

**Résolutions adoptées par  
la Conférence internationale du Travail  
à sa 97<sup>e</sup> session**

(Genève, juin 2008)

**I**

**Résolution concernant le renforcement de la capacité de l'OIT  
d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre  
ses objectifs dans le contexte de la mondialisation \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 97<sup>e</sup> session, 2008,

Ayant adopté, dans le cadre de la sixième question à l'ordre du jour, intitulée «Renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le contexte de la mondialisation», une Déclaration, qui sera dénommée Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Rappelant que cette Déclaration comporte un certain nombre de mesures de caractère fortement promotionnel touchant au travail décent et qu'elle devrait se traduire aussi rapidement que possible par des bénéfices pour les mandants de l'OIT;

Observant qu'il importe que le travail visant à améliorer la capacité de l'OIT aille de l'avant dès que possible,

1. Note que les dispositions de la Déclaration et sa mise en œuvre ne devraient pas faire double emploi avec les mécanismes de contrôle existants de l'OIT, et que cette mise en œuvre ne devrait pas accroître les obligations des Etats Membres en matière de rapports;

2. Invite le Directeur général à présenter, à titre de priorité, un plan de mise en œuvre à la session de novembre 2008 du Conseil d'administration et, si le Conseil d'administration le juge nécessaire, un ensemble de propositions finales pour examen à sa session suivante, couvrant tous les éléments de la mise en œuvre prévus dans la Déclaration, y compris:

- a) les dispositions des paragraphes A et C de la partie II de la Déclaration, ainsi que les dispositions de l'annexe de la Déclaration;
- b) sans préjudice de ce qui précède, les éléments suivants:
  - I. *Questions de capacité et de gouvernance* – des propositions concrètes sur la façon:
    - a) de renforcer la capacité de recherche, la base de connaissances et la réalisation d'analyses fondées sur des données probantes, y compris la manière de coopérer avec d'autres institutions de recherche et des experts extérieurs;

---

\* Adoptée le 10 juin 2008.

- b) de faire en sorte que le réexamen de la structure extérieure aboutisse à une configuration de la présence sur le terrain qui permette le mieux de répondre de manière efficace et efficiente aux besoins des mandants;
  - c) de renforcer la cohérence et la coopération au sein du Bureau, ainsi qu'entre le siège et le terrain;
  - d) de renforcer la mise en valeur des ressources humaines et de l'adapter aux besoins des mandants en matière de connaissances;
  - e) d'assurer de manière adéquate le suivi et l'évaluation des programmes et de faire en sorte que les leçons à en tirer soient communiquées au Conseil d'administration, y compris sous la forme d'une évaluation indépendante;
  - f) d'améliorer les méthodes de travail du Conseil d'administration et le fonctionnement de la session annuelle de la Conférence internationale du Travail;
  - g) d'adapter et revoir les pratiques institutionnelles, la gestion et la gouvernance;
  - h) d'assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD);
  - i) de mettre pleinement en œuvre la gestion axée sur les résultats, y compris la pleine utilisation des systèmes informatiques;
- II. *Questions récurrentes à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail* – des propositions sur:
- a) la séquence et la fréquence des questions récurrentes à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail;
  - b) la relation existant entre la discussion de ces questions à la Conférence internationale du Travail et le rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
  - c) la relation avec le cadre stratégique;
  - d) le rôle de la structure extérieure;
  - e) la consolidation et la coordination de l'établissement de rapports par les Etats Membres et par le Bureau;
- III. *Partenariats* – des propositions sur la coopération avec d'autres organisations internationales et régionales, ainsi qu'avec les acteurs non étatiques pertinents;
- c) la prise en considération comme il convient des préoccupations des mandants, telles qu'exprimées dans le rapport de la Commission du renforcement de la capacité de l'OIT à la présente session de la Conférence;
3. Considère que le Conseil d'administration voudra peut-être établir un mécanisme approprié et crédible pour mettre en œuvre ce programme à la lumière des leçons tirées de l'expérience positive acquise lors de la discussion de cette question à la présente session de la Conférence, éventuellement en instituant un comité directeur;
4. Note qu'elle escompte que ce travail sera mené à bien en utilisant les ressources de façon aussi efficace, efficiente et économique que possible, y compris en identifiant les économies possibles;

5. Décide que les mesures prises conformément à la présente résolution feront partie intégrante de toute évaluation par la Conférence de l'impact de la Déclaration en vertu de la partie III du suivi de la Déclaration.

## II

### **Résolution concernant la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 97<sup>e</sup> session, 2008,

Ayant tenu une discussion générale en se fondant sur le rapport IV intitulé *Promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté*,

1. Adopte les conclusions suivantes;
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à en tenir dûment compte dans la planification des activités futures en matière de promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté dans le cadre de l'Agenda du travail décent et à demander au Directeur général de les prendre en considération aussi bien lors de l'élaboration du Cadre stratégique pour la période 2010-2015 que pour la mise en œuvre du programme et budget pour la période biennale 2008-09 et l'affectation des ressources disponibles au cours de la période biennale 2010-11.

### **Conclusions sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté**

#### **Introduction**

1. Comme il est stipulé dans la Déclaration de Philadelphie, «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous».

2. Lors de sa 295<sup>e</sup> session (mars 2006), le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail la discussion sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté. L'objectif était de réaliser: une évaluation portant sur la nature, l'ampleur et les caractéristiques évolutives de l'emploi rural dans le monde, en accordant une attention particulière aux pays en développement; une stratégie globale de promotion de l'emploi et du travail décent dans les zones rurales du monde; enfin un plan d'action intégré pour une mise en œuvre de cette stratégie par l'OIT, y compris un cadre conceptuel, des activités normatives, de coopération technique et de gestion des connaissances.

3. Le secteur rural a pris de plus en plus d'importance sur le plan politique, tant au niveau national que mondial, en raison de facteurs tels que la persistance de la pauvreté dans les zones rurales, l'urbanisation, la mondialisation et les changements climatiques – et, plus récemment, la crise alimentaire, la pénurie alimentaire et la hausse rapide des prix des denrées alimentaires. L'objectif du Millénaire pour le développement (OMD) sur l'éradication de l'extrême pauvreté et de la faim, ainsi que l'objectif mondial

---

\* Adoptée le 11 juin 2008.

visant à parvenir au travail décent pour tous, ne sauraient être atteints sans une réduction de la pauvreté rurale.

4. Du point de vue historique, l'agriculture a été un moteur du développement économique, puisqu'elle fournissait la nourriture, le fourrage, les fibres et le combustible qui permettaient de créer des produits plus diversifiés et des services dans d'autres secteurs. Dans de nombreux pays, elle reste le pivot des moyens de subsistance ruraux, un contributeur majeur du PIB et une source importante de revenus à l'exportation. L'agriculture ne peut jouer ce rôle dynamique créateur de richesses que dans un environnement politique propice qui garantisse des institutions adéquates, le travail décent et un investissement public et privé suffisant et bien ciblé.

5. Les trois quarts des pauvres dans le monde vivent dans les zones rurales où les déficits de travail décent se font particulièrement sentir. Les marchés du travail rural sont souvent en dysfonctionnement. Les institutions du marché du travail, les organisations et la représentation sont plutôt faibles. Le sous-emploi y est très répandu et les revenus sont généralement bas. L'accès à la protection sociale est extrêmement limité. Les travailleurs ruraux sont souvent vulnérables, dans de nombreux cas ne sont pas pleinement couverts par la législation nationale du travail et, d'une manière plus générale, il arrive souvent que leurs droits ne soient pas respectés ou appliqués. Comme dans les zones urbaines, une grande partie de l'activité économique des zones rurales est informelle.

6. La vie professionnelle dans les zones rurales se caractérise souvent par des difficultés telles que la rareté des opportunités économiques et le sous-investissement dans les zones rurales, auxquels s'ajoutent une infrastructure et des services publics médiocres, au nombre desquels les services éducatifs et, dans bien des cas, la prévalence d'une gouvernance faible et de marchés sous-développés.

7. Le monde du travail dans les zones rurales comporte des caractéristiques communes et d'autres qui sont spécifiques. Parmi ces caractéristiques, on citera la prédominance de l'agriculture et l'importance des facteurs saisonniers et climatiques. Parmi les défis à relever, on peut notamment citer les suivants:

- la prévalence du travail des enfants, des migrants, du travail familial et du travail informel;
- l'inégalité de traitement qui affecte les femmes dans les zones rurales;
- l'inégalité de traitement qui affecte les jeunes et les peuples indigènes dans les zones rurales;
- les mauvaises conditions de sécurité et de santé au travail et les conditions de travail;
- une mauvaise infrastructure et le manque d'accès aux services publics;
- le manque de formation.

8. Cela étant dit, les zones rurales se caractérisent également par une grande diversité et ne devraient pas être perçues comme des zones exclusivement agricoles. On observe un mélange d'activités agricoles et non agricoles qui vont des petites exploitations agricoles, du pastoralisme, à l'agro-industrie commerciale de pointe, qui approvisionne les marchés mondiaux et qui est étroitement lié, à l'échelle régionale et nationale, au secteur industriel et à celui des services.

9. Les contextes nationaux et locaux étant très variés, il n'existe pas de stratégie unique pour aborder la question de l'emploi rural pour réduire la pauvreté et les déficits de travail décent. La nature diverse des communautés rurales a une incidence sur les caractéristiques de l'emploi et la création de revenus. L'emploi est caractérisé par la saisonnalité des activités et repose souvent sur des unités familiales. Il est également nécessaire que les politiques reconnaissent la diversité des situations nationales et régionales selon le niveau de développement, les ressources et la capacité institutionnelle, sans amoindrir le rôle important joué par les normes du travail et de l'environnement.

### **Cadre d'action**

10. Dans les pays en développement qui souffrent cruellement de manque de ressources et de moyens, la réduction de la pauvreté dans les zones rurales, par la création d'emplois, ne saurait trouver de réponse au seul niveau national. Le défi lancé par la pauvreté dans les pays les moins avancés reflète un défi plus général qui doit aussi être relevé au niveau mondial.

11. L'emploi et la pauvreté dans les zones rurales comportent de multiples facettes qui appellent des stratégies tout aussi variées. L'Agenda du travail décent offre un cadre qui permet de répondre aux défis nombreux que pose la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté. Il est un fait reconnu que les quatre piliers du travail décent – à savoir les droits, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social – sont interdépendants et constituent dans leur ensemble des éléments qui se renforcent mutuellement. L'Agenda global pour l'emploi et la Résolution concernant la promotion d'entreprises durables offrent des cadres de travail supplémentaires utiles.

### **Stratégies destinées à promouvoir l'emploi décent et productif dans les zones rurales**

12. Les stratégies relatives à l'emploi rural devraient faire partie intégrante des stratégies nationales en matière d'emploi et viser à l'élimination de la pauvreté. Un objectif prioritaire devrait consister à mettre au point et appliquer, le cas échéant, un règlement approprié qui permette le passage d'un emploi informel à un statut plus formel, en vue d'aider à accroître la productivité, augmenter les gains et étendre la couverture des droits existants, de la protection sociale et du dialogue social.

13. L'agriculture est habituellement le pivot de la plupart des économies rurales et peut être le moteur de la croissance économique, de la réduction de la pauvreté et du progrès social. En raison du fait que l'augmentation de la production agricole et de la valeur ajoutée par habitant a généralement un impact très positif sur les revenus des plus pauvres, et en raison également de leurs liens étroits avec les activités non agricoles, l'agriculture et le développement rural sont des éléments déterminants pour la promotion de l'emploi rural en vue de la réduction de la pauvreté.

14. Accroître la diversification et la productivité agricole par le progrès technique et l'investissement est essentiel pour réduire la pauvreté. Pour cela, les services d'appui à l'agriculture doivent être adaptés aux besoins des petites exploitations qui, dans les pays en développement, emploient la majeure partie de la population rurale et assurent l'essentiel de la production alimentaire.

15. De nouvelles sources de demande, en particulier pour certains produits à valeur élevée, et la tendance générale au renforcement de l'intégration

mondiale, offrent à la fois aux employeurs et aux travailleurs ruraux des possibilités et des défis. L'agriculture commerciale moderne va souvent de pair avec une forte concentration des marchés des produits de base et une concentration du pouvoir économique entre les mains de quelques grandes multinationales agroalimentaires. Indépendamment du potentiel offert par l'exploitation de nouvelles opportunités commerciales, dans de nombreux pays, la production de denrées alimentaires pour la consommation locale reste la première priorité. Des mesures novatrices sont nécessaires pour faire en sorte que les petits exploitants aient davantage de débouchés commerciaux. Des stratégies devraient être élaborées en fonction du contexte national afin de garantir l'accès à une formation et à une technologie suffisantes ainsi qu'à la terre et à l'eau, le but étant d'accroître la production alimentaire.

### **Principes directeurs prioritaires**

16. L'Agenda global pour l'emploi de l'OIT constitue une approche intégrée. Ce pilier de l'Agenda du travail décent en matière d'emploi est tout à fait pertinent dans le contexte rural. L'Agenda global pour l'emploi reconnaît que l'emploi décent et productif est la courroie de transmission entre la croissance et la réduction de la pauvreté.

#### ***Politiques économiques en faveur de l'emploi rural pour réduire la pauvreté***

17. *Croissance et politique macroéconomique.* La création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans les zones rurales exige d'abord et avant tout un cadre juridique et réglementaire propice pour la promotion d'une croissance et d'investissements qui soient viables d'un point de vue social, économique et écologique. Les politiques monétaires, budgétaires et les politiques de change devraient garantir des conditions économiques stables et prévisibles et faire en sorte de ne pas desservir les zones rurales. Une gestion économique saine permet d'équilibrer les objectifs jumeaux de la création d'emplois de meilleure qualité et en plus grand nombre et de la lutte contre l'inflation; elle prévoit des politiques et réglementations qui stimulent l'investissement productif à long terme.

18. *Politique commerciale et politique d'investissement.* Les divers niveaux de développement des pays doivent être pris en compte lors de l'élimination des obstacles à l'accès aux marchés intérieurs et étrangers. Les gains d'efficacité engendrés par l'intégration commerciale peuvent entraîner des effets positifs sur l'emploi, en termes de quantité ou de qualité ou de ces deux caractéristiques combinées. Cependant, comme l'intégration commerciale peut aussi entraîner le déplacement des emplois, une augmentation de l'informalité et de l'inégalité des revenus, les gouvernements doivent prendre des mesures, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de mieux évaluer l'impact des politiques commerciales sur l'emploi et le travail décent. Il faudra aussi prendre des mesures aux niveaux régional et multilatéral pour supprimer les distorsions commerciales et pour aider les pays en développement à renforcer leur capacité d'exporter des produits à valeur ajoutée, de gérer le changement et de construire une base rurale et agricole compétitive.

19. *Infrastructures matérielles et sociales productives.* L'investissement dans l'infrastructure rurale est primordial pour l'emploi et la croissance. Il permet le rapprochement des zones rurale et urbaine, ainsi que des secteurs

agricole et non agricole. L'infrastructure des transports et celle de l'informatique, par exemple, sont déterminantes pour relier les producteurs et les entreprises des zones rurales à leurs marchés. Des projets d'infrastructure largement diversifiés peuvent constituer un soutien direct à la productivité agricole et contribuer, lorsque cela est nécessaire, à l'application de méthodes à forte intensité de main-d'œuvre. Les infrastructures sociales, telles que les écoles, les soins de santé, l'eau potable et autres installations sanitaires de base, sont également essentielles pour encourager un développement rural collectif et durable. Les partenariats public-privé permettent d'étendre le champ d'action des ressources.

20. *Politique en matière de technologie.* L'investissement public et privé dans la recherche développement est un stimulant important de l'innovation dans l'agriculture et dans d'autres secteurs ruraux ainsi qu'en matière de protection de l'environnement et peut doper la productivité. La diffusion des résultats des travaux de recherche ainsi que la formation des agriculteurs des petites et moyennes exploitations par les services de vulgarisation aux bonnes pratiques agricoles et à l'utilisation des nouvelles technologies contribuent à accroître la productivité agricole, à augmenter les moyens de subsistance et à améliorer la durabilité écologique.

21. Le progrès technique ne repose pas tant sur la mécanisation que sur l'application de bonnes pratiques agricoles et l'utilisation des nouvelles technologies en vue d'accroître la productivité durable des terres. En ce sens, les partenaires tripartites contribuent au progrès technique en facilitant le développement d'une main-d'œuvre agricole qualifiée et instruite, ainsi que de l'accès à l'information, au crédit et aux marchés. L'application des technologies dans l'agriculture peut aussi bien créer des emplois qu'en supprimer. C'est pourquoi il importe d'examiner l'incidence sur l'emploi des diverses façons de procéder pour accroître la productivité et d'élaborer des stratégies en vue d'y réagir, y compris la diversification économique dans les zones rurales.

