



Note d'orientation de l'OIE sur le rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail

Janvier 2019



A powerful
and balanced
voice for business

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	2
1. INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LA COMMISSION MONDIALE DE L'OIT	3
2. LES MEMBRES DE DROIT NE SONT PAS SIGNATAIRES DU RAPPORT.....	3
3. BREF RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS.....	4
4. OBSERVATIONS GÉNÉRALES SUR LE RAPPORT ET LES RECOMMANDATIONS	8
5. OBSERVATIONS SPÉCIFIQUES SUR LES RECOMMANDATIONS.....	7
Recommandation 1 :	8
Recommandation 2 :	10
Recommandation 3 :	11
Recommandation 4 :	142
Recommandation 5 :	15
Recommandation 6 :	17
Recommandation 7 :	18
Recommandation 8 :	19
Recommandation 9 :	20
Recommandation 10 :	221
6. ASSUMER SES RESPONSABILITÉS ET LE RÔLE FUTUR DE L'OIT	22
Recommandation finale.....	22
7. POSITION SUGGÉRÉE POUR LES MEMBRES DE L'OIE	23
8. PROCHAINES ÉTAPES	24

INTRODUCTION

La présente note a pour objet de fournir des orientations détaillées sur le contenu du rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'Avenir du travail ("Commission mondiale"), en soulignant les points forts et les points faibles des recommandations proposées et en présentant une évaluation globale dans la perspective des discussions du "Comité plénier" de la Conférence internationale du Travail de 2019 sur l'Avenir du travail. Dans cette note, les recommandations ont été examinées en tenant compte de leur mise en œuvre éventuelle dans les 100 prochaines années et surtout des ambitions de la Commission mondiale.

Il s'agit d'une première évaluation qui devra faire l'objet de nouvelles réflexions et discussions au sein du Groupe des employeurs et qui doit prendre en considération les difficultés des commissaires à présenter des propositions d'action concrètes et réalistes, applicables dans le monde entier et à différents niveaux de développement.

Il faut reconnaître que des efforts importants ont été déployés pour atteindre cet objectif à long terme. Sur cette base, il convient de noter que certaines recommandations sont pratiques et tournées vers l'avenir, tandis que d'autres sont ambitieuses et difficiles à réaliser.

Ainsi, le rapport constituera la base des discussions lors du prochain "Comité plénier" qui se tiendra à l'occasion de l'année du Centenaire de l'OIT, à Genève du 10 au 21 juin 2019. Ce Comité débattrà de la manière dont l'avenir du travail affecte le monde du travail et les entreprises et quel est le rôle futur de l'OIT sur la scène internationale.

1. INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LA COMMISSION MONDIALE DE L'OIT

Le rapport de la Commission mondiale vise à "élaborer des recommandations et des orientations pour orienter les actions de l'OIT ainsi que les politiques nationales relatives à l'avenir des travaux" (Rapport)¹. Ce faisant, le rapport décrit les mesures nécessaires pour assurer un avenir du travail qui offre à tous des opportunités de travail décent et durable, dans un contexte de changement transformationnel rapide dans le monde du travail, avec la technologie et l'innovation, les changements climatiques et les changements démographiques. Des questions essentielles telles que l'emploi des jeunes, l'inadéquation des compétences, l'inégalité des revenus, l'égalité des genres, les régimes de protection sociale, la fracture numérique existante et la représentation collective des intérêts liés au travail sont en discussion.

Ce rapport est le résultat de 16 mois d'intenses discussions et de travail au sein d'une Commission mondiale indépendante, qui a été créée en août 2017 dans le cadre de l'Initiative du centenaire sur l'Avenir du travail, lancée par le Directeur général du BIT en 2013.

La Commission mondiale, composée de 28 membres représentant différentes disciplines et divers secteurs sociaux et économiques, était coprésidée par Stefan Löfven, Premier Ministre de Suède et Matamela Cyril Ramaphosa, Président de la République d'Afrique du Sud. Le Président et les Vice-présidents du Conseil d'administration du BIT, ainsi que le Directeur général du BIT ont été nommés comme membres de droit. **M. Mthunzi Mdwaba, Vice-président du Conseil d'administration du BIT pour les employeurs**, était un des membres de droit. Les commissaires ont participé et contribué à titre personnel, et non en tant que représentants d'entreprises, de syndicats, d'organisations de la société civile ou d'organisations internationales, mais simplement sur la base de leur propre connaissance et compréhension des questions liées à l'avenir du travail.

2. LES MEMBRES DE DROIT NE SONT PAS SIGNATAIRES DU RAPPORT

Les membres de droit ont rejoint la commission à titre personnel, et non pas en représentation de leurs groupes respectifs. Toutefois leurs opinions ont certainement été influencées par les intérêts qu'ils défendent au sein du Conseil d'administration du BIT.

Compte tenu du statut particulier des membres de droit, il a été décidé qu'ils ne seraient pas signataires du rapport. Ce point est énoncé à la page 82 du rapport, de la manière suivante :

"Les membres du bureau du Conseil d'administration ont participé aux débats de la commission à l'invitation des coprésidents de la commission et du Directeur général, compte tenu de leur statut au sein du Conseil d'administration. Pour autant, les contributions de tous les membres de la commission ont été faites à titre personnel et, dans le cas des membres de droit, les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues des groupes qu'ils représentent au sein de l'OIT. Cependant, afin de préserver l'indépendance de la commission et compte tenu de la diversité des opinions et des recommandations examinées dans le projet de rapport, il a été décidé que les membres de droit ne seraient pas signataires du rapport final."

¹ Site web de l'OIT sur la Commission mondiale de l'OIT sur l'Avenir du travail - Cinq choses à savoir : https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_578759/lang--fr/index.htm

3. BREF RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

Partant de l'idée générale que *"Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent redynamiser ce contrat social pour relever les défis auxquels nous serons confrontés dans le futur"* (page 24), le rapport place les individus et leur travail au centre des politiques publiques et des pratiques des entreprises. Il a ainsi exprimé la nécessité d'établir un **"programme centré sur l'humain pour l'avenir du travail"** (page 24).

Le "programme centré sur l'humain" s'articule autour de trois domaines d'action :

"Premièrement, il s'agit d'investir dans le potentiel humain, pour permettre aux individus de se former, de se reconvertir et de se perfectionner et pour les aider à gérer les diverses transitions qu'ils connaîtront au cours de leur vie. Deuxièmement, cela signifie investir dans les institutions du travail pour s'assurer d'un avenir du travail libre, digne, économiquement sûr et équitable. Troisièmement, il s'agit d'investir dans le travail décent et durable et de mettre en place des règles et des mesures incitatives afin d'aligner la politique économique et sociale et les pratiques commerciales sur ce programme. En exploitant les technologies porteuses de transformations, les évolutions démographiques et l'économie verte, ces investissements peuvent être de puissants moteurs d'équité et de durabilité pour les générations actuelles et futures."

