi décent⁷. Pour parvenir à l'objectif consistant à assurer des possibilités d'emploi décent à tous les hommes et femmes, des politiques et des programmes vigoureux seront essentiels pour stimuler une reprise socio-économique saine pour les générations d'aujourd'hui et de demain.
34. D'après le même rapport, le risque de chômage est généralement trois fois plus élevé chez les jeunes que chez les adultes, ce qui donne 47 pour cent des chômeurs dans le monde. Un chômage élevé n'est qu'une partie du problème, le sous-emploi et les mauvaises conditions de travail étant également des aspects importants. Dans les pays en développement comme dans les pays développés, l'expérience montre clairement qu'un taux élevé d'emploi des jeunes contribue à la stabilité socio-économique. Le fait que l'emploi des jeunes soit un résultat prioritaire dans plus de 40 programmes par pays de promotion du travail décent montre combien il est important d'absorber cette main-d'œuvre en rapide croissance.
35. A sa 93^e session (2005), la Conférence internationale du Travail a examiné la question de l'emploi des jeunes et de l'entrepreneuriat des jeunes dans le cadre des politiques actives du marché du travail. L'entrepreneuriat des jeunes est de plus en plus perçu, accepté et adopté comme un moyen efficace de libérer le potentiel productif et novateur des jeunes, ce qui leur permettra de participer activement à la vie économique de leurs pays. En outre, la nécessité de renforcer l'aide aux personnes vulnérables durement touchées par la crise, y compris les jeunes, et l'organisation d'activités de développement des compétences entrepreneuriales, notamment à l'intention des jeunes, constituent l'un des principes

⁵ La définition des jeunes varie d'un pays à l'autre. La définition standard des Nations Unies comprend le groupe d'âge 15-24 ans.

⁶ BIT: *Le point sur l'emploi des jeunes*, Genève, juin 2006.

⁷ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi*, Genève, janv. 2009.

essentiels pour favoriser la reprise et le développement, dans le cadre du Pacte mondial pour l'emploi. Enfin, la Déclaration sur la justice sociale souligne l'importance des entreprises durables pour créer davantage de possibilités d'emploi et de revenu pour tous.

36. La promotion de l'entrepreneuriat des jeunes est une composante du programme de l'OIT pour l'emploi des jeunes. Les Etats Membres sont de plus en plus nombreux à promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes dans le cadre de leurs plans d'action nationaux ou d'une stratégie nationale en faveur de l'emploi des jeunes. La promotion de l'entrepreneuriat des jeunes est l'un des moyens de créer des emplois et de faire en sorte que les pays puissent bénéficier du potentiel socio-économique de leur jeune population. Toutefois, la prudence est de mise dans l'élaboration des programmes promouvant l'entrepreneuriat comme une perspective de carrière pour les jeunes; l'entrepreneuriat est une activité exigeante qui comporte des risques, et tout particulièrement pour les jeunes qui traversent justement une phase difficile de transition dans leur vie et sont donc plus vulnérables; de plus, ils manquent généralement d'expérience dans le domaine de l'entreprise et ont peu d'actifs corporels. Nombreux sont les jeunes entrepreneurs à travailler dans l'économie informelle, et un jeune travailleur sur cinq continue de vivre dans la pauvreté extrême.
37. La formation à l'esprit d'entreprise devrait commencer tôt, et les jeunes entrepreneurs devraient pouvoir compter sur une culture favorable à l'esprit d'entreprise, un environnement propice au monde des affaires et des outils de développement efficaces pour pouvoir libérer tout leur potentiel. Pour parvenir à ces objectifs, la promotion de l'esprit d'entreprise chez les jeunes doit être abordée de manière complète en insistant sur les secteurs dotés d'un potentiel de création d'emplois et en adoptant une approche élargie permettant de rapprocher les jeunes et les possibilités d'emploi décent. Grâce à la formation à l'esprit d'entreprise et à la création d'entreprises – et à leurs programmes d'appui, y compris les pépinières d'entreprises, les coopératives et le microcrédit –, les jeunes peuvent acquérir les attitudes, les connaissances, les compétences, les expériences et les services d'appui nécessaires pour augmenter leurs chances d'obtenir un travail décent en renforçant leur employabilité ou en créant une entreprise. Le renforcement de la capacité des jeunes entrepreneurs est un élément déterminant pour surmonter les obstacles et les aider à passer de l'emploi indépendant dans l'économie informelle à la gestion réussie d'une entreprise dans l'économie formelle.
38. Les jeunes ne sont pas un groupe homogène, et les stratégies des programmes doivent être adaptées à leurs besoins selon leur niveau d'éducation et d'emploi. Les programmes de développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes devraient mettre en œuvre des approches ciblées pour répondre aux besoins de ces populations qui doivent surmonter de multiples obstacles tels qu'inégalité entre les sexes, pauvreté, handicap et VIH/sida. Pour les jeunes qui sortent de situations de crise, l'emploi indépendant reste souvent la seule option immédiate possible; des programmes d'appui complets sont alors nécessaires pour éviter le risque élevé d'échec. Par ailleurs, les réponses peuvent varier selon le fait que les jeunes sont encore à l'école, se préparent à travailler ou ont déjà quitté l'école, à la recherche d'un emploi. Des initiatives spécifiques peuvent s'avérer nécessaires pour promouvoir le développement de l'entrepreneuriat des jeunes femmes.
39. L'OIT a aidé les Etats Membres à promouvoir l'esprit d'entreprise chez les jeunes en intervenant dans de multiples domaines (culture de l'esprit d'entreprise; formation à l'esprit d'entreprise dans les écoles secondaires techniques et professionnelles et dans les institutions d'enseignement supérieur; création d'entreprises; services ciblés de développement des entreprises; création de conditions propices et soutien aux coopératives de jeunes et à la microfinance). Par ailleurs, les liens entre jeunes et entrepreneuriat social dans le cadre desquels les entreprises durables cherchent un équilibre entre objectifs financiers et non financiers sont un domaine prometteur pour stimuler le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes et chez les jeunes chômeurs et autres populations marginalisées de la société.