22. *Approches sectorielles.* L'action visant à renforcer les liens mutuellement bénéfiques entre entreprises afin qu'elles agissent ensemble pour profiter des possibilités du marché est au cœur de l'approche sectorielle. Privilégier les sous-secteurs à forte intensité de main d'œuvre et les secteurs présentant un fort potentiel de croissance dans les zones rurales peut contribuer à intégrer des agriculteurs et des entreprises rurales dans des systèmes de production nationaux et mondiaux. Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pourraient être créés.

### ***Politiques axées sur le développement des compétences, de la technologie et de l'employabilité***

23. Lors de l'élaboration de politiques visant à améliorer la mise à disposition et la qualité des activités de développement des aptitudes professionnelles dans les zones rurales, il est important de prendre en compte les orientations stratégiques des conclusions de la discussion générale sur l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement (CIT, 2008).

24. L'éducation, la formation qualifiante et l'apprentissage tout au long de la vie sont des moteurs essentiels des compétences, de la productivité, de la compétitivité et du développement social dans les zones rurales. La constitution d'une main-d'œuvre qualifiée et le renforcement des capacités humaines grâce à des systèmes appropriés d'éducation, de formation professionnelle et technique

et d'apprentissage tout au long de la vie aideront les travailleurs à trouver et à préserver des emplois décents et productifs et à ne pas se laisser distancer en ce qui concerne l'évolution des technologies et les nouvelles possibilités d'emploi.

25. Les politiques publiques devraient offrir un enseignement primaire public de qualité, obligatoire et gratuit, auquel l'accès n'est pas refusé en raison de l'incapacité de payer. Les politiques publiques devraient aussi diriger les investissements vers les zones rurales des pays en développement pour garantir une éducation de base, faire reculer l'analphabétisme et l'illettrisme, renforcer les aptitudes en mathématiques. Elles devraient également dynamiser l'enseignement secondaire et la formation professionnelle dans les zones rurales et garantir un accès égal à tous, hommes et femmes, en vue de créer des profils de carrière qui retiennent les travailleurs dans ces zones. Un enseignement de qualité est un outil essentiel pour éliminer le travail des enfants. Pour encourager l'apprentissage tout au long de la vie, les politiques publiques devraient reconnaître comme il convient les apprentissages antérieurs pour promouvoir l'accès à l'éducation.

26. Les actions d'assistance et l'efficacité des infrastructures de formation rurales peuvent être améliorées, notamment en faisant appel aux stratégies de formation communautaire interculturelle, à la formation itinérante, aux mass media et à Internet.

27. L'agriculture moderne se distingue par les progrès obtenus dans les domaines des variétés végétales, de l'aviculture, de la pisciculture et de l'élevage, l'application de nouvelles technologies et le recours à des techniques de traitement et de manipulation perfectionnées. Les travailleurs devraient être consultés avant l'adoption de nouvelles technologies ou procédures de travail ayant un impact significatif. Les entreprises non agricoles utilisent, elles aussi, de plus en plus des systèmes d'information et de gestion modernes qui exigent de nouvelles compétences chez les travailleurs comme chez les cadres ainsi que l'extension des réseaux de distribution d'électricité. Les nouvelles mesures en faveur du développement durable et les nouvelles normes de qualité nécessitent une constante mise à niveau des compétences qui relève de la responsabilité conjointe des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Pour mettre à niveau leurs compétences, les travailleurs devraient avoir accès à des possibilités de formation.

### ***Politiques visant à promouvoir des entreprises durables***

28. Les conclusions de la discussion de 2007 sur la promotion des entreprises durables décrivent de manière détaillée ce qui constitue un environnement propice aux entreprises durables et des pratiques responsables au niveau de l'entreprise. Ces conclusions, dans leur intégralité, offrent un cadre pertinent pour la promotion d'entreprises rurales durables et le paragraphe 11 des conclusions figure dans l'annexe I.

29. Des politiques visant à promouvoir l'emploi non agricole et la création d'entreprises en milieu rural s'imposent si l'on veut un développement qui soit durable. Les petites et moyennes entreprises, y compris les coopératives ou d'autres organisations communautaires, sont une importante source d'emploi rural. Les activités rurales non agricoles sont particulièrement importantes car elles offrent aux ruraux pauvres d'autres alternatives économiques aux activités traditionnelles.

30. Les coopératives sont souvent une importante source d'emplois nouveaux dans les zones rurales. Elles peuvent constituer un important élément



du développement économique local. Il est important de veiller à ce qu'un environnement juridique propice soit en place conformément à la recommandation (n° 193) de l'OIT sur la promotion des coopératives, 2002.

31. L'esprit d'entreprise doit être encouragé pour stimuler la création d'entreprises rurales et créer les conditions propices à l'innovation, au recours aux nouvelles technologies et à une participation à des marchés en expansion. Les activités de sensibilisation aux avantages apportés par l'entreprise et la formation de base à la gestion peuvent favoriser la création d'entreprises et avoir pour cibles les femmes et des groupes et secteurs précis comme les jeunes, les peuples indigènes et les petits exploitants.

32. Dans un contexte rural, les éléments ci-après sont particulièrement importants pour faciliter la création et le développement d'entreprises durables:

- i) *Accès aux services financiers.* Un système financier qui fonctionne bien facilite la croissance et le dynamisme du secteur privé. La simplification de l'accès des PME, y compris des coopératives et des entreprises naissantes au financement, par exemple au crédit, au crédit-bail, aux fonds de capital-risque ou d'autres types instruments similaires ou nouveaux, crée les conditions appropriées à un développement de l'entreprise plus diversifié. Les institutions financières, notamment les institutions multilatérales et internationales, devraient être encouragées à intégrer le travail décent dans leurs pratiques en matière de prêts.
- ii) *Environnement juridique et réglementaire propice.* La réglementation mal conçue et les fardeaux bureaucratiques inutiles qui pèsent sur les entreprises font obstacle à leur démarrage et aux opérations en cours de celles qui existent déjà, et ils entraînent l'informalité, la corruption et des coûts en matière d'efficacité. Les réglementations bien conçues, transparentes, responsables et bien diffusées, y compris celles qui respectent les normes du travail et de l'environnement, sont bénéfiques à la fois pour les marchés et pour la société; elles facilitent la formalisation et encouragent la compétitivité systémique. La réforme de la réglementation et l'élimination des contraintes pesant sur les entreprises ne devraient pas remettre en cause ces normes.
- iii) *Etat de droit et protection des droits de propriété.* L'existence d'un système juridique formel et efficace garantissant à tous les citoyens et aux entreprises que les contrats seront honorés et remplis, que l'Etat de droit prévaudra et que les droits de propriété seront respectés est une condition indispensable non seulement pour attirer l'investissement, mais aussi pour instaurer dans la société un climat de certitude, de confiance et de justice. La propriété représente davantage que la possession d'un titre; l'extension des droits de propriété peut être un instrument d'autonomisation et peut faciliter l'accès au crédit et au capital. Ces droits entraînent également l'obligation de respecter les lois et règlements établis par la société.
- iv) *Accès à des marchés transparents et compétitifs pour les services et les intrants,* y compris par l'intermédiaire de groupements d'entreprises et des chaînes de valeur, nationales et mondiales. Cela inclut l'infrastructure locale, des systèmes douaniers efficaces, des systèmes juridiques prévisibles et des services publics efficaces.
- v) *Dialogue social.* Un dialogue social fondé sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, y compris lorsqu'il s'inscrit dans les institutions et les cadres réglementaires, est essentiel pour concrétiser des résultats

effectifs, équitables et mutuellement bénéfiques pour les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et la société dans son ensemble.

- vi) *Respect des droits humains universels et des normes internationales du travail.* La compétitivité doit se fonder sur des valeurs. Le respect des droits humains et des normes internationales du travail, notamment la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi que l'abolition du travail des enfants, du travail forcé et de toutes les formes de discrimination, constitue une caractéristique particulière des sociétés qui ont intégré avec succès la durabilité et le travail décent.
- vii) *Justice sociale et insertion sociale.* L'inégalité et la discrimination sont incompatibles avec le développement d'entreprises durables. Il faut mettre au point des politiques clairement définies de justice sociale, d'insertion sociale et d'égalité de chances en matière d'emploi. L'exercice effectif du droit de s'organiser et du droit à la négociation collective est également un moyen efficace d'assurer une répartition équitable des gains de productivité et une énumération adéquate des travailleurs.
- viii) *Protection sociale adéquate.* Un modèle de sécurité sociale universel durable fondé sur la fiscalité, ou tout autre modèle national fournissant aux citoyens l'accès aux services essentiels tels que des soins de santé de qualité, des indemnités de chômage, la protection de la maternité et une pension de retraite, est essentiel pour améliorer la productivité et encourager les transitions vers l'économie formelle. Protéger la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail est également essentiel pour le développement d'entreprises durables.

33. Les économies locales ont généralement des racines et des traditions qui leur sont propres, sont ancrées dans les réseaux sociaux et imbriquées dans des relations institutionnelles exclusives. Des approches de développement locales et régionales doivent être promues, qui reposent sur le potentiel unique des économies rurales et qui encouragent le dialogue et la coopération entre les autorités locales et les organisations de travailleurs et d'employeurs, en collaboration avec d'autres organisations communautaires. Les politiques nationales en faveur de l'emploi rural peuvent être rendues plus efficaces en les adaptant aux conditions économiques, écologiques et sociales de certains contextes territoriaux.

### ***Réglementations, institutions et politiques du marché du travail***

34. Les zones rurales ont besoin d'institutions du marché du travail fortes et d'une administration du travail efficace, y compris des services d'inspection du travail et des services de formation et de vulgarisation bien conçus. Les zones rurales ont également besoin de la forte participation des organisations indépendantes des travailleurs et des employeurs représentatives dans le domaine du dialogue social. La négociation collective est un moyen important de contribuer à la promotion de l'emploi décent et productif et des moyens de subsistance dans les zones rurales. Tous ces éléments doivent s'appliquer de manière pertinente aux communautés rurales et répondre à leurs besoins.

35. Pour pouvoir élaborer des politiques et des règlements fondés sur des observations factuelles à l'intention des zones rurales, il faut améliorer la collecte de données sur l'emploi rural et l'OIT peut apporter son aide à ce processus.

36. Pour relever le défi de l'emploi dans les zones rurales, il faut des politiques du marché du travail actives spécifiques et efficaces. Parmi celles-ci, on peut citer des services de formation professionnelle et technique réactifs à la demande, des services d'information sur le marché du travail, des activités de promotion de l'entreprise, et des systèmes de garantie de l'emploi.

37. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient développer les possibilités d'emploi des jeunes ayant atteint l'âge légal minimum d'admission à l'emploi dans leur pays, que ce soit dans l'agriculture ou dans les activités agricoles ou non des zones rurales. Ceci veut dire se pencher sur la qualité des emplois offerts, et plus particulièrement sur les niveaux de la formation qualifiante et sur les perspectives de carrière lors de la création d'emplois décents pour les jeunes ruraux.

### **Stratégies visant à étendre les droits au travail aux zones rurales**

38. La plupart des travailleurs ruraux, notamment ceux travaillant dans l'agriculture, sont mal protégés par la législation nationale du travail. Nombre d'entre eux, tels les travailleurs occasionnels ou saisonniers, sont exclus du champ d'application de la législation en raison de la nature de leurs activités. D'autres sont exclus en raison de leur appartenance à un groupe donné, les travailleurs migrants ou les peuples indigènes par exemple. Les gouvernements devraient veiller à ce que les normes nationales du travail s'appliquent à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de sorte que les travailleurs employés puissent bénéficier de la protection à laquelle ils ont droit. Il est fréquent que la protection légale accordée aux travailleurs ruraux ne soit pas effective dans la pratique.

39. Les immenses lacunes en matière de protection et d'application ont des conséquences non seulement sur la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail – liberté syndicale, travail forcé, travail des enfants et discrimination – mais également sur celle des autres droits des travailleurs relatifs par exemple aux salaires, au temps de travail, à la sécurité et à la santé au travail, et à la sécurité sociale. Pour créer des emplois décents dans les zones rurales, il faut supprimer les obstacles juridiques et pratiques qui barrent la route à une protection réelle.

40. Les normes internationales du travail sont l'un des éléments essentiels pour guider les politiques et les législations nationales et les aider à surmonter les carences en matière de protection du travail car elles offrent un cadre internationalement reconnu qui permet aux gouvernements de mettre en œuvre les principes du travail décent dans tous les domaines du travail, y compris dans les zones rurales. La plupart des conventions et des recommandations de l'OIT sont d'une application générale, ce qui veut dire qu'elles s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs ruraux. Cela étant, les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale et le droit de négociation collective, sont des éléments essentiels car ce sont des droits habilitants qui permettent l'accès à d'autres droits.

### **Principes directeurs prioritaires**

41. *Normes internationales du travail.* Il convient de promouvoir la ratification et l'application effective des conventions fondamentales, qui jouent un rôle important dans la réalisation de la justice sociale. En outre, d'autres instruments pertinents pour la promotion de l'emploi rural en vue de la réduction

de la pauvreté devraient être promus (voir annexe II). Cela ne doit pas compromettre la prise en compte d'autres instruments internationaux pertinents.

42. *Législation du travail.* La législation nationale devrait être revue afin de promouvoir l'extension de la législation nationale du travail à tous les travailleurs ruraux, y compris les travailleurs agricoles, de même que son application effective. La législation nationale devrait prendre en considération les spécificités du travail rural et formuler clairement les droits et les responsabilités de l'ensemble des intervenants concernés, gouvernements, employeurs et travailleurs.

43. *Santé et sécurité au travail.* Des mesures urgentes, immédiates et efficaces sont nécessaires, le cas échéant, pour que les gouvernements et les employeurs puissent améliorer la santé et la sécurité dans l'agriculture. L'utilisation de méthodologies WIND (qui visent à améliorer le travail dans le cadre du développement rural) peut également améliorer la santé et la sécurité au travail des communautés rurales.

44. *Droit à la liberté syndicale et droit de négociation collective.* Ces droits habilitants sont des moyens de parvenir au travail décent pour tous. La liberté d'association et le droit à la négociation collective peuvent contribuer à un développement économique stable et à des relations professionnelles saines. Les gouvernements devraient donc faciliter la mise en place de conditions propices à la création d'organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs ruraux et à l'élimination des obstacles à cette création ainsi qu'au développement de ces organisations.

45. *Egalité de chances et de traitement.* Dans de multiples pays, les travailleurs ruraux sont nombreux à souffrir de discrimination à différents niveaux. Certains groupes de travailleurs ruraux sont particulièrement défavorisés, en particulier les femmes, les travailleurs migrants et les peuples indigènes. Des mesures efficaces doivent être prises pour supprimer toutes les formes de discrimination qui ont pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Les mesures visant à étendre la couverture, exécuter les lois et appliquer les droits au travail dans les zones rurales sont essentielles pour parvenir à une situation d'égalité.

46. *Travail forcé.* Le travail forcé est souvent une caractéristique marquante dans les zones rurales de certains pays. L'incitation à l'endettement est souvent accompagnée d'actes d'intimidation et de menaces de violence contre les travailleurs ou leurs familles. Le statut juridique de millions de migrants en situation irrégulière les rend particulièrement vulnérables car ils risquent à tout moment d'être dénoncés aux autorités. Les Etats Membres doivent s'attaquer aux préoccupations structurelles, y compris aux défaillances des politiques, qui aboutissent au travail forcé. Il leur appartient de prendre des mesures actives pour imposer l'Etat de droit et pour respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des conventions de l'OIT sur l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, de façon à éradiquer le recours au travail forcé et sanctionner pénalement ceux qui profitent du travail forcé.

47. *Travail des enfants.* Des mesures urgentes, immédiates et pratiques doivent être prises par les gouvernements, les employeurs et les organisations d'employeurs et de travailleurs et en coopération avec les autres partenaires, pour éliminer le travail des enfants dans les zones rurales. Les gouvernements doivent veiller à ce que les principes fondamentaux découlant des dispositions de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, soient appliqués au secteur

de l'agriculture. Près de 70 pour cent des enfants au travail sont employés dans l'agriculture. Le travail des enfants devrait être considéré non seulement comme une infraction au droit du travail, mais également comme une violation des droits des enfants. Le travail des enfants compromet le travail décent et le fonctionnement des marchés du travail ruraux est moins efficace en raison de la présence du travail des enfants. Ce dernier exacerbe l'insuffisance des revenus des ménages et accentue la pauvreté. Un renforcement de la coopération entre les ministères concernés est indispensable pour trouver une solution à ce problème.

48. *Inspection du travail.* L'inspection du travail est souvent absente ou insuffisante dans les zones rurales. Cette situation fait que la législation du travail est mal appliquée. Un système efficace d'inspection du travail, au niveau national, mené par des inspecteurs formés professionnellement et dotés de moyens appropriés, qui sont convenablement qualifiés, qui connaissent bien les questions liées au marché du travail et qui sont indépendants de toute influence extérieure indue, bénéficie aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs. Une législation du travail fondée sur des lois et réglementations transparentes et prévisibles peut être utile à cet égard. Elle permet de mieux protéger les droits, d'encourager des pratiques de travail sûres et salubres, d'augmenter la productivité au travail, y compris par la fourniture d'informations et de conseils et contribue à la création d'une culture de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail. La convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, donne des conseils pour améliorer l'inspection du travail en milieu agricole.