Le tableau suivant reprend les principales recommandations de la Commission mondiale (page 55) :

Redynamiser le contrat social : un programme centré sur l'humain

Accroître l'investissement dans le potentiel humain

1. Reconnaître **un droit universel à l'apprentissage tout au long de la vie** et mettre en place un système efficace qui permette aux individus de se former, de se perfectionner et de se reconverter au cours de leur vie.
2. Accroître les investissements dans les institutions, les politiques et les stratégies qui vont **accompagner les individus dans les transitions futures du travail**, en facilitant l'accès des jeunes au marché du travail, en élargissant les choix qui s'offrent aux travailleurs âgés pour rester économiquement actifs et en préparant les travailleurs de manière proactive aux transitions du marché du travail.
3. Mettre en œuvre **un programme de transformation assorti d'objectifs mesurables pour l'égalité des sexes** en faisant des soins une responsabilité partagée entre les hommes et les femmes, en engageant le principe de responsabilité sur les progrès en matière d'égalité, en renforçant la représentation collective des femmes, en éliminant la discrimination fondée sur le genre et en mettant fin à la violence et au harcèlement au travail.
4. Renforcer les systèmes de protection sociale afin de **garantir une couverture universelle de protection sociale de la naissance à la vieillesse** aux travailleurs dans toutes les formes de travail, y compris le travail indépendant, sur la base d'un financement durable et des principes de solidarité et de partage des risques.

Accroître l'investissement dans les institutions du travail

5. Créer une **garantie universelle pour les travailleurs** avec un socle de protection du travail pour tous les travailleurs, qui intègre les droits fondamentaux des travailleurs, un «salaire assurant des conditions d'existence convenables», des limites à la durée du travail et l'assurance de lieux de travail sûrs et sains.
6. **Renforcer la maîtrise du temps** en élaborant des aménagements du temps de travail qui donnent aux travailleurs un plus grand choix d'horaires et de durée de travail afin de concilier vie professionnelle et vie privée, sous réserve des besoins de l'entreprise en matière de flexibilité, et la garantie d'un nombre minimal d'heures.
7. **Promouvoir activement la représentation collective des travailleurs et des employeurs et le dialogue social** par le biais des politiques publiques.
8. **Gérer et mettre la technologie au service du travail décent** et adopter une approche de la technologie «sous contrôle humain».

Accroître l'investissement dans le travail décent et durable

9. Créer des dispositifs incitatifs pour **promouvoir les investissements** dans des domaines clés pour un travail décent et durable.
10. Refondre les **dispositifs incitatifs pour les entreprises afin d'encourager les investissements à long terme** dans l'économie réelle et **élaborer des indicateurs supplémentaires de progrès vers le bien-être**, l'environnement durable et l'égalité.

4. OBSERVATIONS GÉNÉRALES SUR LE RAPPORT ET LES RECOMMANDATIONS

- Le rapport reflète bien le **ton positif et les aspirations** de la Commission mondiale en fixant des objectifs très ambitieux et en reconnaissant les opportunités remarquables qu'offrent les technologies de pointe.
- Il envoie un message très clair sur l'urgence du changement et le besoin d'agir d'une manière qui permette d'englober les réalités extrêmement divergentes de la vie professionnelle partout dans le monde, et de relever également les défis posés par les transformations dans le monde du travail.
- Le rapport **intègre pleinement les diversités des formes du travail** et ne parle plus de formes de travail "standard ou non standard". Il faut reconnaître que c'est une étape positive.
- Le rapport adresse ses recommandations aux gouvernements, aux organisations de travailleurs et d'employeurs, aux entreprises, aux particuliers et à la société civile en général. Le public est clairement ciblé, pourtant les recommandations requièrent des actions principalement de la part des gouvernements et des entreprises, laissant ainsi de côté les autres parties prenantes, ce qui ne leur permet pas de développer leurs propres responsabilités ni de jouer un rôle actif dans l'avenir du travail.
- Après une brève introduction sur "**un programme centré sur l'humain pour l'avenir du travail**", le rapport se concentre sur une série de recommandations qui se divisent en trois domaines d'action, à savoir :
 - Investir dans le potentiel humain
 - Investir dans les institutions du travail
 - Investir dans le travail décent et durable.

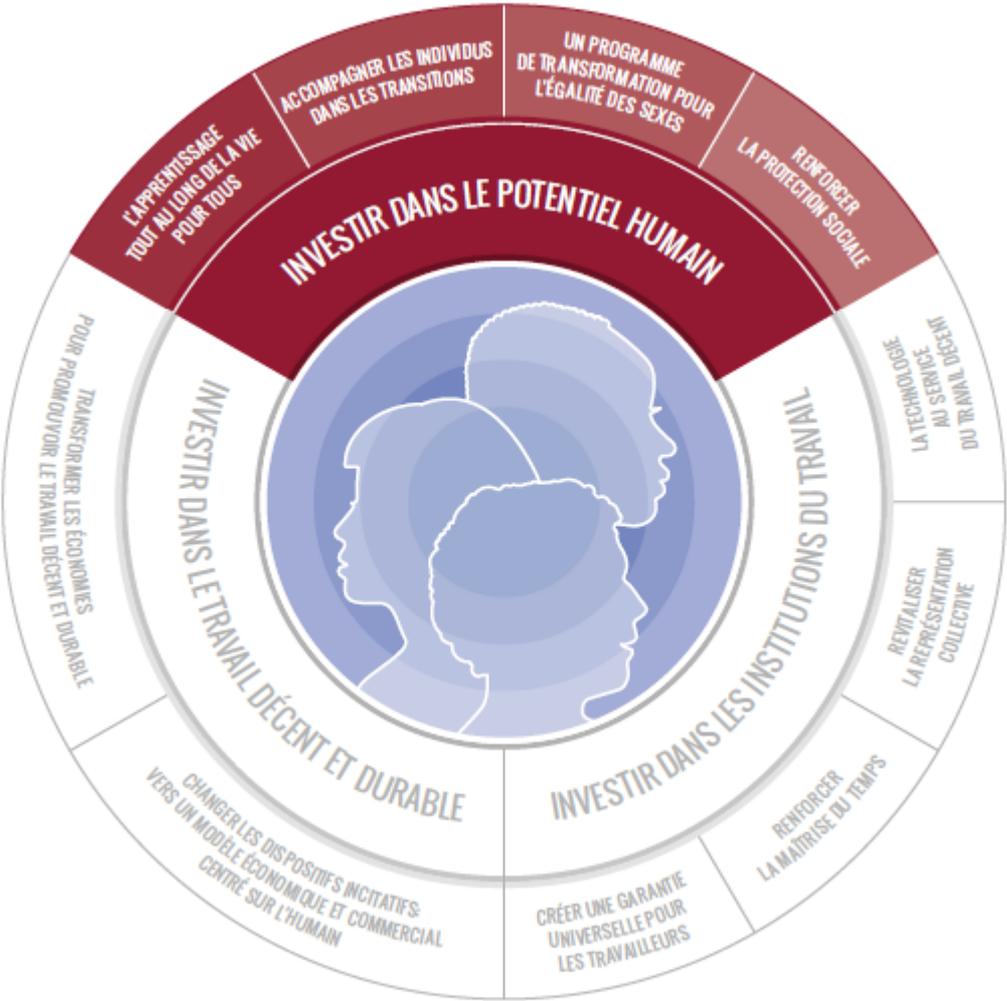
Le contenu est toutefois **inutilement long**, nettement plus long que les 20 pages suggérées.

- **Certaines recommandations ne sont pas toujours aussi claires, précises, réalistes et concrètes** que l'on s'y attend. Certaines recommandations sont pratiques et tournées vers l'avenir, tandis que d'autres sont uniquement ambitieuses. Dans certains cas, on peut se demander si les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs ont la capacité de mettre de telles propositions en pratique.
- Les recommandations se concentrent uniquement sur l'être humain et le statut du travailleur, alors que le champ d'application devrait couvrir tous les acteurs impliqués dans le monde du travail. **Le rapport manque, en particulier, de reconnaître pleinement la valeur ajoutée que le secteur privé apporte au monde du travail**, malgré les suggestions concrètes et les textes proposés par M. Mthunzi Mdwaba sur cet aspect très important.
- Il n'y a pas de **recommandations concrètes visant à améliorer l'environnement des entreprises ou à promouvoir le dynamisme des entreprises et l'investissement**. Chaque recommandation aurait dû mentionner et tenir compte de la manière dont l'ensemble des entreprises peut contribuer et faire partie de la solution.