40. Au cours des cinq dernières années, le Bureau a publié plusieurs documents de travail centrés sur le développement de l'esprit d'entreprise chez les jeunes et il réalise actuellement une étude mondiale sur l'impact de la formation à l'esprit d'entreprise parrainée par l'OIT dans les écoles secondaires et professionnelles et dans les universités pour pouvoir dire si les jeunes diplômés de la formation à l'esprit d'entreprise ont des chances supérieures de créer une entreprise et ainsi de devenir des créateurs d'emplois actifs pour eux-mêmes et pour les autres. Par ailleurs, l'étude regarde aussi si ces diplômés deviennent de meilleurs salariés, compte tenu du fait qu'ils ont de meilleures connaissances sur le plan de l'entrepreneuriat. Pour l'heure, on trouve encore peu d'études sur l'entrepreneuriat des jeunes et de documents d'orientation sur les moyens de le promouvoir efficacement et de manière complète. Il importerait d'approfondir la question dans ce domaine vital pour pouvoir tirer parti de tout son potentiel de création d'emplois, d'autonomisation et de création d'entreprises dans le cadre de l'Agenda global pour l'emploi.

41. Les débats à la Conférence pourraient se concentrer sur les questions suivantes:

- Quelle est la nature, l'ampleur et la dynamique du chômage des jeunes et quel est le rôle potentiel de l'entrepreneuriat des jeunes dans la création d'emplois et dans le développement d'entreprises durables?
- Quels sont les obstacles spécifiques à l'entrepreneuriat des jeunes, comment fait-on pour les surmonter par l'intermédiaire des politiques et des programmes et quels enseignements ont été tirés?
- Quel est le rôle du système éducatif dans la formation des futurs entrepreneurs, et à quel niveau et à quel âge peut-on recevoir une telle formation?
- Quelle est la définition donnée par l'OIT de l'entrepreneuriat des jeunes?
- Quel devrait être le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs?
- Quelle est la contribution unique de l'OIT dans ce domaine par rapport aux autres institutions et donateurs multilatéraux et bilatéraux?
- De quelle manière un programme élargi en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes pourrait-il apporter une contribution significative face aux défis actuels auxquels sont confrontés les Etats Membres, dans le contexte de la crise financière mondiale et de l'augmentation prévue du chômage des jeunes?
- Quels sont les moyens efficaces de promouvoir le travail décent par l'entremise de l'entrepreneuriat des jeunes? Quelle serait la stratégie la plus indiquée pour les travaux de l'OIT dans ce domaine?
- Quels sont les partenariats existants et quelle est la place de l'OIT dans ces partenariats?
- Quels sont les moyens efficaces et efficients de mesurer l'entrepreneuriat des jeunes et son impact sur la création d'emplois et le développement d'entreprises durables?