49. *Information sur les droits et responsabilités.* Il y a lieu d'organiser des campagnes de sensibilisation et d'information pour mieux faire connaître aux travailleurs et aux employeurs ruraux leurs droits et responsabilités. Les efforts de sensibilisation ne doivent pas remplacer l'application de la législation.

### **Extension de la protection sociale et de l'insertion sociale**

50. Les populations rurales se caractérisent souvent par une grande vulnérabilité. Beaucoup d'habitants des zones rurales dépendent de petites exploitations agricoles et de travaux occasionnels et temporaires, ce qui les rend particulièrement vulnérables aux risques liés aux produits chimiques, aux catastrophes climatiques et naturelles ainsi qu'aux variations saisonnières dans l'approvisionnement alimentaire et les emplois. Comme il arrive qu'elles manquent des services de base, ces populations sont particulièrement exposées aux risques tels qu'un problème de santé grave et imprévu, l'analphabétisme, la pauvreté et l'exclusion sociale et des niveaux d'éducation et de compétences faibles. Partout dans le monde, l'agriculture fait partie des professions les plus dangereuses en termes d'accidents du travail, de décès et de problèmes de santé liés au travail. Les populations rurales présentent le même risque d'exposition aux grandes pandémies que les populations urbaines, en particulier le VIH/sida qui ravage aujourd'hui beaucoup de communautés rurales. De plus, le haut niveau de pauvreté et de sous-emploi qui règne dans de nombreuses zones rurales réduit la capacité des travailleurs ruraux et de leurs familles à faire face aux conséquences financières des risques. L'isolement géographique, l'absence de services de santé et la pauvreté peuvent également réduire l'accès des travailleurs ruraux aux traitements médicaux et aux antirétroviraux.

51. La proportion de la population ayant accès aux stratégies et aux mécanismes habituellement utilisés pour faire face aux risques est trop réduite.

Dans de nombreux pays en développement, la couverture de sécurité sociale dans les zones rurales est très faible, voire inexistante. L'accès aux mécanismes commerciaux et autres d'épargne et d'assurance reste faible, en particulier pour les populations les plus pauvres. Les mesures préventives visant à minimiser, maîtriser ou réduire les risques professionnels n'atteignent pas les travailleurs les plus vulnérables, en particulier dans les zones rurales éloignées, et la législation dans ce domaine est rarement appliquée.

### **Principes directeurs prioritaires**

52. La protection sociale est un moyen important de réduire la pauvreté et la vulnérabilité, d'améliorer le sort des populations du point de vue de la santé, de l'alimentation et du niveau d'alphabétisation, d'augmenter sensiblement les chances d'atteindre une croissance durable et équitable, le bien-être et une productivité élevée. La protection sociale est indispensable à l'insertion sociale des femmes et des groupes défavorisés vivant dans les zones rurales, notamment les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et le grand nombre de chômeurs et de personnes sous employées. Les mesures visant à étendre la protection sociale, en particulier la sécurité sociale, devraient constituer une priorité.

53. La protection sociale devrait être fondée sur des politiques macroéconomiques saines et menées avec constance. L'extension de la protection sociale à tous est d'une responsabilité partagée. Pour pouvoir être exécutées avec succès, les stratégies devraient être adaptées aux situations nationales, mais comporteront vraisemblablement un certain nombre d'approches complémentaires. Quelle que soit l'approche adoptée, une gestion administrative et financière rationnelle s'impose.

54. Pour renforcer les capacités des populations pauvres, favoriser au maximum leur accès aux possibilités qui s'offrent et améliorer leur viabilité financière, les mesures destinées à étendre la protection sociale devraient s'accompagner d'efforts visant à dispenser un enseignement et des services de santé de base, stimuler l'emploi rural et améliorer l'employabilité. Les approches utilisées depuis peu pour étendre la protection sociale aux zones rurales, telles que les projets de garantie de l'emploi ou les programmes d'allocations subordonnées à la fréquentation scolaire, peuvent être autant d'exemples utiles.

55. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient prendre des mesures urgentes, immédiates et tangibles pour réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, garantir un milieu de travail sûr et salubre et développer une culture de la sécurité et de la santé fondée sur la prévention sur les lieux de travail ruraux. Des stratégies nationales visant à améliorer la sécurité et la santé au travail doivent être élaborées et mises en œuvre par les partenaires tripartites.

56. La migration est un trait commun à de nombreuses sociétés rurales. Les travailleurs migrants présents dans les zones rurales sont souvent des groupes vulnérables qui font dans bien des cas l'objet de traitements discriminatoires sur le lieu de travail et qui peuvent être fortement désavantagés en termes de rémunération, de protection sociale et de représentation. Les principes et lignes directrices non contraignants concernant les migrations de main-d'œuvre contenus dans le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre offrent des directives utiles pour faire face à ce problème et indiquer la meilleure manière de faciliter l'accès des travailleurs migrants à un

travail décent. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient faire leur possible pour améliorer l'intégration des travailleurs migrants et promouvoir le plein respect de leurs droits. Une des principales conséquences de cette migration est l'augmentation des salaires rapatriés vers les pays en développement. Ces rapatriements de salaires contribuent à la consommation, la croissance et la sécurité économique intérieures de ces pays. La réduction du coût des rapatriements de salaires est une mesure importante pour que leur impact sur le développement soit accru.

57. Il convient de poursuivre les efforts déployés pour promouvoir l'application du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*. Ce recueil est un outil complet qui couvre, entre autres choses, l'éducation, la prévention, la formation, l'assistance, la discrimination et la sécurité et la santé au travail. Il constitue une base solide pour la mise en place de partenariats sur le lieu de travail et la mise en œuvre de mesures efficaces contre le VIH/sida au-delà du lieu de travail, dans les zones rurales et urbaines. Il convie également les principaux intervenants dans le domaine du VIH/sida à renforcer leur action.

### **Promouvoir le dialogue social et une meilleure gouvernance**

58. Le déficit de travail décent est souvent lié à un déficit de bonne gouvernance. Les intérêts des populations rurales pauvres devraient être pris en compte dans les politiques nationales touchant l'emploi, le développement rural, la santé, l'éducation, la sécurité sociale, l'agriculture et l'infrastructure.

59. Une bonne gouvernance recouvre le tripartisme, la politique de l'emploi et l'inspection du travail. Qui dit bonne gouvernance dit possibilité de se faire entendre et responsabilité, ainsi que mise en place d'une infrastructure juridique permettant l'établissement d'institutions publiques prévisibles, transparentes et fiables sur la durée. L'objectif est de faire obstacle à la corruption et à l'inefficacité des administrations et de créer un environnement propice aux entreprises durables qui contribuera à l'intégration des entreprises informelles dans l'économie formelle.

60. La législation tend à être peu connue et mal appliquée dans les zones rurales et, pour diverses raisons, les codes du travail traitent souvent le secteur agricole différemment des autres secteurs économiques. Les conventions collectives peuvent jouer un rôle important, énonçant des principes et des méthodes de gouvernance convenus pour l'entreprise ou le secteur, définissant les conditions d'emploi, et précisant les droits et devoirs des employeurs et des travailleurs, et offrir de ce fait une base sur laquelle fonder des relations professionnelles stables.

61. La fixation des salaires est une des questions concernant la main-d'œuvre rurale qui soulève le plus de controverses, faute en grande partie de mécanismes de négociation permettant aux travailleurs et aux employeurs de négocier librement pour parvenir à des résultats mutuellement acceptables. Les salaires dans l'agriculture sont généralement faibles, de nombreux travailleurs étant payés en dessous du salaire minimum national, quand il existe. Le non-paiement ou le report de paiement, les retenues indues sur le salaire et d'autres pratiques abusives accentuent la pauvreté des travailleurs pauvres.

62. Les fortes inégalités en matière de répartition des terres et d'accès à la terre restent une cause majeure de l'extrême pauvreté. Or la réforme agraire à elle seule n'est pas la panacée pour réduire cette pauvreté. Dans certains pays où la répartition des terres et l'accès à la terre ont fourni un moyen de subsistance

durable et ont stimulé l'emploi rural, elle a été couronnée de succès; dans d'autres en revanche, elle a eu des effets dommageables. Pour être efficace, la réforme agraire doit faire l'objet d'un large soutien politique et mobiliser des appuis substantiels de l'Etat en matière d'enregistrement des droits fonciers, d'investissements publics, de crédits et d'assistance technique pour que les exploitants qui viennent d'obtenir des terres puissent les utiliser de façon productive, accéder aux marchés et se soustraire à la pauvreté. La Conférence internationale sur la réforme agraire et le développement rural (CIRADR), tenue en 2006, a fourni des indications utiles à cet égard.

### **Principes directeurs prioritaires**

63. Un dialogue social fondé sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective et renforcé par des cadres institutionnels, juridiques et réglementaires est l'un des moyens absolument essentiels pour concrétiser des résultats effectifs, équitables et mutuellement bénéfiques pour les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et la société dans son ensemble. Une meilleure organisation des employeurs et des travailleurs ruraux et des institutions du marché du travail plus fortes sont nécessaires pour favoriser le dialogue social dans les zones rurales.

64. L'existence d'institutions du dialogue social solides peut favoriser la bonne gouvernance dans le monde du travail. Dans ce contexte, la bonne gouvernance exige une représentation et une participation des partenaires sociaux aux niveaux national, régional et local. Les partenaires sociaux doivent élargir leur champ d'action aux employeurs et aux travailleurs ruraux et aider ces derniers à intensifier le dialogue social afin de contribuer à l'intégration du secteur dans l'économie formelle.

65. Le dialogue social, au niveau international, peut comprendre la conclusion d'accords-cadres internationaux entre des entreprises multinationales et des fédérations syndicales mondiales dans différents secteurs.

66. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient participer pleinement à la formulation des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et chercher à associer les employeurs ruraux et les travailleurs ruraux en vue d'encourager l'inclusion des questions rurales dans les PPTD.

67. Une bonne administration du travail permet aux gouvernements de donner effet à des politiques économiques et sociales clés qui ont une incidence directe sur le lieu de travail. Dans le contexte d'un cadre juridique et réglementaire efficace, le gouvernement et les partenaires sociaux devraient unir leurs efforts pour étendre les fonctions de l'administration et de l'inspection du travail aux entités du secteur informel et, par l'information et la formation, encourager le respect de la législation du travail.

68. Dans le contexte d'un plan national cohérent, la gouvernance peut être améliorée en décentralisant ou en déléguant les pouvoirs à des autorités locales et régionales compétentes et responsables. Les administrations locales peuvent devenir plus efficaces et efficientes grâce à la formation permanente des élus locaux, l'autonomisation, la flexibilité et le renforcement des capacités.

69. Il est possible de rendre plus efficaces les politiques nationales de promotion de l'emploi rural en les adaptant aux conditions économiques, écologiques et sociales propres aux différents contextes. Une approche qui intègre différentes politiques sectorielles ou territoriales peut améliorer la cohérence et l'efficacité des dépenses publiques dans les zones rurales.



## **Les rôles des gouvernements, des employeurs et des travailleurs**

70. La coopération entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs aux niveaux national, régional et local est un élément important dans la promotion de l'emploi par l'élaboration de stratégies et de programmes intégrés axés sur la réduction de la pauvreté dans les zones rurales. Cette coopération exige le soutien et l'engagement des parties tripartites en faveur d'un partage des rôles et des responsabilités, par exemple pour promouvoir le dialogue social, les partenariats et l'accès à des services tels que l'éducation et la formation. Outre ces domaines de responsabilité partagée, il existe des domaines qui sont énumérés ci-après et dans lesquels gouvernements, travailleurs et employeurs respectivement devraient prendre l'initiative ou jouer un rôle particulièrement utile, comme indiqué ci-après.

71. *Les gouvernements devraient:*

### **A. Gouvernance**

- Promouvoir la paix et la stabilité sociale.
- Assurer l'application de l'Etat de droit et de la bonne gouvernance sur la base de la transparence, de la prévisibilité, de la stabilité et de l'absence de corruption. Une bonne gouvernance recouvre le tripartisme, la politique de l'emploi et l'inspection du travail.
- Créer un environnement propice à un dialogue social et à un tripartisme efficaces dans les zones rurales.
- Elaborer des politiques d'une façon qui garantisse l'analyse systématique de leur impact éventuel sur les sphères politiques et les acteurs.
- Assurer la mise en place d'un système juridique formel et efficace qui garantisse à tous les particuliers et à toutes les entreprises que les contrats sont honorés et protégés, l'Etat de droit respecté et les droits de propriété protégés.

### **B. Politique de l'emploi rural (nationale et locale)**

- Inscrire les questions de l'emploi rural dans les politiques nationales de développement.
- Encourager une approche cohérente et intégrée de la promotion de l'emploi et de la réduction de la pauvreté dans les zones rurales entre tous les ministères et organismes concernés du gouvernement à tous les niveaux.
- Consulter les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ruraux à l'échelle nationale et locale en ce qui concerne:
  - la formulation et l'application des politiques nationales et locales relatives au développement rural;
  - la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation des PPTD.
- Investir suffisamment dans le développement agricole et rural en tenant compte des conditions nationales.
- Encourager et appuyer, selon les besoins, les approches territoriales du développement rural et assurer leur cohérence avec le cadre de la politique nationale de développement, y compris de nouvelles pratiques environnementales saines.

- Appuyer le développement des compétences, y compris l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que la formation professionnelle et le recyclage, aussi bien pour les activités agricoles que non agricoles.
- Créer, conserver et promouvoir, selon les besoins, un environnement propice au développement d'entreprises rurales durables et garantir l'utilisation de pratiques responsables au niveau de l'entreprise.
- Promouvoir la formalisation du travail dans les zones rurales sans porter atteinte aux moyens de subsistance des ruraux pauvres.
- Encourager l'utilisation efficace des partenariats public-privé pour mettre en œuvre des mesures politiques dans les zones rurales.
- Assurer l'utilisation durable de l'environnement et des ressources naturelles.

### C. Droits dans les zones rurales

- Veiller à ce que la législation nationale garantisse et défende la liberté de tous les travailleurs et de tous les employeurs, quel que soit leur lieu de travail ou leur méthode de travail, de constituer des organisations de leur choix et d'y adhérer, sans crainte de représailles ni de manœuvres d'intimidation.
- Prévenir toute violence contre des employeurs, des dirigeants d'organisations d'employeurs, des travailleurs et des dirigeants syndicaux.
- Développer et améliorer une protection sociale pour tous qui soit durable et adaptée à leur contexte national.
- Prévoir les dispositions juridiques et institutionnelles nécessaires pour que les travailleurs ruraux puissent bénéficier de leurs droits.
- Dans le cadre d'un plan national, examiner la législation en vue d'étendre à tous l'application des droits existants en matière d'emploi et de travail.
- Mener des campagnes d'information destinées à mieux informer les employeurs et les travailleurs ruraux en ce qui concerne:
  - leurs droits et responsabilités au travail;
  - la sécurité et la santé au travail;
  - le VIH/sida sur le lieu de travail;
  - les principes et droits fondamentaux au travail.
- Promouvoir l'égalité entre les sexes, l'autonomisation des femmes, l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle et de meilleures possibilités aux fins de concilier vie professionnelle et vie privée et familiale.

### D. Services dans les zones rurales

- Améliorer et promouvoir l'accès aux services de base et l'investissement dans les zones rurales, y compris dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'énergie, des transports, de la technologie et de la communication.
- Assurer la dotation adéquate en personnel et en ressources des administrations du travail, y compris les services d'inspection du travail.
- Lorsqu'il n'existe pas d'inspection du travail dans les zones rurales, assurer la dotation adéquate en personnel et en ressources d'un service d'inspection du travail.

## E. Capacités des gouvernements

- Recueillir des données fiables sur les caractéristiques des moyens de subsistance des ménages ruraux, y compris des données réparties par sexe, afin d'aider les décideurs à formuler des politiques fondées sur des observations factuelles et rendre ces données disponibles conformément à la législation et aux pratiques nationales.

*72. Les organisations d'employeurs devraient:*

- Plaider pour des politiques de développement économique et social rural efficaces qui favorisent un environnement propice à la création et au développement des entreprises.
- Étendre leur représentation aux zones rurales et aider leurs membres, en les représentant, à profiter des actions collectives.
- Faire office de coordonnatrices ou d'intermédiaires entre les acteurs des chaînes de valeur des zones rurales et des zones urbaines en vue de promouvoir des améliorations et de réunir les entreprises membres pour négocier avec les parties tierces.
- Apporter des services directs aux entreprises pour les aider à développer leurs besoins en termes de marché et de réglementation et leur fournir des renseignements sur la législation et les marchés, ainsi que sur les normes de qualité et de sécurité des importateurs et des détaillants.
- Promouvoir la formation en vue d'améliorer la productivité et les bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises.
- Participer à la formulation, la mise en œuvre et le suivi des PPTD et veiller à ce qu'une attention suffisante soit portée aux questions liées à l'emploi rural et à la réduction de la pauvreté.