Le rôle du secteur privé n'est mentionné que dans quelques sections, à savoir :

- *"le secteur privé a aussi un rôle particulier à jouer pour offrir aux jeunes des apprentissages de qualité et leur première chance de travailler"* (page 33)
 - Afin de renforcer l'infrastructure numérique pour combler la fracture numérique, *"le financement de l'investissement à l'échelle requise peut être réalisé par un secteur privé prospère et la mobilisation des ressources intérieures qu'il génère"* (page 51)
 - *"Ce programme d'investissement doit s'appuyer sur un climat commercial favorable et sur des incitations au financement à long terme. Nous préconisons donc de mieux mettre en adéquation l'environnement propice à la réussite des entreprises avec les conditions de mise en œuvre du programme d'action centré sur l'humain. Le secteur privé a un rôle essentiel à jouer dans la pleine réalisation de ce programme"* (page 51).
- **Certaines des recommandations proposées sont coûteuses.** Par exemple, celles concernant la Garantie universelle pour les travailleurs, la protection sociale universelle de la naissance à la vieillesse et le droit universel à la formation tout au long de la vie (*voir ci-dessous pour plus de détails*). Bien que l'investissement puisse être nécessaire, le rapport aurait dû inclure une analyse générale coûts/bénéfices ou fournir des exemples pilotes dans lesquels une ou plusieurs recommandations ont déjà été testées.
 - **Certaines idées développées dans le rapport peuvent poser des défis aux entreprises.** Par exemple :
 - L'idée selon laquelle *"deux types de changement sont nécessaires dans la gouvernance et la conduite des entreprises"*, le premier consistant à *"élargir la représentation des parties prenantes pour rendre les entreprises plus responsables envers les intérêts sociaux et collectifs. Il peut s'agir, entre autres mesures, d'instituer des conseils consultatifs des parties prenantes ou d'établir une représentation des parties prenantes au sein des organismes de réglementation financière."* (page 52)
 - L'appel en faveur *"d'instruments innovants pour des investissements socialement et écologiquement responsables, soutenus par des exigences de transparence dans les rapports des entreprises et un cadre réglementaire approprié"* offrant *"un réel potentiel pour faire évoluer les initiatives importantes déjà prises"* (page 52). Des réglementations plus simples et plus judicieuses se sont déjà avérées plus efficaces à cet égard, alors avons-nous vraiment besoin de plus d'exigences en matière de transparence ?
 - Malgré la reconnaissance adéquate des innombrables opportunités qui s'offrent à nous (page 20), le rapport ne fournit que des chiffres négatifs sur le nombre de personnes ayant besoin d'un emploi, le nombre de travailleurs au chômage, le nombre de personnes faisant partie de l'économie informelle, sur certaines données sur les inégalités, etc. Pour chacun d'entre eux, il existe un aspect positif qui consiste en la création de nouveaux emplois au cours des 50 dernières années, le nombre de personnes qui ont pu échapper à la pauvreté, la croissance de la classe moyenne dans les économies émergentes, la réduction du temps de travail, et la diminution de l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

5. OBSERVATIONS SPÉCIFIQUES SUR LES RECOMMANDATIONS



[image extraite de la page 29 du Rapport]

1. Accroître l'investissement dans le potentiel humain

Recommandation 1 :

"Un droit universel à la formation tout au long de la vie et mettre en place un système efficace qui permette aux individus de se former, de se perfectionner et de se reconvertir au cours de leur vie."

Bref résumé de la recommandation : afin de tirer pleinement parti des transformations actuelles, les travailleurs devraient avoir droit à une formation formelle et informelle tout au long de la vie. Cela comprendrait l'accès à l'éducation de base depuis la petite enfance jusqu'à la formation professionnelle pour adultes. Le système serait basé sur un type "d'assurance emploi" ou "fonds social" reconfiguré qui permettrait aux travailleurs de prendre un congé payé pour suivre une formation professionnelle. Les compétences doivent être transférables grâce à un cadre commun de reconnaissance des compétences adopté à la fois au niveau national et international.

Qui est responsable ? Comment ? Il s'agit d'une responsabilité conjointe qui exige l'engagement et le soutien actif des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Les gouvernements peuvent créer des normes pour la formation tout au long de la vie et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent contrôler conjointement leur mise en application et leur qualité.

Comment financer ? Les gouvernements doivent trouver des mécanismes de financement appropriés, adaptés à leur pays et à leur contexte sectoriel. Les employeurs doivent aussi contribuer au financement et ils peuvent collaborer avec les organisations de travailleurs afin de concevoir les cadres requis et organiser le financement de ces programmes.

Points forts de la recommandation :

Cette proposition est certainement précieuse et elle a été défendue à maintes reprises par tous les mandants de l'OIT, principalement par le Groupe des employeurs. Améliorer la conception et la prestation d'une éducation de qualité est essentiel pour tous et l'anticipation des compétences afin de garantir l'égalité des chances et s'attaquer aux causes de l'inégalité. Comme le mentionne à juste titre le rapport, "les technologies numériques ouvrent de nouvelles opportunités pour une large participation à la formation" (page 32). Ainsi, des systèmes de formation efficaces, personnalisés et dynamiques tout au long de la vie représentent les seuls moyens facilitant l'employabilité des travailleurs et de faire face aux transitions accrues du marché du travail.

Les autres points forts sont :

- L'appel à une gouvernance de systèmes efficaces de formation tout au long de la vie basée sur des partenariats efficaces entre les gouvernements, les employeurs, les partenaires sociaux, les établissements d'enseignement et d'apprentissage et d'autres acteurs institutionnels afin d'ajuster les résultats éducatifs aux exigences du marché du travail et d'en surveiller les incidences (page 31).
- Des programmes de préparation à l'emploi (y compris l'apprentissage) peuvent se révéler un outil efficace pour créer des opportunités d'emploi et stimuler la croissance économique en développant les compétences nécessaires sur le marché du travail.
- La combinaison de systèmes efficaces de formation tout au long de la vie et de systèmes de protection sociale qui "*permettent aux travailleurs d'assumer leur responsabilité pour s'engager de manière proactive dans leur propre formation*" (page 32).

Points faibles de la recommandation :

Tout en reconnaissant la nécessité d'être ambitieux pour les 100 prochaines années, nous devons néanmoins faire preuve de pragmatisme en concevant des moyens pour aider ces pays qui réalisent encore des efforts pour appliquer le droit fondamental à l'éducation. En outre, la nécessité du besoin de formation tout au long de la vie n'est pas une idée nouvelle ; il est largement soutenu dans certaines régions du monde. Cependant, jusqu'à présent aucun pays n'est arrivé à concevoir, mettre en œuvre et dispenser de manière adéquate une formation tout au long de la vie.