42. Les résultats attendus des débats à la Conférence seraient les suivants:

- Un bilan des débats internationaux consacrés à l'entrepreneuriat des jeunes et des politiques et programmes actuellement mis en œuvre par les acteurs mondiaux dans ce domaine.
- Une évaluation de la stratégie de l'OIT dans le domaine de l'entrepreneuriat des jeunes.
- Des directives pour le Bureau sur des politiques et des programmes efficaces en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes.
- L'élaboration d'une définition de l'OIT de l'entrepreneuriat des jeunes.

- Des orientations pour le Bureau concernant la mesure de l'entrepreneuriat.

Dialogue social

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

Résumé

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

- l'utilité de cet outil stratégique pour aider à atténuer les difficultés sociales et pour favoriser les mesures de relance en période de crise;
- les problèmes à régler pendant la restructuration des entreprises;
- comment de bonnes relations entre les travailleurs et l'employeur peuvent promouvoir une restructuration qui prenne en compte les préoccupations relatives à l'équilibre entre flexibilité et sécurité;
- les changements récents dans la législation et la pratique nationales et internationales concernant la fourniture de l'information et la consultation autour de ces questions;
- une évaluation des conséquences pour les travaux de l'OIT.

Contexte

43. Les entreprises se sentent de plus en plus poussées à la restructuration par les mutations qui se produisent aux niveaux national et international. Ces mutations résultent, par exemple, de l'évolution de la situation dans les différents secteurs, y compris le secteur public, qui composent l'économie nationale, de la multiplication des nouvelles formes d'organisation de la production, notamment l'expansion rapide des chaînes d'approvisionnement mondiales à la suite du déclin de la «production de masse» et de la mondialisation combinée à la crise financière. Conséquence de la mondialisation, de nombreuses entreprises se heurtent désormais à une concurrence féroce qui les force à adapter leur outil de travail pour rivaliser en efficacité, en productivité et en qualité avec les leaders du marché sous peine, comme c'est souvent le cas, d'être obligées de fermer⁸. Quelle qu'en soit la cause, la restructuration des entreprises peut avoir des coûts sociaux divers: pertes d'emplois, augmentation du taux de chômage, inégalités de traitement entre les travailleurs, insécurité accrue sur le lieu de travail, conflits du travail et conflits sociaux.
44. De nombreux exemples montrent que les partenaires sociaux ont su parfois collaborer avec succès face aux changements structurels et autres générés par la crise actuelle en mobilisant tout le potentiel de leurs entreprises⁹. Mention doit être faite des efforts tendant à améliorer l'adaptabilité des entreprises par une approche consultative dont le but est de

⁸ BIT: *Changements dans le monde du travail*, Rapport du Directeur général, rapport I (C), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006.

⁹ L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions* (document de travail DIALOGUE n° 1, Genève, BIT, 2009).

trouver un équilibre entre «flexibilité» et «sécurité». Tout en admettant la nécessité pour l'employeur de restructurer de manière rationnelle et efficace, cette approche peut contribuer à augmenter la compétitivité de l'entreprise car elle s'appuie sur la compréhension des travailleurs et leur soutien aux changements proposés. Ainsi, les travailleurs et leurs représentants continuent à bénéficier de conditions de travail décentes, salaires compris, et, en participant aux réformes, ils peuvent faire en sorte que les résultats éventuels soient aussi favorables que possible pour eux. Dans ce contexte, on voit évoluer le schéma traditionnel des relations travailleurs/employeur. Les modèles de négociation changent, ainsi que leur contenu et le comportement des acteurs concernés. A cet égard, les partenaires sociaux négocient, à tous les niveaux, de nombreux compromis qui se traduisent souvent par des accords globaux assortis de contreparties: sécurité de l'emploi, temps de travail, salaires, possibilités de formation continue et/ou nouvelles méthodes d'organisation du travail.