*73. Les organisations de travailleurs devraient:*

- Organiser et représenter les travailleurs ruraux par le biais de la négociation collective, y compris à l'échelle sectorielle.
- Poursuivre leurs efforts en vue d'étendre leur représentation aux zones rurales, y compris en menant des activités d'organisation des travailleurs dans l'économie informelle.
- Venir en aide aux travailleurs – y compris aux travailleurs migrants – en matière d'information, de services et d'éducation.
- Renforcer la participation des femmes et des jeunes aux organisations de travailleurs dans les zones rurales.
- Promouvoir l'emploi des jeunes.
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail dans les entreprises et les communautés rurales.
- Participer à la formulation, la mise en œuvre et le suivi des PPTD et veiller à ce qu'une attention suffisante soit portée aux questions liées à l'emploi rural et à la réduction de la pauvreté.

### **Plan d'action du Bureau**

74. L'OIT devrait élaborer une stratégie et un programme de travail pour l'emploi rural. Le plan d'action doit être rapidement et efficacement centré sur des interventions pratiques, qui sont formulées en fonction des capacités financières et des ressources humaines de l'OIT, en tenant compte du programme et budget 2008-09 et du cadre stratégique pour 2010-2015. Les

actions devront mettre à profit l'avantage comparatif de l'OIT ainsi que son mandat essentiel. A cet égard, il est important de rappeler les instruments qui orientent l'Agenda du travail décent de l'OIT dans son ensemble. La Constitution de l'OIT, y compris la Déclaration de Philadelphie, ainsi que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, soulignent que les politiques économiques et sociales sont des composantes essentielles qui se renforcent mutuellement afin de créer un développement durable élargi et de promouvoir la justice sociale dans les zones rurales.

75. En raison de son mandat qui couvre l'ensemble du monde du travail, et de sa structure tripartite unique, qui constitue un avantage comparatif dans le système multilatéral, l'OIT est bien équipée pour élaborer une stratégie sur l'emploi rural aux fins de la réduction de la pauvreté. Elle devrait s'engager à élaborer et à mettre en œuvre une stratégie sur le développement rural et sur l'emploi rural, conformément à ses quatre objectifs stratégiques relatifs aux questions sociales et économiques dans les zones rurales. L'OIT devrait coordonner ses efforts avec d'autres institutions intergouvernementales, aussi bien à l'échelle internationale que nationale, afin d'obtenir une plus grande cohérence politique dans le système multilatéral et de mener une action unifiée. Il convient d'encourager davantage la collaboration croissante avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et l'engagement de l'OIT au Partenariat international de coopération contre le travail des enfants dans l'agriculture.

76. Le plan d'action devrait prendre les PPTD comme point d'entrée de l'OIT à l'échelle nationale. Les gouvernements devraient formuler et mettre en œuvre les PPTD en consultation avec les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs.

## **Emploi**

77. *L'OIT devrait:*

- En vue d'éclairer les plans de travail futurs, présenter au Conseil d'administration du BIT un rapport exhaustif analysant l'incidence d'activités antérieures concernant l'emploi rural, les domaines qui ne sont pas couverts par les normes internationales du travail et les obstacles à la ratification et l'application de ces normes dans les zones rurales.
- Veiller à ce que les stratégies nationales de l'emploi et les PPTD intègrent de façon satisfaisante la promotion de l'emploi productif dans les zones rurales, conformément aux orientations stratégiques stipulées dans les présentes conclusions et dans l'Agenda global pour l'emploi.
- Encourager les Etats Membres à adopter des politiques nationales pour l'emploi rural qui tiennent compte des spécificités de chaque sexe et soient orientées vers la famille.
- Promouvoir la mise en œuvre des conclusions concernant la promotion d'entreprises durables (2007) dans les zones rurales.
- Promouvoir les petites et moyennes entreprises, les coopératives et d'autres organisations communautaires.
- Promouvoir l'esprit d'entreprise dans les zones rurales, en portant une attention particulière aux femmes, ainsi qu'aux jeunes, aux peuples indigènes et aux petits exploitants.

- Passer en revue les systèmes et les outils de collecte de données afin de venir en aide aux gouvernements dans leurs efforts en vue de renforcer la prise des décisions fondée sur des observations factuelles concernant l'emploi rural et les questions connexes.
- Fournir une assistance technique aux mandants et soutenir la recherche sur les liens existant entre la croissance économique, l'emploi productif et décent et la réduction de la pauvreté, y compris dans le cadre des politiques et des pratiques commerciales.
- Entreprendre une recherche sur les conséquences pour les entreprises et pour l'emploi de la production des biocarburants.
- Soutenir les mandants dans leurs efforts destinés à élaborer des politiques visant à étendre l'éducation, le développement des compétences, et les programmes de formation et de recyclage.
- Promouvoir des programmes de l'emploi efficaces, tels les systèmes de garantie de l'emploi, qui soient ciblés sur les travailleurs ruraux afin d'assurer un travail décent.
- Mettre au point des approches territoriales visant à promouvoir l'emploi rural et la réduction de la pauvreté.
- Promouvoir une éducation et une formation qualifiante de qualité, accessibles et universelles dans le cadre d'un système d'apprentissage tout au long de la vie, en fonction des besoins de l'économie rurale.

### **Normes**

78. *L'OIT devrait:*

- Promouvoir la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998.
- Promouvoir la ratification et l'application effective des normes du travail pertinentes pour les zones rurales. (Voir annexe II.)
- Promouvoir l'extension des lois nationales sur le travail à l'ensemble des travailleurs ruraux, y compris, selon le cas, les travailleurs agricoles, les travailleurs migrants et les peuples indigènes, par l'intermédiaire d'un programme de sensibilisation, de renforcement des capacités et d'assistance technique.

### **Protection sociale**

79. *L'OIT devrait:*

- Promouvoir l'extension de la protection sociale à tous, y compris les ruraux pauvres. A cet égard, le Conseil d'administration du BIT est encouragé à procéder à une analyse approfondie de la notion de socle social mondial.
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail dans les entreprises et les communautés rurales.
- Promouvoir le recours à une inspection du travail disposant d'un effectif et de moyens suffisants pour garantir le respect de la législation en matière de sécurité et de santé au travail dans les entreprises rurales.
- Promouvoir le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* dans les zones rurales.
- Promouvoir un accès universel à l'eau potable.

## Dialogue social

80. *L'OIT devrait:*

- Soutenir le développement et contribuer à renforcer les capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs ruraux, notamment dans le secteur de l'agriculture.
- Promouvoir les rapprochements entre les organisations d'employeurs et de travailleurs ruraux et leurs homologues à l'échelon national et international.
- Promouvoir un dialogue social et des institutions du marché du travail efficaces dans les zones rurales.
- Offrir des activités de formation, des conseils et une assistance technique en vue de renforcer les capacités dans le domaine de l'administration du travail, y compris l'inspection du travail, dans les zones rurales.

## Mise en œuvre

81. Tous les mandats doivent être associés à l'élaboration de leur PPTD. Cela signifie que les priorités des mandats doivent être reflétées dans leurs PPTD de manière que ceux-ci soient axés sur la demande. Les PPTD devraient notamment contribuer à renforcer les capacités des mandants.

82. Dans le cadre du programme et budget, le Bureau devrait veiller à ce que le plan d'action susmentionné soit mis en œuvre par les programmes concernés au siège, et ce d'une manière coordonnée et efficace et, si nécessaire, en collaboration avec d'autres organes internationaux. On veillera tout particulièrement à ce que le plan d'action soit pris en compte de manière prioritaire dans la conception et la mise en œuvre des PPTD. Les dispositions nécessaires seront prises pour suivre correctement les évolutions et les impacts. Par ailleurs, des rapports sur l'état d'avancement des travaux seront communiqués aux organes compétents du Conseil d'administration.

## Annexe I

### Paragraphe 11 des conclusions concernant la promotion d'entreprises durables

11. Un environnement propice au développement d'entreprises durables comprend un grand nombre de facteurs, dont l'importance relative varie aux divers stades du développement et en fonction des contextes culturel et socio-économique. Cependant, certaines conditions fondamentales sont en principe considérées comme essentielles. Ces conditions liées entre elles et se renforçant mutuellement sont notamment:

- 1) *Paix et stabilité politique.* La paix et la stabilité politique sont des préconditions fondamentales de la constitution et de la croissance d'entreprises durables, tandis que la guerre et les conflits civils sont des facteurs très dissuasifs pour l'investissement et le développement du secteur privé.
- 2) *Bonne gouvernance.* Les institutions politiques démocratiques, les entités privées et publiques transparentes et responsables, les mesures efficaces contre la corruption et la gouvernance d'entreprise responsable sont des conditions essentielles à l'excellence de la performance des économies de marché et des entreprises et à leur capacité de mieux répondre aux valeurs et aux objectifs à long terme de la société.

- 3) *Dialogue social.* Un dialogue social fondé sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, y compris lorsqu'il s'inscrit dans les institutions et les cadres réglementaires, est essentiel pour concrétiser des résultats effectifs, équitables et mutuellement bénéfiques pour les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et la société dans son ensemble.
- 4) *Respect des droits humains universels et des normes internationales du travail.* La compétitivité doit se fonder sur des valeurs. Le respect des droits humains et des normes internationales du travail, notamment la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi que l'abolition du travail des enfants, du travail forcé et de toutes les formes de discrimination, constitue une caractéristique particulière des sociétés qui ont intégré avec succès la durabilité et le travail décent.
- 5) *Culture d'entreprise.* La reconnaissance par les gouvernements et la société du rôle essentiel des entreprises dans le développement et le soutien très appuyé, à la fois public et privé, à l'esprit d'entreprise, l'innovation, la créativité et le concept de tutorat, particulièrement pour les entreprises naissantes, les petites entreprises, et pour les groupes cibles tels que les femmes et les jeunes, sont des éléments importants d'un environnement propice à l'entreprise. Le respect des droits des travailleurs doit être inscrit dans les programmes ciblant la culture d'entreprise.
- 6) *Politique macroéconomique saine et stable et bonne gestion de l'économie.* Les politiques monétaires, fiscales et de taux de change devraient garantir des conditions économiques stables et prévisibles. Une gestion économique saine permet d'équilibrer les objectifs jumeaux de la création d'emplois de meilleure qualité et en plus grand nombre et de la lutte contre l'inflation; elle prévoit des politiques et réglementations qui stimulent l'investissement productif à long terme. Par ailleurs, il faudrait s'efforcer d'augmenter la demande globale comme source de croissance économique en fonction des conditions nationales. Dans les pays en développement et dans les pays les moins avancés, l'instauration de conditions macroéconomiques saines exige en principe le soutien décisif de la communauté internationale par le biais de l'allègement de la dette et de l'aide publique au développement.
- 7) *Commerce et intégration économique durable.* Les divers niveaux de développement des pays doivent être pris en compte lors de l'élimination des obstacles à l'accès aux marchés nationaux et aux marchés étrangers. Les gains d'efficacité engendrés par l'intégration commerciale peuvent entraîner des effets positifs sur l'emploi, en termes de quantité ou de qualité ou d'une combinaison des deux. Cependant comme l'intégration commerciale peut aussi entraîner le déplacement des emplois, une augmentation de l'informalité et de l'inégalité des revenus, les gouvernements doivent prendre des mesures, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de mieux évaluer l'impact des politiques commerciales sur l'emploi et le travail décent. Il faudra aussi prendre des mesures aux niveaux régional et multilatéral pour supprimer les distorsions commerciales et pour aider les pays en développement à renforcer leur capacité d'exporter des produits à valeur ajoutée, de gérer le changement et de construire une base industrielle compétitive.
- 8) *Environnement juridique et réglementaire propice.* La réglementation mal conçue et les fardeaux bureaucratiques inutiles qui pèsent sur les entreprises font obstacle à leur démarrage et aux opérations en cours de celles qui existent déjà, et ils entraînent l'informalité, la corruption et des coûts en matière d'efficacité. Les réglementations bien conçues, transparentes, responsables et bien diffusées, y compris celles qui respectent les normes du travail et de l'environnement, sont bénéfiques à la fois pour les marchés et pour la société; elles facilitent la formalisation et encouragent la compétitivité systémique. La réforme de la réglementation et l'élimination des contraintes pesant sur les entreprises ne devraient pas remettre en cause ces normes.

- 9) *Etat de droit et protection des droits de propriété.* L'existence d'un système juridique formel et efficace garantissant à tous les citoyens et aux entreprises que les contrats seront honorés et remplis, que l'Etat de droit prévaudra et que les droits de propriété seront respectés est une condition indispensable non seulement pour attirer l'investissement, mais aussi pour instaurer dans la société un climat de certitude, de confiance et de justice. La propriété représente davantage que la possession d'un titre; l'extension des droits de propriété peut être un instrument d'autonomisation et peut faciliter l'accès au crédit et au capital. Ces droits entraînent également l'obligation de respecter les lois et règlements établis par la société.
- 10) *Concurrence loyale.* Il est nécessaire d'établir pour le secteur privé des règles de concurrence comportant le respect universel des normes du travail et des normes sociales, et d'éliminer les pratiques anticoncurrentielles au niveau national.
- 11) *Accès aux services financiers.* Un système financier qui fonctionne bien facilite la croissance et le dynamisme du secteur privé. La simplification de l'accès des PME, y compris des coopératives et des entreprises naissantes au financement, par exemple au crédit, au crédit-bail, aux fonds de capital-risque ou d'autres types d'instruments similaires ou nouveaux, crée les conditions appropriées à un développement de l'entreprise plus diversifié. Les institutions financières, notamment les institutions multilatérales et internationales, devraient être encouragées à intégrer le travail décent dans leurs pratiques en matière de prêts.
- 12) *Infrastructures matérielles.* La durabilité de l'entreprise et le développement humain dépendent essentiellement de la qualité et de la quantité des infrastructures matérielles disponibles telles que les infrastructures matérielles pour les entreprises, les systèmes de transport, les écoles et les hôpitaux. L'accès fiable et d'un coût abordable à l'eau et à l'énergie reste aussi un défi très important à relever notamment pour les pays en développement. Les entreprises tirent aussi un avantage particulier de l'accès local aux branches d'activité auxiliaires tels les fournisseurs de services et les fabricants et les fournisseurs d'équipements.
- 13) *Technologies de l'information et de la communication.* L'extension de l'accès aux technologies de l'information et de la communication (TIC) est un autre défi très important qu'il faut relever à l'ère de l'économie du savoir. L'utilisation des TIC est fondamentale pour le développement d'entreprises durables; elles doivent donc être pleinement utilisées à ces fins. La technologie à large bande d'un coût abordable revêt elle aussi une très grande importance pour les pays et les entreprises et devrait donc être mise à disposition.
- 14) *Education, formation et apprentissage tout au long de la vie.* Le talent humain est le facteur productif le plus important dans l'économie d'aujourd'hui. Le développement d'une main-d'œuvre qualifiée et l'augmentation des capacités humaines grâce à des systèmes d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie de qualité aideront les travailleurs à trouver des emplois convenables et les entreprises à trouver les travailleurs qualifiés dont elles ont besoin. Un soutien financier devrait également être mis à disposition pour faciliter l'accès des travailleurs pauvres à la formation et au perfectionnement des compétences. Ainsi, la société pourra réaliser le double objectif de la réussite économique et du progrès social.
- 15) *Justice sociale et insertion sociale.* L'inégalité et la discrimination sont incompatibles avec le développement d'entreprises durables. Il faut mettre au point des politiques clairement définies de justice sociale, d'insertion sociale et d'égalité de chances en matière d'emploi. L'exercice effectif du droit de s'organiser et du droit à la négociation collective est également un moyen



efficace d'assurer une répartition équitable des gains de productivité et une rémunération adéquate des travailleurs.

- 16) *Protection sociale adéquate*. Un modèle de sécurité sociale universel durable fondé sur la fiscalité, ou tout autre modèle national fournissant aux citoyens l'accès aux services essentiels tels que des soins de santé de qualité, des indemnités de chômage, la protection de la maternité et une pension de retraite, est essentiel pour améliorer la productivité et encourager les transitions vers l'économie formelle. Protéger la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail est également essentiel pour le développement d'entreprises durables.
- 17) *Gestion responsable de l'environnement*. En l'absence de réglementations et d'incitations appropriées, les marchés peuvent entraîner des effets indésirables sur le plan de l'environnement. Les incitations et la réglementation fiscales, y compris les procédures de passation des marchés publics, devraient être mises à profit pour promouvoir des structures de production et de consommation compatibles avec les exigences du développement durable. Les solutions fondées sur le marché privé telles que l'utilisation de critères environnementaux lors de l'évaluation des risques du crédit ou du rendement de l'investissement sont également des moyens efficaces de relever ce défi.