Les autres points faibles sont :

- En ce qui concerne la responsabilité de ce droit, les individus n'ont pas seulement droit à la formation tout au long de la vie, mais il est également impératif que chacun prenne ses responsabilités et des initiatives dans la recherche de l'acquisition de connaissances et de compétences précieuses. Le perfectionnement et la reconversion doivent devenir une aptitude inhérente et un changement de mentalité.
- La création de fonds nationaux ou sectoriels d'éducation et de formation gérés par des commissions tripartites pour des travailleurs de l'économie informelle est une proposition qui doit être soutenue (page 31). La mise en œuvre sera toutefois difficile dans des pays ayant un taux élevé d'informalité (jusqu'à 90%), à moins qu'une sorte de fonds de solidarité international ne soit mis en place.
- En ce qui concerne l'établissement d'un cadre commun de reconnaissance des compétences (page 33), tant au niveau national qu'international, il reste à voir de quelle manière il sera mis en place et contrôlé, tout en évitant une bureaucratie excessive.

Recommandation 2 :

"Accroître les investissements dans les institutions, les politiques et les stratégies qui vont accompagner les individus dans les transitions futures de travail, en facilitant l'accès des jeunes au marché du travail, en élargissant les choix qui s'offrent aux travailleurs âgés pour rester économiquement actifs et en préparant les travailleurs de manière proactive aux transitions du marché du travail."

Bref résumé de la recommandation : Les transitions font partie de la vie des individus : de l'école au travail, changement d'emploi, départ à la retraite, etc. Les gens ont besoin de plus de soutien tout au long de ces transitions de vie, en particulier les jeunes à la recherche d'un emploi et les personnes âgées avant leur retraite (dans le cadre d'une société active tout au long de la vie).

Qui est responsable ? Comment ? Il s'agit d'une responsabilité collective des gouvernements et des partenaires sociaux. Par exemple, des accords de transition entre les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau sectoriel pourraient servir de base de soutien. Le secteur privé a aussi un rôle à jouer pour offrir aux jeunes des apprentissages de qualité et leur première chance de travailler. Le travail des jeunes doit être récompensé conformément au principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. L'accès et la participation à la formation tout au long de la vie pour des jeunes qui n'ont pas d'emploi, d'éducation ou de formation doivent faire l'objet d'une attention particulière afin de garantir leur insertion sociale.

Comment financer ? Les gouvernements doivent investir davantage dans les services publics de l'emploi (SPE) en combinant les services numériques avec les services de conseil personnel et de placement, en améliorant l'information sur le marché du travail et "*grâce à des politiques actives du marché du travail volontaristes.*" (page 34). La collaboration entre les SPE et les autres organisations partenaires, y compris le secteur privé, doit être renforcée.

Points forts de la recommandation :

Cette proposition a certains mérites de par sa motivation sur la transition de vie et l'accent mis sur les jeunes. Un engagement positif avec les organisations partenaires et le secteur privé (en particulier par l'intermédiaire des organisations d'employeurs) doit être encouragé. Elle reconnaît aussi le rôle du secteur privé qui offre des opportunités d'emploi aux jeunes, notamment par le biais de l'apprentissage.

Points faibles de la recommandation :

La recommandation peut être améliorée, en particulier en ce qui concerne la conception et le financement de cet appui. L'élément clé pour faciliter la transition réside dans les politiques du marché du travail. Des politiques actives du marché du travail permettent une transition plus souple, grâce à laquelle la mobilité des travailleurs évite une augmentation du chômage de longue durée.

Cette recommandation n'explique pas clairement comment les politiques du marché du travail peuvent être améliorées pour faciliter des transitions effectives, ni comment les organes tripartites peuvent contribuer avec succès à l'amélioration des marchés du travail. Des solutions pratiques ou des références aux leçons à apprendre d'exemples concrets ajouteraient de la valeur à cette recommandation.

Les services publics de l'emploi ne sont pas la seule solution. La recommandation néglige le rôle des agences de placement privées qui ont considérablement aidé à faire correspondre les demandeurs d'emploi et les opportunités de travail. De plus, dans la réalité actuelle du travail, de plus en plus de personnes utilisent des outils numériques privés pour faire correspondre les opportunités d'emploi ou de service aux demandeurs d'emploi.

Recommandation 3 :

“Mettre en œuvre un programme de transformation assorti d'objectifs mesurables pour l'égalité des sexes en faisant des soins une responsabilité partagée entre les hommes et les femmes, en engageant le principe de responsabilité sur les progrès en matière d'égalité, en renforçant la représentation collective des femmes, en éliminant la discrimination fondée sur le genre et en mettant fin à la violence et au harcèlement au travail.”

Bref résumé de la recommandation : L'égalité des sexes commence à la maison. Il est nécessaire d'adopter des politiques favorisant le partage équitable des soins et des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. Cela comprend l'instauration et l'augmentation d'allocations de congé qui encouragent les deux parents à partager équitablement les responsabilités familiales. Des mesures doivent être prises pour engager le principe de responsabilité sur les progrès en matière d'égalité entre les sexes.

Qui est responsable ? Comment ? Il est recommandé que les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs recherchent et soutiennent activement une plus grande représentation des femmes. Les politiques de transparence salariale (y compris les exigences en matière de rapports et les mesures qui protègent les droits des travailleurs de partager l'information) et une série d'outils d'action positive (allant des quotas et des objectifs aux plans d'égalité) peuvent contribuer à lutter contre les inégalités entre les sexes. La technologie peut donner accès à d'autres possibilités d'emploi. L'OIT prépare l'établissement d'une norme internationale sur la violence et le harcèlement et son succès dans cette initiative innovante est crucial.

Comment financer ? Il faudra investir davantage dans les services de soins publics pour assurer une répartition équilibrée du travail de soins, non seulement entre les hommes et les femmes, mais aussi entre l'État et ses citoyens. L'accès au financement et au crédit peut stimuler l'entrepreneuriat des femmes dans l'économie rurale.

Points forts de la recommandation :

La recommandation d'accroître l'investissement dans les services de soins publics est une recommandation solide et importante, si elle est basée sur une approche holistique. Les recherches actuelles ont montré qu'un des obstacles à l'emploi des femmes est le manque d'accès à des services de garde d'enfants de qualité, fiables et abordables. La collaboration du secteur privé (et pas seulement les services de soins "publics", mais aussi les établissements de soins gérés de manière privée), les formes de contrat flexibles, les horaires de travail flexibles y contribueront également. Par conséquent, la conception et la mise en œuvre de cette recommandation sont vivement encouragées.

Points faibles de la recommandation :

En ce qui concerne les politiques de transparence salariale, il s'agit d'un enjeu complexe et très sensible. La proposition n'est pas réaliste et ne prend pas en compte les politiques les plus efficaces pour réussir l'intégration des femmes sur le marché du travail. La question est de savoir comment les exigences en

matière de rapports obligatoires peuvent protéger le droit des travailleurs de partager l'information, tout en respectant les accords de confidentialité entre l'employeur et le travailleur. Des recherches plus poussées sont nécessaires pour évaluer l'efficacité de ces politiques, notamment les éventuels effets secondaires indésirables des rapports obligatoires comme le fait de créer un environnement de travail hostile parmi les travailleurs.

En ce qui concerne l'utilisation des quotas pour arriver à l'égalité entre les sexes, il est nécessaire d'évaluer soigneusement son efficacité sur le lieu de travail. De nombreux experts estiment que si des quotas sont imposés de force, cela pourrait avoir des conséquences involontaires et imprévues, qui pourraient miner la crédibilité et le talent des femmes au travail. Les faits ont montré que l'élimination des obstacles à l'égalité d'accès à la formation et à l'éducation, et des entraves au recrutement et aux opportunités d'évolution professionnelle, est une approche plus efficace à long terme. La réalité est que dans certains pays, le système de quotas s'est avéré efficace et un succès, dans le domaine du sport par exemple. Dans d'autres cas, les quotas ont eu un impact négatif, nuisant à la crédibilité des talents et des compétences des femmes sur le lieu de travail. Le rapport omet de mentionner les débats pertinents sur l'efficacité des quotas de genre.