45. Les procédures d'information et de consultation des salariés et de leurs représentants sont essentiellement de deux types: les premières reposent sur des règles informelles convenues entre les partenaires sociaux eux-mêmes à différents niveaux de négociation; les secondes s'inscrivent dans des cadres juridiques prescrivant généralement la diffusion d'informations et des consultations en cas d'«événements» majeurs concernant les travailleurs, qu'il s'agisse de menaces de licenciements ou de licenciements réels, de transferts d'entreprises, de délocalisations ou d'autres formes de restructuration. Dans de nombreux pays, les dispositions légales sont souvent fondées sur une approche a posteriori (face par exemple aux conséquences économiques et sociales d'évolutions dont bon nombre n'étaient pas prévues). En général, elles ne reconnaissent pas suffisamment la nécessité d'un dialogue social permanent au niveau de l'entreprise et ne tiennent pas compte de toutes les conséquences que les décisions prises peuvent avoir sur l'économie et sur l'emploi.
46. Sous la pression de la mondialisation des marchés des capitaux, des produits et du travail, les décisions affectant les entreprises et leurs travailleurs sont souvent prises par les entreprises multinationales. A ce niveau, les systèmes d'information et de consultation ne sont pas encore très développés, et ce malgré les tentatives de certaines entreprises multinationales et de groupements d'intégration régionale, en particulier l'Europe, où l'adoption en 1994 de la directive sur les comités d'entreprise européens¹⁰ a conduit à la création, dans les entreprises de l'Europe tout entière, d'un très large éventail de dispositifs de consultation et d'échange d'informations. Pour autant, le principal objectif, qui était de donner aux travailleurs droit de cité dans les processus décisionnels en entreprise, n'a été atteint que dans une minorité de cas. En outre, nombre des procédures pertinentes des comités d'entreprise européens visent encore essentiellement à fournir des informations, et l'obligation minimale en la matière porte plus souvent sur la situation passée que sur la situation future de l'entreprise¹¹. Compte tenu de ce qui précède, et afin de renforcer le rôle des comités d'entreprise européens, la Commission européenne a adopté, le 2 juillet 2008, une proposition de directive visant à améliorer le rôle de ces comités dans l'information et la consultation des travailleurs, notamment en cas de modification importante de la structure de l'entreprise¹². A l'heure actuelle, 820 grandes entreprises de

¹⁰ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil européen du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

¹¹ A. Weiler: *European Works Council in practice*, rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg, 2004.

¹² Le texte consolidé de la directive telle qu'amendée par le Parlement européen peut être consulté en ligne à l'adresse suivante: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&refer>.

l'UE sont dotées d'un tel comité d'entreprise, ce qui représente près de 14,5 millions de travailleurs ¹³.

47. Cependant, les questions abordées et les méthodes de consultation et d'information qui sont adoptées dans ce genre de situation ne sont pas propres à l'Europe. Sur les 71 pays dont il est question dans le *Termination of employment digest* du BIT, 45 font état d'un certain niveau de consultation avec les représentants des salariés en cas de licenciement collectif. Par exemple, la loi sur les relations professionnelles de l'Afrique du Sud a mis en place un «processus conjoint de recherche d'un consensus» avec les salariés et leurs représentants lorsque l'employeur propose des licenciements liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou au changement des conditions d'emploi. Ce processus permet aux représentants des employeurs et des travailleurs de négocier des mesures propres à éviter les licenciements, à minimiser leurs effets négatifs ou à les différer. Il permet également de connaître les raisons de ces mesures. Au Botswana, un code de bonnes pratiques sur la cessation d'emploi (loi sur les conflits du travail) prévoyant des consultations similaires en cas de proposition de réorganisation de l'entreprise susceptible d'entraîner des licenciements a été accepté par les partenaires sociaux, bien qu'il n'ait pas encore force de loi.
48. Enfin, ces dernières années, les marchés mondiaux ont connu une croissance rapide qui n'a pas été accompagnée d'un développement simultané des institutions économiques et sociales, nécessaire à leur fonctionnement efficace et équitable ¹⁴, tant au niveau national qu'à celui des entreprises. Du fait de l'absence – ou de la faiblesse – de telles institutions et procédures de dialogue entre les gouvernements et/ou entre les employeurs et travailleurs et leurs organisations représentatives, il est difficile de parvenir à un consensus sur des problèmes importants qui touchent les entreprises opérant à l'intérieur et au-delà des frontières. Comme cela a été relevé dans un rapport récent, la crise en cours a conduit de nombreux gouvernements à renouveler leur appel adressé aux partenaires sociaux à négocier ou à participer à des consultations conjointes. Ceci est vrai même dans les pays possédant des administrations moins orientées vers le dialogue, non seulement en Europe, mais aussi en Asie ou en Amérique latine ¹⁵.