## **Annexe II**

### **Instruments de l'Organisation internationale du Travail pertinents pour la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté**

#### ***I. Conventions fondamentales***

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

#### ***II. Conventions prioritaires***

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

### ***III. Autres instruments pertinents***

#### ***A. Conventions***

Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949  
Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949  
Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952  
Convention (n° 110) sur les plantations, 1958  
Protocole de 1982 relatif à la convention (n° 110) sur les plantations, 1958  
Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962  
Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]  
Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967  
Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969  
Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970  
Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975  
Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  
Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975  
Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  
Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981  
Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  
Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989  
Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996  
Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000  
Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001  
Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

#### ***Conventions ayant un statut intérimaire***<sup>1</sup>

Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921  
Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928  
Convention (n° 47) des quarante heures, 1935  
Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951  
Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

#### ***B. Recommandations***

Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949  
Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951

---

<sup>1</sup> Ont un statut intérimaire les instruments qui ne sont plus complètement à jour mais qui restent pertinents à certains égards.

Recommandation (n° 104) relative aux populations autochtones et tribales, 1957  
Recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958  
Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958  
Recommandation (n° 132) relative aux fermiers et métayers, 1968  
Recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975  
Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975  
Recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976  
Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981  
Recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  
Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984  
Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996  
Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998  
Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000  
Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001  
Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002  
Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004  
Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

*Recommandations ayant un statut intérimaire*<sup>1</sup>

Recommandation (n° 17) sur les assurances sociales (agriculture), 1921  
Recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951

### III

#### **Résolution concernant le rôle de l'OIT et de ses mandants tripartites face à la crise alimentaire mondiale \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Ayant adopté le rapport et les conclusions de la Commission de la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté, réunie à Genève en 2008,

Notant que les chefs de secrétariat des institutions spécialisées et des fonds et programmes des Nations Unies et des institutions de Bretton Woods (CCS), réunis à Berne les 28 et 29 avril 2008 sous la présidence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, sont convenus d'une stratégie commune afin

---

<sup>1</sup> Ont un statut intérimaire les instruments qui ne sont plus complètement à jour mais qui restent pertinents à certains égards.

\* Adoptée le 11 juin 2008.

d'aider les autorités des pays en développement à faire face à la crise alimentaire mondiale;

Notant en outre que le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a appelé les dirigeants du monde à faire tout leur possible pour participer à la Conférence de haut niveau sur la sécurité alimentaire: les défis du changement climatique et les bioénergies, qui s'est tenue à Rome du 3 au 5 juin 2008;

Consciente que les dates de la Conférence de haut niveau se chevauchent avec celles de la Conférence internationale du Travail (2008), limitant de ce fait la participation des mandants de l'OIT;

Confirmant que les pauvres sont ceux qui sont le plus durement touchés par la crise alimentaire;

Notant le rôle vital que jouent les travailleurs et les employeurs dans la production et la distribution alimentaires et le fait qu'ils sont affectés par cette crise;

Préoccupée par le fait que, même avant la crise alimentaire, 800 millions de personnes souffraient de la faim,

Demande au Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail de prier le Directeur général d'examiner la possibilité d'allouer des ressources pour que l'OIT puisse convoquer un atelier technique tripartite sur la crise alimentaire mondiale et son incidence sur le travail décent. Une telle réunion devrait:

- tenir compte des travaux réalisés par l'Equipe spéciale du CCS sur la crise alimentaire mondiale;
- partager avec les autres institutions des Nations Unies l'expérience des partenaires tripartites de l'OIT sur l'emploi rural et la réduction de la pauvreté;
- contribuer à une discussion approfondie au sein des Nations Unies concernant l'incidence sociale et l'effet sur l'emploi et le travail décent des prix des denrées alimentaires.

#### IV

### **Résolution concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 97<sup>e</sup> session, 2008,

Ayant tenu une discussion générale en se fondant sur le rapport V intitulé *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*,

1. Adopte les conclusions suivantes;
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à en tenir dûment compte dans la planification des activités futures en matière d'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement dans le cadre de l'Agenda du travail

---

\* Adoptée le 11 juin 2008.

décent et à demander au Directeur général de les prendre en considération aussi bien lors de l'élaboration du programme et budget pour le biennium 2012-13 que pour l'affectation des ressources disponibles au cours de l'exercice 2010-11.

### **Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement**

1. A sa 295<sup>e</sup> session de mars 2006, le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a retenu la question des compétences pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement comme thème de discussion de la 97<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, 2008. Le présent document contient les conclusions auxquelles est parvenue la commission [et que la Conférence a adoptées].

2. Le rôle important que joue le développement des compétences pour le développement social et économique et pour le travail décent est mis en lumière dans une série de discussions et de conclusions de l'OIT, en particulier les conclusions sur la mise en valeur des ressources humaines (89<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, 2000), la recommandation (n<sup>o</sup> 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, l'Agenda global pour l'emploi adopté par le Conseil d'administration en mars 2003, les conclusions sur l'emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent (93<sup>e</sup> session de la CIT, 2005) et les conclusions relatives à la promotion des entreprises durables (96<sup>e</sup> session de la CIT, 2007). De plus, la convention (n<sup>o</sup> 140) sur le congé-éducation payé, 1974, et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (1977, telle que modifiée en 2000 et 2006) (Déclaration sur les entreprises multinationales) sont tout aussi pertinentes en ce qui concerne les possibilités de formation.

3. L'éducation, la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie constituent les piliers essentiels de l'employabilité, de l'emploi des travailleurs et du développement durable des entreprises dans le cadre de l'Agenda du travail décent, et contribuent par conséquent à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, notamment celui consistant à réduire la pauvreté. Le développement des compétences est essentiel pour stimuler un processus de développement durable et peut contribuer à faciliter la transition entre l'économie informelle et l'économie formelle. Le développement des compétences est tout aussi important pour aborder la question des opportunités et des défis afin de satisfaire les nouvelles demandes des économies en pleine évolution et des nouvelles technologies dans le contexte de la mondialisation. Les principes et valeurs du travail décent et les principes des entreprises durables, conformément aux conclusions relatives à la promotion des entreprises durables (96<sup>e</sup> session de la CIT, 2007), servent d'orientations pour la préparation, la conception et la mise en œuvre du développement des compétences, et sont un moyen efficace de gérer des transitions respectueuses socialement justes. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont besoin de collaborer dans le cadre du dialogue social pour donner forme à des programmes de développement des compétences nationaux, régionaux et internationaux qui peuvent promouvoir l'intégration des dimensions économique, sociale et environnementale du développement durable.

## **La contribution des compétences au travail décent, à la productivité, à la croissance de l'emploi et au développement**

4. Une économie caractérisée par des qualifications médiocres, une productivité faible et de bas salaires n'est pas viable à long terme et est incompatible avec la réduction de la pauvreté. C'est le cercle vicieux, caractérisé par un niveau d'instruction insuffisant, une formation médiocre, une productivité faible, des emplois de mauvaise qualité et de bas salaires, dans lequel se retrouvent pris au piège les pauvres qui travaillent et qui exclut les travailleurs qui ne possèdent pas les qualifications pertinentes de toute participation à la croissance économique et au développement social dans le contexte de la mondialisation. Cela nuit également à la compétitivité des entreprises et à leurs capacités de contribuer au développement économique et social.

5. Une stratégie de développement internationale, nationale et régionale fondée sur l'amélioration de la qualité et sur l'accessibilité à l'éducation et à la formation peut, inversement, engendrer un cercle vertueux dans lequel le développement des compétences alimente l'innovation, la croissance de la productivité et le développement des entreprises, le changement technologique, les investissements, la diversification de l'économie et la compétitivité nécessaires pour soutenir et accélérer la création d'emplois meilleurs et plus nombreux dans le cadre de l'Agenda du travail décent, et pour améliorer la cohésion sociale.

6. Dans ce cercle vertueux, le développement des compétences est un facteur essentiel pour atteindre l'objectif du travail décent à la fois en augmentant la productivité et la durabilité de l'entreprise et en améliorant les conditions de travail et l'employabilité des travailleurs. Un développement efficace des compétences exige une approche globale. Cette approche comprend les éléments suivants:

- a) *des voies d'accès continues et harmonieuses à la formation* qui commencent par l'école maternelle et l'école primaire et préparent suffisamment les jeunes à l'enseignement secondaire, à l'enseignement supérieur et à la formation professionnelle, qui fournissent des services d'orientation professionnelle, des informations sur le marché du travail et des conseils lorsque les jeunes entrent dans la vie active, et qui permettent d'offrir aux travailleurs et aux chefs d'entreprise des possibilités de formation permanente afin qu'ils puissent actualiser leurs compétences et en acquérir de nouvelles tout au long de leur vie;
- b) le développement de *compétences de base* – notamment savoir lire et écrire, l'aptitude à la communication, l'aptitude à travailler en équipe et à résoudre des problèmes, et d'autres compétences pertinentes – ainsi que la sensibilisation aux droits des travailleurs et la compréhension de l'esprit d'entreprise, en tant que piliers sur lesquels peuvent venir s'appuyer la formation tout au long de la vie et la capacité d'adaptation au changement;
- c) le développement de *compétences de haut niveau* – professionnelles, techniques et en ressources humaines, pour tirer parti des opportunités d'emplois de qualité ou bien rémunérés, ou créer de telles opportunités;
- d) le *transfert des compétences*, basé en premier lieu sur des compétences de base permettant aux travailleurs de mettre en pratique leurs connaissances et leur expérience dans de nouveaux emplois ou de nouveaux secteurs d'activité et, en second lieu, sur des systèmes de codification, de normalisation, d'évaluation et de validation des compétences grâce

auxquels les niveaux de compétence peuvent être facilement reconnus par les partenaires sociaux dans différents secteurs d'activité sur l'ensemble des marchés du travail nationaux, régionaux et même internationaux; et

- e) *l'employabilité* (pour les salariés ou les travailleurs indépendants) est le résultat de tous ces facteurs – sur laquelle se fondent les compétences de base, l'accès à l'éducation, des possibilités de formation, une bonne motivation et l'appui nécessaire pour tirer avantage des possibilités de formation continue, et la reconnaissance des compétences acquises – et est essentielle pour permettre aux travailleurs de trouver des emplois décents et de gérer le changement et aux entreprises d'adopter de nouvelles technologies et d'accéder à de nouveaux marchés.

7. L'amélioration de la productivité n'est pas une fin en soi, mais un moyen d'améliorer la vie des travailleurs, la durabilité des entreprises, la cohésion sociale et le développement économique. L'amélioration continue de la productivité est également un préalable à la compétitivité et à la croissance économique. Les gains de productivité résultant du développement des compétences devraient être partagés entre les entreprises et les travailleurs – y compris par la négociation collective – et avec l'aide de la société, si l'on veut maintenir le cercle vertueux de l'amélioration de la productivité, de la croissance de l'emploi, du développement et du travail décent.

- a) Les travailleurs peuvent bénéficier du développement des compétences et des gains de productivité s'ils se traduisent par de meilleures conditions de travail, le respect des droits des travailleurs, des possibilités de formation complémentaire, une adaptabilité au changement, de meilleures perspectives d'emploi, des salaires plus élevés et d'autres facteurs qui contribuent à une meilleure qualité de vie.
- b) Les entreprises bénéficieront du développement des compétences et des gains de productivité en réinvestissant dans l'innovation (qu'il s'agisse de produits ou de procédés), en diversifiant leurs activités, et en maintenant et en améliorant leur compétitivité et leur part de marché.
- c) La société bénéficiera du développement des compétences et des gains de productivité en termes d'emplois de meilleure qualité, d'emplois plus nombreux, de services efficaces et de qualité, de réduction de la pauvreté, de respect des droits du travail, d'équité sociale et de compétitivité sur des marchés mondiaux en pleine évolution et dans des secteurs de croissance dynamiques.

8. Toutefois, le développement des compétences n'entraînera pas automatiquement une amélioration de la productivité ou la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, sauf si un environnement économique et social favorable permet que l'amélioration de la productivité se traduise par une croissance de l'emploi et le développement. D'autres facteurs critiques interviennent: le respect des droits des travailleurs, l'égalité des sexes, les normes de sécurité et de santé, de bonnes relations du travail, une protection sociale efficace, un bon leadership et des processus organisationnels de haut niveau, des politiques du marché du travail et des services de l'emploi efficaces et actifs.

9. De même, l'amélioration de la productivité ne saurait à elle seule donner un nouvel élan à l'emploi et au développement dans le contexte de l'Agenda du travail décent. D'autres facteurs sont eux aussi essentiels: des politiques dynamiques de croissance de l'emploi, un environnement durablement propice à l'entreprise, des partenaires sociaux forts et représentatifs, des

investissements dans l'éducation et le développement des compétences, des services d'aide sociale, notamment des services de santé et une infrastructure matérielle, la création de zones industrielles ou d'agglomérats d'entreprises, des politiques locales de développement économique et social ciblées sur l'économie informelle et sur les petites et moyennes entreprises, des réseaux d'entreprises et de travailleurs, des services publics efficaces et un secteur des services bien développé, des politiques commerciales, d'investissement et macroéconomiques.

10. C'est aux gouvernements qu'incombe la responsabilité globale de créer, en consultation avec les partenaires sociaux, un *cadre propice* à la satisfaction des besoins actuels et futurs. L'expérience internationale montre que les pays, qui ont réussi à lier le développement des compétences à la productivité, à l'emploi, au développement et au travail décent, ont orienté leur politique de développement des compétences vers trois grands objectifs:

- a) l'adéquation de l'offre à la demande actuelle de compétences;
- b) les mesures permettant d'aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter au changement;
- c) l'acquisition et le maintien des compétences en vue de la satisfaction des futurs besoins du marché du travail.

11. Les deux premiers objectifs, l'adéquation des compétences et la facilitation de l'ajustement, s'inscrivent dans une perspective du marché à court et moyen termes pour réagir à l'évolution permanente des technologies et du marché. Pour atteindre le premier objectif, il faut des politiques et des institutions permettant une meilleure prévision et une meilleure adéquation des compétences disponibles aux besoins du marché du travail, ainsi qu'une meilleure généralisation de l'accès aux services de l'emploi, aux services d'orientation et aux services de formation.

12. Le deuxième objectif consiste à axer le développement des compétences sur ce qui est susceptible d'aider les travailleurs et les entreprises à passer d'activités et secteurs en déclin et à faible productivité à des activités et secteurs en croissance et à forte productivité, et à tirer parti des nouvelles technologies. La reconversion, la remise à niveau et la formation tout au long de la vie aident les travailleurs à conserver leur employabilité et les entreprises à s'adapter et à rester compétitives. Cela devrait être associé à des politiques du marché du travail actives pour appuyer la transition vers un nouvel emploi. Les travailleurs ne devraient pas subir les conséquences des coûts d'ajustement et des dispositions efficaces en matière de sécurité sociale ou une assurance-chômage, ainsi que des services d'orientation professionnelle, de formation et des services de l'emploi efficaces sont d'importants éléments du contrat social pour en atténuer les incidences.

13. Le troisième objectif s'appuie sur une perspective à long terme, axée sur l'anticipation et l'acquisition des compétences qui seront demandées à l'avenir par le biais de prévisions aux niveaux local, national, régional et international. Ce rôle stratégique du développement des compétences a pour but de favoriser un processus de développement durable visant à améliorer les conditions de travail et le développement des entreprises, de même que la capacité de l'économie à rester compétitive.

14. Pour répondre à ces trois objectifs, travailler avec les partenaires sociaux et les autres partenaires clés est important.

15. La situation économique et sociale n'est pas du tout la même selon les pays, et les niveaux d'éducation et de développement des compétences diffèrent eux aussi. Il n'en faut pas moins constamment promouvoir la créativité,



l'innovation, la croissance de la productivité et la création d'emplois plus nombreux et mieux conçus à tous les stades du développement. La conception, le calendrier de mise en œuvre et l'orientation principale des politiques adoptées par les pays pour amorcer puis renforcer le cercle vertueux des compétences, de la productivité, de l'emploi et du travail décent doivent correspondre aux différents niveaux de développement.

16. La relation entre le développement des compétences, la productivité, la croissance de l'emploi et le développement est complexe. Pour que les politiques de développement des compétences soient efficaces, il faut que les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, veillent à leur cohérence en établissant un lien entre éducation, recherche et développement des compétences, d'une part, et marchés du travail, politique sociale, technologies, prestation de services publics, politiques liées au commerce, à l'investissement et aux politiques macroéconomiques, d'autre part.

17. L'éducation et le développement des compétences doivent être intégrés dans le cadre plus large du développement économique et social national si l'on veut parvenir à ce que leur potentiel contribue au cercle vertueux. Atteindre le cercle vertueux exige le passage de l'économie informelle à l'économie formelle, en créant des conditions qui incitent les entreprises informelles à se développer pour rejoindre l'économie formelle se caractérisant par des activités plus productives, de meilleures conditions de travail, l'accès à la protection sociale et le respect des droits des travailleurs. Cela est vrai dans tous les pays et en particulier dans les pays en développement.

**Le développement des compétences sur le lieu de travail  
et tout au long des chaînes de valeur en vue de promouvoir  
la durabilité des entreprises et la croissance de l'emploi**

18. Comme cela est convenu dans l'approche de l'OIT pour la Promotion d'entreprises durables (96<sup>e</sup> session de la CIT, 2007), l'éducation, la formation et la formation tout au long de la vie sont des conditions fondamentales pour créer un *environnement favorable à des entreprises durables*. Les entreprises durables appliquent, sur le lieu de travail, des pratiques fondées sur le plein respect des principes fondamentaux, des droits au travail et des normes internationales du travail. Elles favorisent également de bonnes relations du travail qui permettent d'augmenter la productivité et de créer des emplois décents.