Le rapport tente de soutenir cette recommandation en mentionnant que l'OIT "*prépare l'établissement d'une norme internationale sur la violence et le harcèlement, et son succès dans cette initiative novatrice est crucial*". Les mandants devraient cependant déterminer par eux-mêmes si cette initiative, ou plutôt cet instrument, est novateur dans le sens où il pourrait être ratifié et mis en œuvre.

Recommandation 4:

"Renforcer les systèmes de protection sociale afin de garantir une couverture universelle de protection sociale aux travailleurs de la naissance à la vieillesse dans toutes les formes de travail, y compris le travail indépendant, sur la base d'un financement durable et des principes de solidarité et de partage des risques".

Bref résumé de la recommandation : L'avenir du travail exige un système de protection sociale fort et réactif, basé sur les principes de solidarité et de partage des risques, qui apporte un soutien pour répondre aux besoins des personnes tout au long de leur vie. La protection sociale universelle de la naissance à la vieillesse devrait inclure un socle de protection sociale qui offre un niveau de protection de base, complété par des régimes d'assurance sociale contributifs offrant des niveaux de protection accrus. Elle devrait couvrir tous les travailleurs dans toutes les formes de travail.

Qui est responsable ? Comment ? La responsabilité incombe uniquement aux gouvernements. La communauté internationale peut aussi aider des pays à mettre en place leurs propres systèmes de protection sociale.

Comment financer ? Le système pourrait être autofinancé par les individus en encourageant une société active tout au long de la vie dans laquelle les travailleurs âgés continueraient de travailler et de contribuer au système. De plus, le gouvernement pourrait élargir la marge budgétaire en réaffectant les dépenses publiques, en augmentant les recettes fiscales et en élargissant la couverture sociale et les recettes contributives. Les cotisations des employeurs à l'assurance sociale sont essentielles.

Points forts de la recommandation :

La motivation et l'objectif de cette recommandation méritent d'être soutenus, mais une attention particulière doit être accordée en premier lieu au développement de systèmes de protection sociale plus modernes, viables et durables.

Une fois cette modernisation réalisée, des moyens pourraient être explorés pour aider les personnes ayant besoin d'une meilleure couverture, sans créer de pression sur la durabilité, ni encourir des coûts inutiles.

Points faibles de la recommandation :

Les solutions financières prévues pour mettre en place cette recommandation ne sont pas idéales. Le problème de la viabilité, tel qu'il est mentionné à juste titre dans le rapport (page 37) n'est pas un problème mineur et des solutions à long terme doivent être trouvées. La première option, consistant à faire travailler plus longtemps les aînés, n'est pas très solide et ne permettra pas de résoudre le problème à long terme. La deuxième option d'étendre la marge budgétaire n'est pas non plus viable.

Les cotisations des employeurs sont évidemment essentielles dans le fonctionnement du système, mais elles ne sont pas les seules. Les institutions publiques devraient apporter leurs propres contributions, ainsi que les travailleurs.

Le rapport mentionne que *"des pays à différents niveaux de développement ont institué des systèmes de protection sociale adaptés aux contextes nationaux et régionaux, qui étendent leur couverture aux travailleurs vulnérables de l'économie informelle"*. Cet élément n'est cependant pas convaincant parce que le rapport n'a pas détaillé ces systèmes, ni identifié de pays spécifique. Sur ce point spécifique, le rapport n'indique pas comment le développement des systèmes de protection sociale doit

nécessairement suivre les périodes de croissance durable et de politiques macroéconomiques saines capables d'attirer les investissements. De plus, il ne met pas en évidence le rôle des deuxième et troisième piliers (fonds de pension privés) parmi les moyens possibles d'améliorer la durabilité du système de protection sociale.

2. Investir dans les institutions de travail

Le chapitre 2 se concentre sur le renforcement et la revitalisation des institutions qui régissent le travail, comme conséquence des transformations en cours. *"Ces institutions sont conçues pour corriger le déséquilibre fondamental entre le capital et le travail"* et elles englobent *"les lois, les réglementations, les contrats de travail, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs"* (page 39).

Recommandation 5 :

"Créer une garantie universelle pour les travailleurs avec un socle de protection du travail pour tous les travailleurs, qui intègre les droits fondamentaux des travailleurs, un 'salaire assurant des conditions d'existence convenables', des limites à la durée du travail et l'assurance de lieux de travail sûrs et sains".

Bref résumé de la recommandation : *"La relation de travail reste la pièce maîtresse de la protection du travail". "En même temps, tous les travailleurs quels que soient leur régime contractuel ou leur statut professionnel, doivent bénéficier d'une protection suffisante."* (page 39). La Garantie comprend :

- a. les droits fondamentaux des travailleurs, y compris la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective et à la protection contre le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination, et
- b. un ensemble de conditions de travail de base, notamment (i) "un salaire assurant des conditions d'existence convenables"; (ii) des limites à la durée du travail et (iii) l'assurance de lieux de travail sûrs et sains.

Qui est responsable ? Comment ? Ce n'est pas mentionné dans le rapport. Il incombe donc vraisemblablement au gouvernement d'adopter les lois et réglementations appropriées. Les partenaires sociaux peuvent également relever le socle de protection sociale par le biais des conventions collectives.

Comment financer ? Ce n'est pas mentionné dans le rapport.

Cette recommandation est la plus préoccupante compte tenu de son caractère complexe et ambitieux. Elle est formulée de telle sorte que, d'une part elle renforce la relation de travail (*"la relation de travail reste la pièce maîtresse de la protection du travail"*), mais, d'autre part, elle s'en écarte aussi (*"en même temps, tous les travailleurs quels que soient leur régime contractuel ou leur statut professionnel, doivent bénéficier d'une protection suffisante"*).

Points forts de la recommandation :

Il est difficile de trouver des points forts dans cette recommandation, si ce n'est son objectif commun de renforcer la protection minimale des travailleurs.

Points faibles de la recommandation :

Il est difficile d'appliquer correctement cette proposition, à commencer par le terme "garantie". Qui peut fournir une telle "garantie" alors qu'il n'y a pas de garantie de survie pour les entreprises, ni de garantie de création d'emplois. Considérant que la durée de vie moyenne d'une entreprise diminue rapidement, passant de 90 ans en 1935 à environ 18 ans seulement aujourd'hui, les entreprises doivent pour réussir être plus agiles, innovantes et réactives. Il est de plus en plus courant que des entreprises se restructurent pour s'adapter aux attentes des clients qui ne cessent d'augmenter et de changer, dans un monde où la concurrence est féroce.

Bien que la mise en place d'un "salaire vital" figure dans la Constitution de l'OIT, cela pose problème parce que :

- il reste encore à convenir d'une définition internationale sur ce que constitue un "salaire vital" ;
- quand on parle de "salaire vital", on fait systématiquement référence à un salaire qui permet au travailleur de subvenir à ses propres besoins et ceux des personnes à charge, ce qui peut inclure le logement, l'alimentation, les gardes d'enfants, l'éducation, le transport, les soins de santé, les impôts, l'épargne pour les cas d'urgence et autres besoins de base. C'est pourquoi le "salaire vital" dépend d'une mesure incertaine de ce qui est considéré comme un "bon" niveau de vie ;
- les PME auront des difficultés à verser un "salaire vital" aux travailleurs s'il est fixé à un niveau trop élevé ce qui pourrait avoir des conséquences sur le taux d'emploi et la création d'emplois.