La réponse de l'OIT

L'action normative

49. L'OIT tient à ce que les travailleurs soient informés et consultés sur les questions qui les touchent et, plus généralement, à ce qu'une coopération permanente soit encouragée entre employeurs et travailleurs en vue du développement de l'entreprise; ce souci ressort clairement de la Déclaration de Philadelphie. Cet instrument appelle notamment l'Organisation à élaborer des programmes destinés à promouvoir «la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production...» (paragr. III e)).
50. Cette obligation constitutionnelle est rappelée dans divers instruments ultérieurs, à savoir la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, et la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967. La recommandation n° 129 donne des orientations détaillées sur la manière d'instaurer un

¹³ Pour le texte intégral de la proposition de directive, voir le site Web de la Commission européenne à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=fr>.

¹⁴ *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (Genève, BIT, 2004).

¹⁵ L. Rychly: *op. cit.*

climat de compréhension et de confiance réciproques au sein de l'entreprise, en indiquant que des informations devraient être communiquées aux travailleurs et à leurs représentants et que des consultations devraient avoir lieu avec eux avant que des décisions sur des questions d'intérêt majeur soient prises par la direction (paragr. 2). La recommandation dispose en outre que la direction devrait transmettre aux travailleurs des informations sur toute une série de sujets, notamment «la situation générale de l'entreprise et les perspectives ou plans de son développement futur», et expliquer les décisions susceptibles d'affecter directement ou indirectement la situation du personnel de l'entreprise (paragr. 15 2)). La recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, fait référence dans son paragraphe 6 (2) f) à la reconnaissance d'une priorité à accorder au maintien en emploi des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel. Ces recommandations soulignent que les processus d'information et de consultation devraient coexister avec la négociation collective et la compléter. Des dispositions similaires, dont certaines ont trait à des situations spécifiques, figurent dans un certain nombre d'autres instruments de l'OIT¹⁶.

Les activités de coopération technique du BIT

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

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

53. Une discussion sur cette question pourrait avoir lieu dans le cadre de la Conférence et traiter notamment des questions suivantes:
 - évolutions économiques et sociales récentes qui ont eu un impact majeur sur la compétitivité, la sécurité de l'emploi, les conditions d'emploi, les qualifications requises, l'organisation du travail et le lieu d'implantation des entreprises;
 - évolution récente des relations entre les employeurs et les travailleurs au niveau de l'entreprise, y compris les nouvelles formes de recherche de consensus par le biais de l'information et de la consultation, dont l'utilité a été prouvée dans le domaine de l'atténuation des effets de la crise;
 - évolutions similaires en matière de dialogue social aux niveaux national et transnational;
 - évolution des cadres législatifs et autres dispositions et arrangements institutionnels nationaux et transnationaux en matière d'information et de consultation;

¹⁶ Par exemple, la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et la convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987. Voir aussi la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (par exemple, paragr. 57).

- conséquences pour l'action de l'OIT, en particulier ses activités de conseil et de coopération techniques.
54. On pourrait également, dans le cadre d'une discussion générale, envisager une révision et une mise à jour des normes de l'OIT relatives à l'information, à la consultation et à la coopération au niveau de l'entreprise.