19. La formation dispensée dans un but d'acquisition de nouvelles compétences offre de meilleures possibilités de carrière (dans l'entreprise ou sur le marché du travail), des salaires plus élevés et une meilleure employabilité. En outre, il est admis que de nouvelles compétences sont nécessaires pour que les entreprises restent compétitives et puissent retenir leurs travailleurs.

20. Conformément au paragraphe 30 de la Déclaration sur les entreprises multinationales, les entreprises multinationales «devraient veiller [...] à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays». Le développement des compétences *tout au long des chaînes de valeur* au niveau mondial permet d'acquérir de nouvelles connaissances et de transférer des technologies étant donné que les grandes sociétés offrent des compétences aux fournisseurs en aval de la chaîne d'approvisionnement.

21. L'investissement étranger direct dans les zones franches d'exportation peut créer des emplois, mais il est nécessaire de renforcer l'élément central du

travail décent. Un appui aux politiques ciblées, destiné à garantir de bonnes conditions de travail, le respect de la liberté d'association et le droit à la négociation collective et l'investissement dans la formation sont indispensables pour exploiter le potentiel de ce type d'investissement afin d'améliorer la productivité des travailleurs et le travail décent.

22. Des accords sur des pratiques novatrices au niveau organisationnel et dans le domaine des ressources humaines, ainsi que la mise en œuvre de politiques de motivation des travailleurs, sont importantes pour la productivité de la main-d'œuvre. Un investissement intégré dans les travailleurs, les technologies et la recherche-développement ainsi que la mise en œuvre de politiques des ressources humaines et de rémunération progressistes qui pourraient prévoir un partage équitable des avantages sont essentiels sur les *lieux de travail à haute performance*. La direction et les représentants des travailleurs devraient permettre et encourager les travailleurs à exploiter leur potentiel dans leur propre intérêt et dans celui de l'entreprise. Les gouvernements, les partenaires sociaux et la société en général devraient créer une culture de formation et faire face aux défis du changement.

23. Les *petites et moyennes entreprises (PME)* sont confrontées à des problèmes particuliers en ce qui concerne le perfectionnement des compétences. Il leur est notamment difficile de laisser du temps aux travailleurs pour leur permettre de suivre une formation; elles hésitent à investir dans la formation des travailleurs de peur que ceux-ci ne quittent l'entreprise après avoir acquis de nouvelles compétences, ou elles n'ont pas les ressources nécessaires pour investir dans le perfectionnement des compétences. La création de réseaux de PME permettrait de partager les informations, d'échanger les bonnes pratiques et de mettre en commun les ressources pour faciliter le développement des compétences. Des politiques spécifiques et ciblées sont nécessaires pour aider les PME à recycler leurs travailleurs et à améliorer leurs compétences. Dans les PME, des programmes de formation à la gestion qui aident les chefs d'entreprise à comprendre les avantages commerciaux et sociaux du développement des compétences se sont avérés particulièrement efficaces dans de nombreux pays. La formation en cours d'emploi, aussi sous la forme de l'apprentissage, est particulièrement importante pour les PME. Les programmes de formation à la gestion destinés aux PME, qui aident les chefs d'entreprise à comprendre le fonctionnement de l'entreprise et les avantages que présente pour la société le perfectionnement des compétences se sont avérés particulièrement efficaces dans de nombreux pays.

24. L'externalisation est souvent organisée de façon à mieux intégrer les chaînes de valeur en tirant parti de la spécialisation, et à améliorer la productivité. Cela permet à des petites et moyennes entreprises (PME) d'utiliser les technologies et d'acquérir de nouvelles compétences. Cela peut être une source d'emploi dans des secteurs connexes. Les effets des licenciements dans les entreprises externalisatrices pourraient être corrigés par le recyclage, les services de placement et des mesures de protection sociale. Mais les conditions d'emploi de base au niveau de l'externalisation devraient être préservées. Les entreprises externalisatrices peuvent aussi encadrer les fournisseurs dans la professionnalisation des services et la mise en place de normes de qualité.

25. De mauvaises pratiques d'externalisation font que les travailleurs se retrouvent piégés dans des emplois peu qualifiés et à faible productivité, ce qui contribue à la détérioration de leur bien-être et de leurs conditions de travail, contrairement à ce que demande l'Agenda du travail décent. Des pratiques d'externalisation responsables exigent que les entreprises collaborent avec leurs

sous-traitants ou leurs prestataires de services pour offrir un travail décent et créer des possibilités de formation et d'amélioration des compétences.

26. Il faudrait permettre à tous les travailleurs de pouvoir bénéficier de l'égalité des chances en ce qui concerne l'accès à une éducation, un enseignement supérieur, une formation professionnelle et une formation en cours d'emploi de qualité, ainsi qu'à des groupes défavorisés, tels que les jeunes, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés, les travailleurs d'origine immigrée et les personnes ayant des relations d'emploi atypiques.

27. L'égalité des chances est aussi essentielle pour les travailleuses – en particulier les travailleuses rurales, les jeunes femmes, les femmes handicapées et les femmes chefs d'entreprise – notamment celles qui ont une famille, qui ont besoin de politiques adaptées et de considération pour faire en sorte qu'elles disposent de suffisamment de temps pour améliorer leurs compétences.

28. Il est prouvé que le partage des avantages découlant de l'amélioration de la productivité sur le lieu de travail renforce la volonté d'apprendre, crée un climat de confiance et montre la volonté de faire bouger les choses sur le lieu de travail, ce qui donne en outre aux entreprises les moyens d'innover et d'investir, contribuant ainsi davantage à la hausse de la productivité. Des études ont montré que le dialogue social peut contribuer, à cet égard, au partage des avantages, notamment dans le cadre des conventions collectives.

29. Le rôle des gouvernements, consistant à soutenir le développement des compétences sur le lieu de travail et le long des chaînes de valeur pour rendre les entreprises durables et favoriser la croissance de l'emploi, devrait être essentiellement de créer un climat favorable au développement des compétences. Ce rôle devrait être notamment, mais non exclusivement:

- a) de promouvoir une culture positive de formation tout au long de la vie, le renforcement des compétences et la productivité par le biais d'un cadre d'action solide et cohérent;
- b) de veiller à ce que la formation et la certification des compétences soient de qualité pour permettre le transfert des compétences, notamment celles qui sont acquises dans le cadre de l'apprentissage informel et de la formation en entreprise;
- c) de mettre en place toute une série de mécanismes et de mesures d'incitation qui peuvent être, entre autres, des mesures d'incitation financière, pour encourager les entreprises, les PME en particulier, à former leur personnel et à leur donner les moyens de les former, dans le cadre du développement de l'entreprise, et d'inciter les travailleurs, plus particulièrement les moins qualifiés, à participer à la formation;
- d) d'assurer l'application et le respect des politiques et normes internationales du travail, notamment la liberté d'association, le droit de négociation collective et l'égalité hommes-femmes;
- e) d'apporter un soutien institutionnel au dialogue social effectif en vue de mettre en valeur les compétences dans l'entreprise et aux niveaux sectoriel, régional et national;
- f) de recenser et d'utiliser les possibilités d'établissement de partenariats public-privé lorsque ceux-ci apportent une valeur ajoutée à la satisfaction des besoins de développement de compétences des entreprises et des travailleurs, et ce dans le cadre d'accords entre les partenaires sociaux;

- g) de recueillir, d'analyser et de diffuser les données collectées et de disséminer de manière efficace les informations sur le marché du travail, notamment les compétences requises, fournissant des informations en temps voulu et accessibles et un système de référence pratique sur les mécanismes de financement à disposition;
- h) les gouvernements pouvant aussi prendre l'initiative en mettant en valeur les compétences de leurs propres personnels;
- i) la cohérence entre les politiques gouvernementales servant de fondement important à la fourniture d'une bonne éducation de base à un stade précoce; et
- j) parallèlement aux entreprises, les gouvernements ayant aussi un rôle à jouer dans l'investissement pour la recherche.

30. Les *partenaires sociaux* peuvent promouvoir le développement des compétences et la croissance de l'emploi pour rendre les entreprises durables et favoriser la croissance de l'emploi de nombreuses façons déterminantes, notamment, mais non exclusivement en:

- a) engageant un véritable dialogue social qui peut porter sur des conventions collectives signées aux niveaux national, sectoriel et dans l'entreprise;
- b) incitant les opérateurs de l'économie informelle à investir dans le développement des compétences comme première étape de la transition vers l'économie formelle, notamment en améliorant les liens entre les organisations d'employeurs et les PME et en cherchant à promouvoir des politiques qui donnent des droits aux travailleurs de l'économie informelle;
- c) offrant, appuyant et encourageant la formation sur le lieu de travail – favorisant une culture de formation sur le lieu de travail, qui pourrait prévoir la rémunération du temps de travail consacré à la formation;
- d) cherchant à promouvoir la sensibilisation à l'esprit d'entreprise, aux syndicats et aux droits des travailleurs dans les écoles et les établissements de formation professionnelle;
- e) offrant des possibilités d'apprentissage et améliorant la qualité de l'enseignement et la reconnaissance des compétences acquises par les apprentis;
- f) assurant une formation sur le lieu de travail en fonction de la disponibilité des travailleurs et faisant en sorte que les femmes puissent bénéficier, comme les hommes, de possibilités de formation et d'apprentissage sur le lieu de travail;
- g) s'appuyant sur des formations développées aux niveaux territorial et local pour atteindre directement des groupes défavorisés ou marginalisés;
- h) jouant un rôle dans le partage de l'information et de bonnes pratiques sur la responsabilité sociale des entreprises en ce qui concerne le développement des compétences.

31. L'*appui de l'OIT* à ces efforts est particulièrement important pour:

- a) effectuer des travaux de recherche, diffuser des modèles efficaces et offrir un appui technique pour l'application de bonnes pratiques en fonction de la situation particulière d'un pays, concernant par exemple des mécanismes d'incitation efficaces à la formation et pour faire bénéficier les hommes et les femmes d'une formation en cours d'emploi sur la façon de faciliter la transition entre les activités de l'économie informelle et formelle;

- b) promouvoir les bonnes pratiques sur les lieux de travail à haute performance, qui mettent l'accent sur la formation et les compétences, l'organisation du travail, le partage des avantages, la participation des travailleurs et le dialogue social comme étant des éléments essentiels;
- c) aider les gouvernements et les partenaires sociaux à mettre en œuvre la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, qui est un outil utile pour promouvoir le développement des compétences le long des chaînes de valeur et diffuser des exemples de la façon dont le dialogue social sur le développement des compétences a contribué à accroître la productivité et à promouvoir le travail décent;
- d) inclure la formation au développement des compétences dans les programmes de promotion du développement des petites entreprises;
- e) promouvoir la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, de l'OIT;
- f) élaborer des accords types bilatéraux et multilatéraux sur la certification des compétences pour l'emploi dans le cadre de systèmes de validation des compétences entre pays.

### **Le développement des compétences contribue à conduire le changement à l'échelle mondiale**

32. Le développement des compétences devrait s'inscrire dans le cadre d'une adaptation efficace à des situations nouvelles. Les technologies et le commerce ont d'importantes répercussions sur les pays, et ce quel que soit leur niveau de développement. Les changements climatiques pourraient avoir des répercussions similaires à l'avenir. Les changements technologiques permettent d'accroître la productivité et de créer de nouvelles entreprises; ils ont créé de nouveaux emplois exigeant de nouvelles compétences mais ont aussi entraîné des pertes d'emplois et une évolution des types de compétences demandées. La politique des échanges commerciaux offre de nouvelles possibilités et le potentiel de participer à des chaînes de valeur mondiales, mais pose aussi des problèmes de transition aux industries nationales. Il y a de fortes chances que les changements climatiques modifient les structures de l'utilisation de l'énergie, ce qui aura une incidence sur la façon dont les entreprises mènent leurs activités et augmentera la demande de nouvelles compétences dans un large éventail de secteurs: l'agriculture, les transports, le secteur manufacturier et le bâtiment.

33. D'autres agents du changement, comme les migrations, les tendances démographiques et la corporatisation grandissante des activités agricoles ainsi que les crises engendrent des tensions similaires entre la suppression des emplois existants et l'offre de nouvelles possibilités d'emploi. L'important est que les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, élaborent des politiques et des systèmes efficaces du marché du travail, notamment des politiques favorisant le développement des compétences, ainsi que des politiques de protection sociale durables qui tiennent compte effectivement de ces problèmes dans le cadre de vastes stratégies proactives et adaptées.

34. La gestion des acteurs mondiaux du changement implique, d'une part, de disposer des capacités nécessaires pour *tirer parti des opportunités* qui se présentent et, d'autre part, d'*atténuer les impacts négatifs* pour faciliter l'ajustement. La prévision et les stratégies de développement des compétences sont essentielles pour relever ces deux défis. Le dialogue social, qui peut porter notamment sur les conventions collectives, est un important moyen de s'assurer

que ces stratégies, qui devraient bénéficier du changement et atténuer les répercussions négatives, sont exhaustives et efficaces.

35. *Tirer parti des possibilités offertes.* Les gouvernements et les partenaires sociaux ont besoin d'avoir accès aux informations et de les compiler, de disposer des capacités analytiques nécessaires pour adopter des stratégies permettant de tirer parti des possibilités offertes et des aptitudes à diriger et à développer un esprit d'entreprise pour piloter le changement. Le manque de travailleurs qualifiés est un facteur de limitation critique pour la capacité des pays à se développer, des entreprises à tirer parti des possibilités offertes et des travailleurs à trouver de meilleurs emplois et à gagner davantage. Inversement, des politiques de développement des compétences tournées vers l'avenir peuvent aider les entreprises, la société et les travailleurs à réagir positivement au changement et à en tirer parti, en recourant par exemple aux moyens suivants:

- a) le recensement précoce des *tendances sectorielles et des besoins de compétences*, notamment dans les secteurs qui risquent d'être les plus touchés par le changement et dans les secteurs qui ont le plus de chances d'offrir un potentiel de croissance important;
- b) le développement de nouveaux profils professionnels et de nouvelles compétences pour permettre de répondre aux besoins futurs de compétences dans les secteurs et industries émergents;
- c) la recherche d'un juste équilibre entre les compétences professionnelles et les compétences générales de haut niveau afin d'améliorer le climat des investissements, la productivité et les emplois décents; et
- d) l'orientation des jeunes vers l'étude de matières liées à la technologie, notamment les sciences et les mathématiques, pour stimuler l'innovation et le développement technologique, tout en aidant aussi les travailleurs à acquérir d'autres aptitudes créatives.

36. *Atténuer l'impact négatif* du changement comporte deux aspects: faire en sorte que la transition vers un nouvel emploi se fasse sans heurt pour tous les travailleurs et réduire les coûts sociaux et économiques qu'imposent les changements aux travailleurs, aux entreprises et aux pays. Concernant les travailleurs, une transition harmonieuse vers un nouvel emploi exige que les mécanismes suivants soient en place:

- a) des *systèmes de reconnaissance des compétences* pour certifier et valider les acquis et expériences professionnelles antérieures, de manière à ce qu'avec des compétences transférables, les travailleurs puissent plus facilement s'orienter vers un nouvel emploi, que ce soit à l'intérieur de l'entreprise, pour la prise de nouvelles fonctions ou l'entrée dans un nouveau secteur;
- b) les *possibilités de recyclage* et de mise à niveau des compétences offertes par les gouvernements ou les employeurs, et la volonté des travailleurs de suivre une formation tout au long de la vie en recourant à de telles mesures;
- c) des *services de l'emploi*, notamment l'accès à des informations actualisées sur le marché du travail, à des services d'orientation professionnelle et de placement;
- d) des *mesures de protection sociale* associées à des politiques actives du marché du travail pour fournir un soutien temporaire aux travailleurs touchés par les fermetures et restructurations d'entreprises.

37. *Le rôle des gouvernements* devrait être avant tout:

- a) d'investir dans des systèmes solides et dynamiques d'éducation, de recherche et de formation qui fournissent les compétences clés et facilitent la formation tout au long de la vie;
- b) de créer des mécanismes permettant la reconnaissance et la certification des compétences pour faciliter, aux niveaux national, régional et international, la mobilité des travailleurs;
- c) d'investir dans des programmes de recyclage des travailleurs pour faire en sorte qu'ils soient capables d'améliorer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles;
- d) de fournir, dans le cadre d'une formation tout au long de la vie, des services de placement et d'orientation professionnelle, de mettre en place des mesures actives concernant le marché du travail telles que des programmes de formation visant les travailleurs âgés, et si possible appuyés par une législation sur la discrimination contre les personnes âgées, et de faciliter la participation de la main-d'œuvre;
- e) de favoriser le dialogue social tripartite sur l'incidence des acteurs du changement au niveau mondial qui affecte le développement des compétences et l'emploi;
- f) d'adopter des mesures de protection sociale combinées avec des politiques actives du marché du travail.