Une indication sur la manière de mettre en œuvre le concept de salaire vital se trouve dans la note 41 de fin du rapport, qui se lit comme suit :

"La convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, de l'OIT prévoit un salaire minimum, compte tenu des éléments suivants : (a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux ; et (b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, les niveaux de productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi".

Un salaire vital est un concept différent du "salaire minimum". Cependant ce dernier a une définition précise et peut être mis en œuvre. La grande qualité de ce concept, par rapport à l'autre, réside dans le fait que cette convention permet un juste équilibre dans la fixation des salaires minima, en tenant compte à la fois des "critères sociaux" (besoins des travailleurs et de leurs familles) et des "critères économiques" (productivité et capacité de paiement des entreprises).

Le reste du rapport reflète positivement ce point de vue en faisant référence au "salaire minimum" au lieu du "salaire vital" (page 45).

En ce qui concerne les limites à la durée du travail, des heures de travail excessives mettent à rude épreuve la santé et la productivité et doivent par conséquent être découragées. D'autre part, la réduction du nombre d'heures de travail peut avoir des répercussions sur la productivité des travailleurs, ce qui à son tour diminue la compétitivité des entreprises et, par conséquent, de manière négative la croissance économique. Des données récentes montrent qu'une réduction du temps de

travail n'a pas nécessairement bien fonctionné². Des études supplémentaires sont nécessaires pour déterminer la viabilité de cette recommandation.

En ce qui concerne la Garantie universelle pour les travailleurs en tant que "voie pour passer de l'emploi informel à l'emploi formel", en raison des coûts de mise en œuvre de cette recommandation, il est important de déterminer si les pays les moins avancés et ceux en développement qui ont des niveaux d'informalité plus élevés auront la capacité de s'attaquer aux problèmes associés au secteur informel en appliquant la Garantie universelle pour les travailleurs.

Enfin, la Garantie universelle pour les travailleurs est également proposée comme solution à la faible productivité, en raison de sa capacité à générer une main-d'œuvre plus productive. Cette affirmation n'est cependant pas convaincante et elle est sans fondement, puisqu'il n'y a pas de corrélation directe entre un salaire vital et des niveaux de productivité plus élevés.

Recommandation 6 :

"Renforcer la maîtrise du temps en élaborant des aménagements du temps de travail qui donnent aux travailleurs un plus grand choix d'horaires et de durée de travail afin de concilier vie professionnelle et vie privée, sous réserve des besoins de l'entreprise en matière de flexibilité, et la garantie d'un nombre minimal d'heures".

Bref résumé de la recommandation : les technologies sont susceptibles de transformer le temps de travail en heures excessives ou inadéquates. Les travailleurs ont besoin d'une meilleure maîtrise du temps. Choisir leur temps de travail améliorera leur santé et leur bien-être ainsi que leurs performances et celles de l'entreprise. Il est également important de réduire le temps de travail tout en augmentant la productivité, ce qui permet d'accroître les revenus.

Qui est responsable ? Comment ? Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs adoptent des aménagements de temps de travail, en fonction des besoins de flexibilité de l'entreprise. Le dialogue social serait un soutien supplémentaire.

Comment financer ? Pas d'information à ce sujet.

Points forts de la recommandation :

La proposition est très attrayante mais difficile à gérer.

Points faibles de la recommandation :

La flexibilité du temps de travail et le fait de travailler sous pression dépendent fortement de la nature et de la portée du travail. Certaines professions ou industries peuvent nécessiter des horaires de travail stables et fiables, alors que ce n'est pas le cas pour d'autres. Il y a aussi un besoin d'équilibrer la flexibilité du travail et la qualité des résultats pour assurer la sécurité de l'emploi. La productivité et la compétitivité sont des éléments indissociables d'une économie forte, stable et saine et des marchés du travail. C'est particulièrement vrai de nos jours, alors que les temps modernes imposent un accroissement de la concurrence, non seulement au niveau national, mais particulièrement au niveau international, en raison du développement de l'économie numérique.

² *What is the French economic problem?* (Quel est le problème économique français ?), BBC News, avril 2016 <https://www.bbc.com/news/business-36152571>

La recommandation 6 ne semble pas prendre en considération les exemples réussis où la réduction du temps de travail a amélioré la productivité et augmenté les revenus individuels et l'aide sociale (page 41).

Recommandation 7:

"Promouvoir activement la représentation collective des travailleurs et des employeurs et le dialogue social par le biais des politiques publiques".

Bref résumé de la recommandation : "Les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs sont parties au contrat social et sont responsables de sa conception et de sa mise en œuvre par le biais du dialogue social. La représentation collective des travailleurs et des employeurs par le dialogue social est un bien public qui se trouve au cœur de nos démocraties. Elle devrait être encouragée et développée par des politiques publiques."

Qui est responsable ? Comment ? Il existe de nombreuses options pour renforcer les mécanismes de dialogue et de partenariat au niveau de l'entreprise par des consultations et des échanges d'information, par la négociation collective et le dialogue social tripartite.

Un rôle spécifique doit être joué au niveau des institutions qui fixent les salaires où les politiques salariales doivent être revitalisées, par une application appropriée des salaires minima légaux et des salaires négociés collectivement.

Comment financer ? Il n'y a pas d'information sur le financement de cette proposition.

Points forts de la recommandation :

La recommandation reprend un message souvent partagé par les mandants de l'OIT, au sein des débats de l'OIT et en dehors. Au niveau national, les partenaires sociaux luttent parfois pour leur propre survie et pour jouer un rôle actif dans l'élaboration ou la révision des politiques sociales nationales.

Le déclin de la représentation des travailleurs au niveau mondial est également préoccupant pour son principal homologue, à savoir les organisations d'employeurs.

L'accent fortement mis par les recommandations sur le fait qu'aucune autre organisation ne peut se substituer aux organisations de travailleurs et d'employeurs est d'une grande importance (page 43).

Points faibles de la recommandation :

Cette recommandation présente trois principaux points faibles :

- "L'intrusion" du rapport de la commission mondiale dans les politiques salariales, dont la revitalisation devrait se fonder sur l'application appropriée des salaires minima légaux et des salaires négociés collectivement (pages 44) n'est pas appropriée. Une telle recommandation est en contradiction avec le caractère volontaire de la négociation collective, telle qu'énoncée dans la convention n° 98 de l'OIT.
- L'appel à la reconnaissance de la négociation collective pour les "travailleurs indépendants" fait abstraction des débats au sein de l'OIT et dans de nombreux pays européens sur le statut des travailleurs indépendants et leur admissibilité aux droits collectifs. C'est pourquoi, il ne s'agit pas d'une recommandation bien réfléchie, ni bien fondée.

Recommandation 8 :

"Gérer et mettre la technologie au service du travail décent et adopter une approche de la technologie "sous contrôle humain."

Bref résumé de la recommandation : la technologie peut grandement contribuer à faire progresser le travail décent. Toutefois, la décision finale concernant le travail sera prise en fonction des droits de l'homme et non des algorithmes. La technologie peut être utile aux administrations, aux entreprises et aux partenaires sociaux pour surveiller les travailleurs. Cependant, dans le même temps, la technologie sous forme de plateformes numériques rend plus difficile le contrôle de l'application légale. Il est recommandé de mettre en place un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques qui établisse un socle de droits et de protections et impose aux plateformes (et à leurs clients) de les respecter (page 46).