38. *Les partenaires sociaux* devraient apporter une contribution:

- a) en participant activement à l'élaboration et à la mise en place de systèmes de formation pour faire en sorte que les compétences soient pertinentes, adaptables, et que la formation soit accessible à tous;
- b) en mettant en place des mécanismes pour motiver et aider les travailleurs à investir, tant aux plans des efforts que de l'engagement, et en développant des compétences, notamment en créant un environnement favorable et en gagnant la confiance des apprenants;
- c) en veillant à ce que les conditions de travail respectent les normes fondamentales du travail et les normes de santé et sécurité au travail et facilitent l'augmentation de la productivité et le développement durable;
- d) en lançant des initiatives consistant à faire connaître aux partenaires sociaux et à la société la valeur du travail et du vécu des travailleurs âgés tout en fournissant des ensembles coordonnés de mesures en faveur de l'emploi des personnes âgées, notamment l'actualisation permanente des compétences, en particulier dans le domaine des nouvelles technologies;
- e) en développant des idées novatrices en matière de création d'entreprises, qui prévoient notamment l'utilisation d'énergies renouvelables ou le recyclage, et qui doivent apporter des solutions aux problèmes locaux et mondiaux, tels que la montée du niveau des eaux, les sécheresses et les ouragans.

39. *Le soutien apporté par l'OIT* à ces efforts est particulièrement important dans les domaines suivants:

- a) la recherche et la facilitation du dialogue aux niveaux national, régional et mondial sur l'incidence pour l'emploi des principaux agents du changement et les incidences qui en résultent sur le développement des compétences et la croissance de l'emploi;
- b) le renforcement des capacités pour aider les mandants à utiliser le développement des compétences de façon à tirer parti des possibilités

offertes aux niveaux national, régional et international; le Centre de formation de l'OIT à Turin et le Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR) de l'OIT peuvent jouer un rôle important dans la fourniture d'une telle formation;

- c) l'analyse et la diffusion de conclusions sur les arrangements de partage des coûts effectifs équitables permettant de recycler les travailleurs qui ont perdu leur emploi;
- d) la collaboration avec d'autres agences et institutions, notamment les organes des Nations Unies, pour assurer une plus grande conformité avec les objectifs de l'OIT pour traiter de l'incidence du changement sur l'emploi.

**L'identification à un stade précoce des besoins  
de qualifications actuels et futurs permet d'enrichir  
les stratégies nationales et sectorielles de développement**

40. L'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences a un coût économique et social élevé et contribue au chômage structurel, auquel elle est due. L'identification à un stade précoce des besoins actuels et futurs de compétences fait partie d'une stratégie prospective qui réduit les pénuries de main-d'œuvre qualifiée:

- a) en adaptant les programmes d'enseignement initial aux besoins actuels et futurs de compétences;
- b) en permettant aux fournisseurs de formation de prévoir quelles sont les demandes actuelles et à moyen et long termes de compétences, de manière à garantir une meilleure adéquation entre les emplois et les compétences;
- c) en fournissant des informations pertinentes et à jour à tous les acteurs et en particulier aux travailleurs licenciés ainsi qu'aux personnes à la recherche de meilleures possibilités d'emploi afin, de leur permettre de passer de secteurs en perte de vitesse à des secteurs émergents;
- d) en aidant les jeunes à choisir une formation en fonction de perspectives d'emploi réalistes;
- e) en facilitant la prise de décisions mieux fondées en matière d'investissement dans la formation et la formation tout au long de la vie de la part des employeurs et des travailleurs; et
- f) en aidant les entreprises à innover et à adopter des technologies nouvelles par la mise à disposition en temps voulu de travailleurs qualifiés, en améliorant les compétences des travailleurs pourvus d'un emploi et en aidant les travailleurs à rester employables.

41. Des systèmes efficaces de prévision et d'identification des compétences prévoient les tâches suivantes: collecter les données, analyser les besoins de compétences et définir les profils de compétences, diffuser largement et en temps voulu cette analyse et apporter les éléments indispensables pour la formulation de politiques de formation et leur concrétisation en programmes de formation. L'analyse d'informations et de données pertinentes devraient être diffusée le plus largement possible, notamment aux chercheurs d'emploi, aux organisations d'employeurs et de travailleurs, aux formateurs dans les secteurs public et privé, ainsi qu'aux conseillers en orientation professionnelle et aux prestataires de services de placement, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle.



42. La prévision quantitative et qualitative devrait être liée à des stratégies définies dans les grandes lignes au niveau national. Il est important de repérer les secteurs et les régions qui ont un fort potentiel de croissance pour identifier de nouvelles perspectives d'emploi et les compétences requises dans ces secteurs ainsi que les secteurs traditionnels en déclin et les profils de compétences, et ceux qui perdent leur emploi. Il est en outre important de recenser la qualité de l'offre de compétences. De même, l'analyse des besoins devrait recenser les compétences de base ainsi que les compétences professionnelles car elles évoluent avec la croissance économique.

43. En ce qui concerne l'identification des compétences, les *gouvernements* sont chargés de la coordination, de l'approvisionnement en ressources, de l'élaboration de politiques, des processus et des instituts qui:

- a) apportent un soutien aux systèmes d'information sur le marché du travail en concertation avec les partenaires sociaux;
- b) effectuent régulièrement des études du marché du travail et mettent en place des mécanismes permettant de prévoir les besoins de compétences;
- c) prévoient, au niveau quantitatif, les besoins de compétences en effectuant des études sur la main-d'œuvre et les établissements, et recueillent des données administratives, en particulier auprès d'établissements de formation et de services de l'emploi;
- d) recueillent des données qualitatives par le biais, par exemple, de comités d'entreprise locaux, de syndicats, d'organisations d'employeurs, de groupes de parties prenantes et de mécanismes de remontée de l'information entre les employeurs et les formateurs locaux;
- e) stimulent la coopération et la mise en réseau entre établissements d'enseignement et entreprises;
- f) tiennent compte des tendances macroéconomiques, technologiques et démographiques;
- g) vérifient et font en sorte, avec les partenaires sociaux, que les programmes sont actualisés pour répondre à la fois quantitativement et qualitativement aux besoins actuels et futurs de compétences, et utilisent les informations pour suivre les performances et déterminer les résultats que doivent obtenir les établissements de formation;
- h) mettent au point des profils d'emploi qui peuvent servir de base pour le programme et être rapidement adaptés pour répondre aux besoins des entreprises, qui ne cessent d'évoluer; et
- i) organisent la collecte et l'analyse concertées des données dans le cadre d'alliances d'intégration régionale.

44. Les contributions des *partenaires sociaux* à la prévision des besoins de compétences sont notamment, mais non exclusivement, les suivantes:

- a) utiliser des organes sectoriels, des institutions bipartites et tripartites et des réseaux locaux d'entreprise, des organisations de travailleurs, ainsi que des établissements de formation pour faciliter un processus continu d'actualisation de l'information sur les besoins de compétences;
- b) analyser l'impact des futures compétences sur les technologies émergentes;
- c) faire connaître les besoins de compétences et les profils d'emploi dans le cadre d'échanges entre entreprises et établissements de formation;
- d) contribuer à évaluer de nouvelles possibilités qui s'offrent aux travailleurs dont l'ensemble des compétences pourraient être affectées par le changement;

- e) instaurer un dialogue social au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel pour échanger des informations sur les prévisions des entreprises et faire connaître les besoins et les aspirations des travailleurs et des employeurs en matière de formation.

45. L'OIT peut aider les Etats Membres:

- a) en mettant en commun des modèles d'approches efficaces et rentables pour prévoir des besoins de compétences des différents pays;
- b) en aidant les pays, en particulier les pays en développement, à établir et améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail et les services de l'emploi;
- c) en renforçant les travaux de recherche sur la dynamique de l'offre et de la demande de compétences et encourageant la coopération internationale dans ce domaine.

**Etablir un lien entre l'éducation, la mise en valeur  
des compétences, l'entrée sur le marché du travail  
et la formation tout au long de la vie**

46. Les pays n'ont pas le même niveau d'éducation et de développement des compétences et sont confrontés à toutes sortes de problèmes différents pour créer des voies d'accès cohérentes à la formation qui établissent un lien entre éducation de base, enseignement secondaire et supérieur, formation professionnelle, entrée sur le marché du travail et formation tout au long de la vie. Garantir à tous une éducation de base de qualité (voir point 6 b)) devrait être une priorité absolue des gouvernements. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient viser à élaborer un cadre national intégré de qualifications pour faciliter l'accès à la formation pour tous les travailleurs tout au long de leur vie professionnelle, qui devrait inclure une progression à la fois horizontale et verticale.

47. La transition entre les étapes de la formation et l'entrée sur le marché du travail est facilitée par des conseils et une orientation professionnels, la validation des acquis, l'intégration de l'esprit d'entreprise à la formation et la prévision efficace des besoins de compétences, ainsi qu'une large diffusion de l'analyse des données sur le marché du travail. Ces mesures sont particulièrement importantes pour améliorer l'employabilité des jeunes et d'autres groupes cibles. Dans de nombreux pays, les taux élevés de scolarisation dans l'enseignement secondaire et tertiaire ne se sont pas traduits par une hausse des emplois à forte productivité pour un nombre important de jeunes du simple fait qu'ils n'ont peut-être pas les compétences correspondant aux besoins du marché du travail. Ces mesures ne devraient pas être élaborées de façon isolée mais faire partie de l'agenda de développement national axé en particulier sur la mise en valeur des compétences et la croissance de l'emploi.

48. Des mécanismes d'appui spécifiques sont souvent nécessaires pour faciliter la participation des *femmes* à toutes les étapes du développement des compétences – de la fréquentation scolaire dans l'enseignement primaire et secondaire à l'offre de possibilités de formation professionnelle formelle et d'apprentissage fondé sur les compétences, en passant par la participation à des activités de formation sur le tas et de recyclage pour les personnes qui entrent une nouvelle fois sur le marché du travail. Du point de vue de la prise en compte de tous les stades de l'existence, l'égalité entre hommes et femmes et l'amélioration du travail décent et productif pour les femmes posent des

problèmes à chaque étape du processus de formation. L'attention portée aux questions de genre, à savoir concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, éviter la discrimination et reconnaître la valeur des compétences acquises dans le cadre des soins prodigués aux membres de la famille, est nécessaire à la fois pour promouvoir la formation intégrée et pour élaborer des programmes visant particulièrement les femmes.

49. Il faut promouvoir l'*amélioration de la coordination* à de multiples niveaux afin de créer un lien continu entre éducation, formation, formation tout au long de la vie et emploi. Cette coordination devrait également porter sur la consultation des partenaires sociaux.

- a) Au *niveau national*, des plates-formes interministérielles sont indispensables aux actions concertées et à la coordination des programmes d'éducation et de développement des compétences offerts par les différents ministères dans le pays. La coordination entre les ministères de l'éducation et du travail et les ministères chargés des sciences et de la technologie ainsi que d'autres ministères compétents est particulièrement essentielle pour faciliter une transition harmonieuse entre l'éducation et la formation initiales et la formation tout au long de la vie; elle est également essentielle avec les organismes économiques pour contribuer à la prévision et à l'identification des besoins de compétences.
- b) La coordination entre les différents échelons administratifs est tout aussi essentielle. Dans ce domaine, les difficultés consistent à établir un juste équilibre entre une autorité décentralisée pour pouvoir satisfaire les besoins du marché du travail local et une assurance et des normes de qualité, dont le but est de faire en sorte que les compétences soient reconnues au niveau national; cette difficulté consiste aussi à structurer des mécanismes efficaces visant à encourager la formation.
- c) Au *niveau local*, la coordination et la coopération entre les municipalités, les entreprises, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les fournisseurs de services de formation peuvent contribuer de façon significative à l'adaptation de la formation aux besoins du marché du travail local. Cette coordination est également essentielle pour intégrer le développement des compétences dans de vastes stratégies locales de développement à long terme.
- d) Au *niveau régional*, il devrait y avoir une coordination entre les pays et les organisations professionnelles et d'autres organismes connexes compétents pour la reconnaissance des compétences afin de promouvoir la mobilité des travailleurs au sein de la région. La compatibilité régionale des cadres nationaux est une question qui mérite éventuellement attention.
- e) Au *niveau international*, la collaboration entre les institutions internationales est nécessaire pour que la fourniture de l'aide soit cohérente et pour que les pays en développement parviennent à réaliser les OMD, en particulier l'objectif 2 concernant l'éducation.

50. Les *mécanismes de coordination* qui se sont avérés efficaces dans un certain nombre de pays sont notamment les suivants:

- a) des organismes de coordination interministériels nationaux;
- b) des organismes axés sur les secteurs comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs, des associations d'entreprises et des instituts spécialisés de formation et de recherche pour l'échange d'informations sur les besoins de compétences et la qualité de la formation pour améliorer la planification et la formation dispensée;

- c) la collaboration entre entreprises et instituts de formation et de recherche, en particulier pour répondre aux besoins de compétences et encourager l'innovation dans des secteurs émergents à forte valeur ajoutée;
- d) un cadre national de qualifications servant de base de dialogue entre responsables de l'éducation et de la formation, gouvernements, employeurs et travailleurs, de façon à mieux adapter le développement des compétences à l'évolution des besoins, à établir un lien entre éducation initiale, continue et formation tout au long de la vie et à assurer une large reconnaissance et la transférabilité des compétences; et
- e) dans le cadre de l'intégration régionale, les mécanismes de coordination ministériels entre les pays pour promouvoir la reconnaissance des compétences et la mobilité des travailleurs.

51. Alors que les mécanismes et les processus sont importants, l'efficacité de tels mécanismes devrait être *évaluée en fonction des résultats*. Etablir des indicateurs de succès quantitatifs et qualitatifs pour atteindre les objectifs d'éducation et de formation conformes à l'Agenda du travail décent est utile pour parvenir à une compréhension commune des succès, des carences et des enseignements tirés.

52. Les *gouvernements* sont avant tout responsables:

- a) d'assurer à tous une éducation et des compétences de base de qualité;
- b) d'établir, aux niveaux national et interrégional, des cadres de qualifications en consultation avec les partenaires sociaux;
- c) de parvenir à une compréhension commune avec les partenaires sociaux des moyens de renforcer l'investissement dans des compétences transférables qui facilite le passage de l'école au monde du travail et d'emplois et de secteurs en déclin à des secteurs d'activités en expansion;
- d) de permettre aux instituts de formation professionnelle et d'enseignement supérieur de reconnaître que les acquis et l'expérience facilitent l'accès à la formation professionnelle et à l'enseignement supérieur et donc à l'emploi;
- e) de créer des comités tripartites nationaux, régionaux et sectoriels pour suivre la mise en place coordonnée des systèmes de formation visant à assurer une meilleure qualité des résultats.

53. Il incombe aux *partenaires sociaux* en particulier:

- a) de coordonner les mécanismes qui visent à garantir une transition harmonieuse de l'éducation à la formation et au monde du travail;
- b) d'offrir des possibilités de formation sur le lieu de travail et d'en tirer parti afin de faciliter une transition harmonieuse de l'école au monde du travail et de secteurs en déclin à des secteurs émergents;
- c) de favoriser et de faciliter la formation tout au long de la vie, notamment grâce à des conventions collectives;
- d) d'encourager les partenariats public-privé à investir dans la recherche-développement;
- e) de trouver, en coopération avec les gouvernements, des sources de financement à long terme et durables pour la formation permanente.

54. L'OIT peut aider les Etats Membres:

- a) en étudiant des moyens novateurs pour stimuler l'investissement dans des compétences générales et transférables et en consultant les gouvernements et les partenaires sociaux sur leur adaptabilité aux situations de tous les pays;
- b) en facilitant la collaboration avec d'autres institutions du système des Nations Unies, à savoir mettre à profit sa force tripartite pour assurer une aide cohérente au développement au niveau des pays, en particulier dans le cadre «Unis dans l'action» pour la coordination interinstitutions;
- c) en facilitant la collaboration avec d'autres institutions internationales s'occupant du développement des compétences, de l'éducation et de la formation tout au long de la vie;
- d) en renforçant les liens interinstitutions au niveau des sièges grâce à des recherches conjointes, une évaluation des incidences et la mise au point d'outils qui mettent à profit les atouts des différentes institutions du système des Nations Unies.

### **Le développement des compétences pour faciliter l'insertion sociale des groupes cibles**

55. L'accès à l'éducation et à la formation revêt une importance primordiale pour les personnes défavorisées de la société car elle permet de les aider à sortir du cercle vicieux que constituent le manque de compétences, la faible productivité et les emplois mal rémunérés. Il est important de reconnaître que certaines d'entre elles sont confrontées à de multiples sources de handicaps qui posent des problèmes particuliers. Eliminer les obstacles qui les empêchent d'avoir accès à la formation et à l'éducation et répondre à leurs besoins spécifiques est donc indispensable pour parvenir à l'insertion et à l'égalité sociales. Les politiques visant à lutter contre la discrimination sur le marché du travail devraient faire partie intégrante d'une stratégie efficace de mise en valeur des compétences.

56. L'infrastructure pour l'éducation et la formation est particulièrement insuffisante dans les *zones rurales* et, par conséquent, le problème de l'accès à l'éducation et à la formation est encore plus critique dans les zones rurales. Dans ces zones, le triple objectif consiste à développer les infrastructures et mettre en valeur les compétences, à créer davantage d'emplois et à améliorer la qualité de l'éducation et de la formation. Il est également d'une importance fondamentale d'encourager des attitudes positives vis-à-vis du développement des compétences dans les zones rurales.

57. L'implantation d'instituts de formation nationaux devrait être généralisée dans les zones rurales et associée à des approches novatrices telles que:

- a) une formation basée sur la communauté dispensée compte tenu des possibilités économiques et d'emplois disponibles dans les zones rurales;
- b) l'enseignement à distance en recourant aux technologies de l'information et de la communication (TIC);
- c) une formation mobile qui rapproche la formation de la population;
- d) l'importance accordée aux coopératives en ce qui concerne la mise en valeur des compétences techniques et la sensibilisation à l'esprit d'entreprise;

- e) des méthodes fondées sur la main-d'œuvre pour améliorer l'infrastructure rurale, qui offrent une formation dans le domaine de la construction, de la maintenance et des contrats publics.

58. Un système de formation diversifié est important pour aider les travailleurs des zones rurales à acquérir et améliorer les technologies, à s'intégrer dans les chaînes de valeur mondiales et à desservir les marchés locaux, à renforcer l'esprit d'entreprise, à améliorer la productivité agricole et l'accès aux marchés et à développer des activités hors exploitation pouvant compléter les revenus.

59. Les efforts déployés pour renforcer la mise en valeur des compétences dans les économies rurales doivent être intégrés aux efforts globaux visant à améliorer l'accès des travailleurs ruraux aux régimes de sécurité sociale et à garantir le respect de leurs droits. Donner un nouvel élan au développement des compétences contribue à moderniser l'économie locale et les chaînes de valeur fondées sur des produits spécifiques, ce qui demande par ailleurs une amélioration des compétences.

60. Dans l'*économie informelle*, la mise en valeur des compétences peut contribuer à améliorer la productivité et les conditions de travail, tout en traitant dans le même temps les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs de l'économie informelle, comme il en a été décidé dans les Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines (88<sup>e</sup> session de la CIT, 2000). Un certain nombre de stratégies peuvent être utilisées pour mettre en valeur les compétences à cet effet:

- a) la *fourniture d'une formation et de compétences diversifiées*, allant de l'alphabétisation à l'éducation de base de rattrapage aux compétences techniques et professionnelles, en passant par des compétences en matière de gestion et d'entrepreneuriat;
- b) une *approche modulaire* de la formation, qui divise la formation à long terme en un ensemble de cours de courte durée, améliore l'accès à la formation pour ceux qui n'ont ni le temps ni les moyens de s'offrir une formation à long terme. Ce système aide les gens à acquérir des connaissances à leur propre rythme et en fonction de leurs propres besoins;
- c) la *reconnaissance des compétences* acquises dans l'économie informelle facilite l'intégration des travailleurs dans l'économie formelle;
- d) le coût de participation à la formation ne peut être sous-estimé. Il faut trouver des mécanismes novateurs pour assumer ces coûts, étant donné que de nombreux travailleurs de l'économie informelle auraient des difficultés à prendre directement en charge une partie de ces coûts.

61. Le renforcement de la base de compétences de l'économie informelle fait partie de l'effort global de développement pour améliorer les conditions actuelles et faciliter la formalisation des activités informelles. La protection sociale et les soins de santé, le respect des droits des travailleurs, un cadre de réglementation efficace pour les entreprises et des liens interentreprises dans l'économie formelle et informelle contribuent en outre aux processus de formalisation.

62. Le développement des compétences est un moyen primordial de permettre aux *jeunes* de passer sans heurt de l'école à la vie professionnelle. Un grand nombre de jeunes éprouvent des difficultés à trouver un emploi productif du fait de la faiblesse de la demande ou du manque de reconnaissance de leurs compétences et de possibilités de formation.

63. Il est nécessaire d'adopter une approche globale pour intégrer les jeunes, femmes et hommes, sur le marché du travail, y compris la fourniture d'une formation professionnelle pertinente et de qualité, la disponibilité d'informations sur le marché du travail et des services d'orientation professionnelle et de placement. L'amélioration de l'éducation de base et des compétences de base est particulièrement importante pour permettre aux jeunes d'apprendre tout au long de leur vie et d'entrer dans la vie active. Il est également important que les adultes qui n'ont pas suivi d'enseignement de base ni acquis de compétences de base aient la possibilité de le faire.

64. L'apprentissage, à différents niveaux, est un moyen efficace pour les jeunes d'établir une passerelle entre l'école et le monde du travail en leur permettant d'acquérir une formation professionnelle et technique. Ils peuvent ainsi surmonter le problème du manque d'expérience quand ils tentent d'obtenir un premier emploi.

65. Des programmes spéciaux et novateurs doivent être en outre étudiés pour répondre aux besoins spécifiques de groupes défavorisés de jeunes; il faudrait notamment donner à ceux qui ont abandonné l'école une «deuxième chance» pour qu'ils puissent au moins apprendre à écrire et à compter, élaborer des programmes spéciaux visant à accroître le taux de scolarisation des filles et de posséder les compétences nécessaires pour suivre une formation professionnelle; il faudrait en outre mettre en place des mesures d'incitation à l'embauche de nouveaux arrivants sur le marché du travail pour leur permettre de surmonter leur faible productivité initiale.

66. La formation et le développement des compétences contribuent à une *plus grande intégration des personnes handicapées* sur le marché du travail. Des ateliers protégés pourraient renforcer les compétences et la confiance en soi et faciliter ainsi le passage au marché primaire du travail, mais il vaut mieux, chaque fois que cela est possible, intégrer les personnes handicapées sur les lieux de travail traditionnels. Des mesures d'incitation (réductions d'impôts, de cotisations sociales et aides à l'adaptation des postes de travail, etc.) peuvent inciter une entreprise à employer des personnes handicapées.

67. L'amélioration de la transférabilité des compétences, appuyée par des cadres nationaux et/ou régionaux ou internationaux de compétences, aide les *travailleurs migrants* à obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications et leurs compétences. Des cadres régionaux de compétences et une coopération régionale pour la reconnaissance mutuelle des compétences créent des conditions propices à la mobilité des travailleurs et à la transférabilité des compétences.

68. Une attention supplémentaire devrait être accordée à la situation des travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques qui souvent ne peuvent pas bénéficier d'une formation professionnelle ni d'une formation en cours d'emploi.

69. La responsabilité de l'insertion sociale incombe au premier chef, en consultation avec les partenaires sociaux, aux *gouvernements*. Ceux-ci doivent également veiller à ce que les groupes ayant des besoins particuliers aient un accès adéquat à une mise en valeur appropriée des compétences pour promouvoir le travail décent et productif. Les mesures appropriées sont notamment les suivantes:

- a) la fourniture de compétences de base, y compris l'apprentissage du calcul et de la lecture;

- b) l'intégration du développement des compétences dans l'investissement dans l'infrastructure rurale et d'autres moyens de moderniser le secteur agricole;
- c) la mise en place de mécanismes interministériels pour répondre à la question du développement des compétences des migrants et des travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques;
- d) des mesures d'incitation accordées aux employeurs pour qu'ils embauchent des personnes handicapées et des personnes appartenant à des groupes défavorisés, qui pourraient être des incitations fiscales, une réduction des cotisations sociales ou une adaptation des postes de travail;
- e) l'identification et l'utilisation des possibilités de partenariats public-privé lorsque ceux-ci apportent une valeur ajoutée pour répondre aux besoins de mise en valeur des compétences nécessaires aux entreprises et aux travailleurs et dans le sens des accords conclus par les partenaires sociaux;
- f) en tant qu'incitation supplémentaire à intégrer à l'économie formelle, la possibilité pour les PME de l'économie formelle d'avoir accès à une formation subventionnée;
- g) de même, la formation devrait être orientée vers les PME de l'économie informelle pour leur permettre de s'intégrer à l'économie formelle.

70. Les *partenaires sociaux* devraient promouvoir le développement des compétences de groupes ciblés:

- a) en intégrant les personnes ayant des besoins spéciaux sur le marché du travail;
- b) en offrant aux jeunes diverses possibilités d'acquérir une expérience sur le lieu de travail;
- c) en envisageant des dispositifs de financement efficaces pour surmonter les inconvénients spécifiques liés à l'accès à une formation initiale et à une formation tout au long de la vie.

71. L'*OIT* peut aider les Etats Membres:

- a) en effectuant des travaux de recherche sur des approches efficaces du développement des compétences dans l'économie informelle, qui devraient être particulièrement axés sur les femmes;
- b) en examinant, dans le cadre multilatéral de l'OIT pour la migration de main-d'œuvre (2005), des stratégies visant à assurer une formation professionnelle aux travailleurs migrants, mettre en place des systèmes régionaux de reconnaissance des compétences et encourager les migrations circulaires et d'autres mesures pour éviter l'exode des cerveaux et en inverser la tendance;
- c) en proposant des stratégies visant à améliorer les compétences des travailleurs ayant des relations d'emploi atypiques et à intégrer les personnes handicapées dans des programmes stratégiques de formation et de promotion de l'emploi;
- d) en faisant connaître et diffusant des bonnes pratiques de promotion des compétences et du travail décent pour différents groupes ciblés, en tenant compte de l'expérience approfondie acquise par les Etats Membres;
- e) en évaluant l'incidence des stratégies nationales de promotion de l'emploi des jeunes et de la contribution que constitue l'acquisition de compétences;



- f) en élaborant des stratégies visant à étendre la disponibilité et l'amélioration de la qualité de la formation professionnelle dispensée dans les zones rurales, conformément aux orientations stratégiques des conclusions de la discussion générale sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté (97<sup>e</sup> session de la CIT, 2008).

## V

### **Résolution concernant le Rapport financier et états financiers vérifiés pour 2006-07 \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Décide, conformément à l'article 29 du Règlement financier, d'adopter le Rapport financier et états financiers vérifiés du soixante-dixième exercice (2006-07).

## VI

### **Résolution concernant le traitement de la prime nette acquise \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Notant qu'une prime nette de 32 270 415 francs suisses résulte du fonctionnement du système de mise en recouvrement des contributions en francs suisses pour la période biennale 2006-07,  
Décide que, par dérogation à l'article 11.5 du Règlement financier, la prime nette acquise pour 2006-07, d'un montant de 32 270 415 francs suisses, soit portée au crédit du Fonds pour le bâtiment et le logement et que la moitié de la prime nette acquise pour 2006-07, soit un montant de 16 135 207 francs suisses, qui aurait été distribuée aux Etats Membres par le biais du Fonds d'incitation, soit reconnue comme un versement anticipé de chaque Etat Membre sur sa part de toute contribution qui serait mise en recouvrement auprès de lui dans le futur pour financer la rénovation du bâtiment du siège.

## VII

### **Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2007 \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Décide que, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser le taux de contribution des Etats Membres avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies, la contribution de la République des Iles Marshall au budget de l'OIT pour la période où elle a été Membre de l'Organisation en 2007 et pour 2008-09 soit calculée sur la base d'un taux annuel de 0,001 pour cent.

---

\* Adoptée le 11 juin 2008.

## VIII

### **Résolution concernant les arriérés de contributions des Comores \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Compte tenu de l'article 10, paragraphe 7, du Règlement financier,

1. Accepte l'arrangement proposé par le gouvernement des Comores pour le règlement des arriérés de contributions dus pour la période 1981-2007, en vertu duquel:

- a) en 2008, le gouvernement des Comores paiera intégralement sa contribution pour l'année 2008;
- b) les années suivantes, le gouvernement des Comores continuera à payer entièrement sa contribution courante au cours de l'année pour laquelle cette contribution est due;
- c) le gouvernement des Comores réglera les arriérés qui se sont accumulés jusqu'au 31 décembre 2007 inclus et qui s'élèvent à 518 849 francs suisses, au moyen du paiement, à partir de 2009, de neuf annuités de 51 885 francs suisses et d'une dernière tranche de 51 884 francs suisses.

2. Décide d'autoriser les Comores à participer au vote, conformément à l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, après la conclusion de la présente procédure.

## IX

### **Résolution concernant les arriérés de contributions de la République centrafricaine \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Compte tenu de l'article 10, paragraphe 7, du Règlement financier,

1. Accepte l'arrangement proposé par le gouvernement de la République centrafricaine pour le règlement de ses arriérés de contributions dus pour les périodes 1995-2000 et 2004-2007, en vertu duquel:

- a) en 2008, le gouvernement de la République centrafricaine paiera intégralement sa contribution pour l'année 2008 ainsi qu'un montant de 7 500 francs suisses;
- b) les années suivantes, le gouvernement de la République centrafricaine continuera de payer entièrement sa contribution courante au cours de l'année pour laquelle cette contribution est due;
- c) le gouvernement de la République centrafricaine réglera le solde des arriérés qui se sont accumulés jusqu'au 31 décembre 2007 inclus et qui s'élève à 122 880 francs suisses, au moyen du paiement, à partir de 2009, de 15 annuités de 8 192 francs suisses.

2. Décide d'autoriser la République centrafricaine à participer au vote, conformément à l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, après la conclusion de la présente procédure.

---

\* Adoptée le 10 juin 2008.

## X

### **Résolution concernant les arriérés de contributions de l'Iraq \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Compte tenu de l'article 10, paragraphe 7, du Règlement financier,

1. Accepte l'arrangement proposé par le gouvernement de l'Iraq pour le règlement de ses arriérés de contributions dus pour la période 1988-2007, en vertu duquel:

- a) en 2008, le gouvernement de l'Iraq paiera intégralement sa contribution pour l'année 2008;
- b) les années suivantes, le gouvernement de l'Iraq continuera à payer entièrement sa contribution courante au cours de l'année pour laquelle cette contribution est due;
- c) le gouvernement de l'Iraq réglera les arriérés qui se sont accumulés jusqu'au 31 décembre 2007 inclus et qui s'élèvent à 6 095 399 francs suisses, au moyen du paiement, à partir de 2008, de 19 annuités de 304 770 francs suisses et d'une dernière tranche de 304 769 francs suisses.

2. Décide d'autoriser l'Iraq à participer au vote, conformément à l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, après la conclusion de la présente procédure.

## XI

### **Résolution concernant les arriérés de contributions des Iles Salomon \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Compte tenu de l'article 10, paragraphe 7, du Règlement financier,

1. Accepte l'arrangement proposé par les Iles Salomon pour le règlement de leurs arriérés de contributions dus pour la période 1999-2007, en vertu duquel:

- a) en 2008, les Iles Salomon paieront intégralement leur contribution pour l'année 2008;
- b) les années suivantes, les Iles Salomon continueront à payer entièrement leur contribution courante au cours de l'année pour laquelle cette contribution est due;
- c) les Iles Salomon régleront les arriérés qui se sont accumulés jusqu'au 31 décembre 2007 inclus et qui s'élèvent à 32 041 francs suisses, au moyen du paiement, à partir de 2008, de neuf annuités de 3 205 francs suisses et d'une dernière tranche de 3 196 francs suisses.

2. Décide d'autoriser les Iles Salomon à participer au vote, conformément à l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, après la conclusion de la présente procédure.

---

\* Adoptée le 10 juin 2008.

## XII

### **Résolution concernant le Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Consciente qu'il importe de préciser clairement à l'article V du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (ci-après le «Statut») que le Tribunal a compétence pour décider de l'opportunité d'organiser une procédure orale,

Notant que le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail a approuvé le texte du projet d'amendement à l'article V du Statut;

Adopte l'amendement à l'article V du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, comme suit:

Insérer la phrase suivante au début de l'article V: «Le Tribunal peut, s'il en décide ainsi, accepter ou refuser d'organiser une procédure orale, y compris à la demande d'une des parties.»

## XIII

### **Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail \***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, de renouveler le mandat de M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron pour une durée de trois ans.

---

\* Adoptée le 11 juin 2008.

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
I. Résolution concernant le renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le contexte de la mondialisation .....	1
II. Résolution concernant la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté .....	3
III. Résolution concernant le rôle de l'OIT et de ses mandants tripartites face à la crise alimentaire mondiale .....	27
IV. Résolution concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement .....	28
V. Résolution concernant le Rapport financier et états financiers vérifiés pour 2006-07 .....	49
VI. Résolution concernant le traitement de la prime nette acquise .....	49
VII. Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2007 .....	49
VIII. Résolution concernant les arriérés de contributions des Comores .....	50
IX. Résolution concernant les arriérés de contributions de la République centrafricaine .....	50
X. Résolution concernant les arriérés de contributions de l'Iraq .....	51
XI. Résolution concernant les arriérés de contributions des Iles Salomon .....	51
XII. Résolution concernant le Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail .....	52
XIII. Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail .....	52