Qui est responsable ? Comment ? Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent surveiller l'impact des nouvelles technologies sur le travail.

Comment financer ? Il n'y a pas d'information sur le financement de cette proposition.

Points forts de la recommandation :

Se projeter dans l'avenir du travail signifie tirer pleinement profit de toutes les opportunités qu'offrent les technologies en termes de modèles économiques et de conditions de travail. Cette recommandation vise à souligner ce point, mais avec un accent particulier sur une approche humaine en matière de technologie.

Points faibles de la recommandation :

L'approche d'une technologie dirigée par l'homme doit tenir compte du fait que les algorithmes sont conçus et contrôlés par des êtres humains. Par conséquent les humains sont responsables de la manière dont ils déploient et utilisent la technologie. Pour tout défaut de conception ou tendance dans la technologie numérique, les humains qui l'ont déployée sont responsables de son fonctionnement et des résultats de leur technologie. Comme pour toute autre technologie utilisée en milieu de travail, les travailleurs et les superviseurs doivent faire preuve de diligence et suivre la formation nécessaire qui exige un certain niveau de culture numérique.

En ce qui concerne la technologie au service de l'administration du travail (par exemple par la technologie de la *blockchain*), il n'apparaît pas clairement pourquoi il n'en va pas de même pour les plateformes de travail numériques ? Une application devrait aider l'administration du travail à contrôler les conditions de travail ainsi que les travailleurs exerçant sur des plateformes numériques.

Par conséquent, la recommandation de mettre en place un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques qui établisse un socle de droits et de protections et impose aux plateformes (et à leur clients) de les respecter semble totalement hors contexte et n'est pas bien expliquée. Elle soulève plus de questions qu'elle n'apporte de réponses, en particulier en ce qui concerne sa faisabilité. Par exemple, qui sera responsable de la mise en place de ce système de gouvernance internationale ? Qui le contrôlera ? Les gouvernements s'entendront-ils sur un tel système de gouvernance ? Dans quel cadre ? Quels sont les droits et protections minima auxquels il est fait référence ? S'agira-t-il de droits et protections transnationaux ?

3. Investir dans le travail décent et durable

Recommandation 9 :

"Créer des dispositifs incitatifs pour promouvoir les investissements dans des domaines clés pour un travail décent et durable."

Bref résumé de la recommandation : Investir dans l'économie du soin (qui pourrait générer 475 millions d'emplois dans le monde d'ici 2030) permettrait de faire face au vieillissement rapide de la population dans de nombreux pays et ouvrirait la voie à des progrès vers l'égalité des sexes. Pour atténuer les changements climatiques, des stratégies d'adaptation soigneusement conçues peuvent clairement avoir un impact positif sur l'emploi grâce à une transition équitable pour tous les acteurs du monde du travail. Par exemple, en renforçant les droits fonciers, en autonomisant les femmes, en améliorant l'accès au crédit et aux assurances et en fixant des mesures pour des prix agricoles justes et stables pour la sécurité alimentaire. Il est urgent de promouvoir l'accès à une énergie propre, abordable et renouvelable dans les zones rurales.

Qui est responsable ? Comment ? La transformation de l'économie des soins dépend des investissements publics dans des services de soins de qualité, des politiques de travail décent pour les prestataires, du soutien aux travailleurs non rémunérés qui souhaitent retourner à un emploi rémunéré et de la réévaluation et de la formalisation du travail rémunéré dans le secteur des soins. Les micro, petites et moyennes entreprises sont des partenaires importants dans la conception d'adaptations locales au changement climatique. Les initiatives gouvernementales visant à fournir aux petits agriculteurs pratiquant une agriculture de subsistance un accès au crédit peuvent contribuer à exploiter les opportunités de la chaîne de valeur. Des infrastructures physiques, numériques et sociales de haute qualité, y compris d'excellents services publics, sont des investissements fondamentaux.

Comment financer ? Le financement de l'investissement peut être obtenu grâce à un secteur privé prospère et à la mobilisation des ressources intérieures qu'il génère. Les sources extérieures de financement, que ce soit l'aide publique au développement ou l'investissement étranger direct, ont un rôle de catalyseur à jouer. Les banques de développement multilatérales ou nationales et les initiatives de financement mixte peuvent alléger les contraintes qui pèsent sur les investissements dans les infrastructures.

Points forts de la recommandation :

La recommandation reconnaît le rôle des micro, petites et moyennes entreprises en tant que partenaires importants dans la conception d'adaptations locales au changement climatique. Les plans nationaux d'adaptation (PNA) sont traditionnellement basés sur des politiques menées par l'État, c'est pourquoi cette recommandation d'impliquer des micro, petites et moyennes entreprises est considérée comme une approche innovante.

Points faibles de la recommandation :

Cette recommandation souligne le besoin d'investir davantage dans l'économie des soins, l'économie verte et l'économie rurale. Cependant, elle n'apporte pas de réponse et passe à côté de l'essence du titre, qui est de "créer des dispositifs incitatifs", de la part du "secteur privé prospère" tel que mentionné ci-dessus. Il n'y a pas de dispositifs incitatifs clairs pour les entrepreneurs, par exemple en développant un environnement favorable aux entreprises, ce qui est essentiel pour l'expansion de l'industrialisation et des entreprises.

La réévaluation et la formalisation du travail dans le secteur des soins peuvent sembler attrayantes en théorie (en générant 475 millions d'emplois) mais la réalité impliquerait un changement fondamental dans la manière dont les familles et les cultures sont organisées. Par exemple, un "employeur" qui indemniserait un père qui s'occupe de sa mère âgée et qui considérerait cela comme un "emploi".

En ce qui concerne la transition vers une économie verte, l'expérience a montré que cette transition est difficile, qu'elle prend du temps et nécessite des politiques réfléchies pour éviter des conséquences inattendues. Ce point aurait dû être mentionné dans le rapport.

Recommandation 10 :

"Refondre les dispositifs incitatifs pour les entreprises afin d'encourager les investissements à long terme dans l'économie réelle et élaborer des indicateurs supplémentaires de progrès vers le bien-être, l'environnement durable et l'égalité."

Bref résumé de la recommandation : cette recommandation appelle l'instauration d'un climat favorable aux entreprises et des dispositifs incitatifs pour le financement à long terme, afin d'aligner le succès des entreprises sur le programme centré sur l'humain. Le secteur privé a un rôle crucial à jouer, en particulier en ce qui concerne les mesures innovantes qui obligent les entreprises à rendre compte de l'impact de leurs activités sur l'environnement et les collectivités. Alors que les conditions des marchés financiers poussent les entreprises à atteindre des objectifs financiers à court terme et à répondre aux attentes des actionnaires, les entreprises peuvent éprouver des difficultés à s'engager dans des stratégies de planification et d'investissements à plus long terme qui, en fin de compte, seraient plus propices à leur compétitivité, leur croissance et leur succès. Les dispositifs incitatifs fondés sur le marché qui sont proposés comprennent : 1) l'élargissement de la représentation des parties prenantes par exemple en instituant des conseils consultatifs des parties prenantes et rendant les sociétés plus responsables envers les intérêts de la communauté ; 2) la suppression des rapports financiers trimestriels ; et 3) l'offre de dispositifs incitatifs pour les actionnaires à long terme et la mise en place de rapports financiers plus complets.

Il y a de vives préoccupations quant à la concentration de pouvoir parmi les entreprises technologiques et la recommandation soutient les efforts internationaux visant à promouvoir davantage de concurrence en matière d'innovation et le développement d'entreprises mieux adaptées aux objectifs sociaux.

Qui est responsable ? Comment ? La communauté financière et en particulier les fonds de pension ont un rôle crucial à jouer, en développant des instruments innovants pour des investissements socialement et écologiquement responsables, soutenus par des exigences de transparence dans les rapports des entreprises et un cadre réglementaire adapté. La recommandation demande que d'autres indicateurs de progrès complètent le PIB, y compris ceux qui suivent l'impact sur l'environnement, le travail non rémunéré effectué dans les ménages et les collectivités (notamment les soins non rémunérés) et l'accès à l'éducation, la santé et le logement.

Comment financer ? L'application efficace de politiques fiscales équitables est essentielle pour financer les investissements en faveur d'un travail décent et durable. Les systèmes fiscaux doivent être équitables et compatibles avec la promotion du travail décent, la croissance économique et le développement des entreprises et les recettes fiscales doivent être suffisantes pour répondre aux ambitions du programme centré sur l'humain. Ceci devrait également s'appliquer aux modèles commerciaux fortement numérisés, qui offrent également des possibilités de s'attaquer à la fracture numérique.

Points forts de la recommandation :

Cette recommandation semble reconnaître en partie le rôle du secteur privé et les avantages à la création d'un climat favorable aux entreprises. Il s'agit d'une approche générale positive.

La recommandation souligne également le besoin d'envisager d'autres indicateurs de progrès pour compléter le PIB. Il est généralement admis que des données pertinentes et précises procurent une grande valeur ajoutée aux décideurs politiques et leur permettent donc de prendre de meilleures décisions en ce qui concerne la répartition efficace des ressources et des priorités. Une réflexion plus approfondie sera nécessaire sur la manière d'inclure concrètement le travail de soins non rémunéré comme l'un des autres indicateurs de progrès.

Points faibles de la recommandation :

Il reste à voir si un élargissement de la représentation des parties prenantes dans la gouvernance d'entreprise sera bénéfique pour les entreprises. Des problèmes peuvent surgir en raison de l'inadéquation des parties prenantes due à des intérêts conflictuels, à une réglementation excessive des activités de l'entreprise qui sape l'indépendance de l'entreprise et à une mauvaise compréhension de la culture de travail de l'entreprise.

Les cadres réglementaires et la transparence des rapports peuvent, en théorie, aligner les entreprises sur le programme centré sur l'humain. Ceci peut toutefois s'avérer contreproductif dans les efforts visant à "encourager les investissements à long terme dans l'économie réelle". Des réglementations plus simples et plus judicieuses se sont avérées plus efficaces à long terme.

En référence aux vives préoccupations suscitées par la concentration du pouvoir entre les entreprises technologiques, des lois et des politiques en matière de concurrence sont adoptées afin d'interdire l'abus de position dominante ou de pouvoir de marché. Cependant, le fait d'être dominant sur un marché n'est pas interdit en soi. Par conséquent, une saine concurrence entre les entreprises technologiques devrait être encouragée, car elle contribue également au développement de l'innovation.

6. ASSUMER SES RESPONSABILITÉS ET LE RÔLE FUTUR DE L'OIT

Cette partie du rapport fait référence à celles et ceux qui sont appelés à prendre leurs responsabilités et à agir.

Toutes les parties prenantes sont appelées à prendre leurs responsabilités, même si les recommandations exigent principalement une action de la part des gouvernements et des entreprises. Il s'agit là d'un échec manifeste du rapport, car il n'encourage pas tout le monde à jouer un rôle actif dans l'avenir du travail.

La référence à la "solidarité entre les peuples, les générations, les pays et les organisations internationales" n'est qu'une simple aspiration.

Recommandation finale

La **recommandation finale** du rapport figure dans ce chapitre (page 59) :

*"Nous recommandons à tous les pays **d'établir des stratégies nationales pour l'avenir du travail**, en s'appuyant sur des institutions existantes de dialogue social ou, si nécessaire, en en créant de nouvelles. Ces stratégies devraient mettre en œuvre les recommandations formulées dans le rapport, en tenant compte des circonstances nationales spécifiques".*

Concernant les responsabilités de l'OIT, il est recommandé que :

- L'OIT soit le point focal du système international pour l'élaboration et l'analyse comparative des stratégies nationales pour l'avenir du travail (page 59) ;
- L'OIT facilite la coordination entre toutes les institutions multilatérales compétentes dans l'élaboration et la mise en œuvre du programme d'action centré sur l'humain (page 59) ;
- L'OIT améliore sa compréhension des changements et crée un laboratoire d'innovation sur les technologies numériques qui peuvent favoriser le travail décent. *"Ce laboratoire piloterait et faciliterait l'adaptation et l'adoption de technologies pour aider les employeurs, les travailleurs et les services d'inspection du travail à surveiller les conditions de travail, et il fournirait une formation et un soutien sur la manière d'analyser et d'utiliser les données recueillies."*

De telles recommandations, et en particulier la première, expriment un appel pour que le BIT reçoive un large mandat, mais doivent nécessairement respecter le caractère tripartite de l'OIT et la manière dont les décisions sont prises. La Conférence internationale du Travail de juin 2019 pourra discuter de ces recommandations ainsi que d'autres propositions pertinentes, afin de définir le rôle et les travaux futurs de l'OIT pour les années à venir.

Étant donné que ces décisions sont basées sur le consensus, il sera nécessaire que les trois mandants concordent sur le contenu du document qui découlera de la discussion.

Les mandants pourraient, par exemple, souhaiter élaborer une **feuille de route spécifique pour l'OIT**, qui sera réexaminée en 2030 (conformément au programme de développement durable à l'horizon 2030) et avec des idées plus précises sur la manière dont l'OIT devrait réaffirmer son rôle et renforcer son leadership dans les politiques mondiales relevant de son mandat.

L'OIT pourrait, entre autres choses, être invitée à se concentrer sur les points suivants :

- **Prendre l'initiative au niveau mondial en vue d'anticiper les besoins en matière de compétences et de fournir des conseils essentiels aux mandants dans ce domaine ;**
- **Aider les pays à renforcer la croissance de la productivité, conduisant à la création d'emplois décents et à la croissance économique, et à promouvoir et stimuler l'entrepreneuriat ;**
- **Développer davantage l'expertise sur les dispositifs d'accompagnement à la transition professionnelle et partager les bonnes pratiques ;**
- **Aider les pays à avoir des marchés de travail efficaces et actifs ;**
- **S'attaquer de façon plus efficace à l'informalité sur la base de la Résolution de la CIT ;**
- **Renforcer un dialogue social efficace, moderne et responsable ;**
- **Renforcer le développement de systèmes de protection sociale durables ;**
- **Garantir l'efficacité, l'universalité et la pertinence des Normes internationales du Travail.**

7. POSITION SUGGÉRÉE POUR LES MEMBRES DE L'OIE

- Les organisations d'employeurs souhaitent peut-être exprimer leur **soutien** aux *recommandations n° 1 sur la formation tout au long de la vie (avec les remarques soulignées dans note d'orientation), n° 2 sur l'accompagnement des individus dans les transitions futures*

du travail, n° 3 sur l'adoption d'un programme pour l'égalité des genres, n° 4 sur le renforcement des systèmes de protection sociale (toujours en considérant sa durabilité d'abord), n° 7 sur la promotion de la représentation collective et le dialogue social. Toutes ont des points forts et des points faibles comme cela a été détaillé ci-dessus, mais elles peuvent dans l'ensemble être soutenues.

- Les organisations d'employeurs souhaiteront peut-être **prendre note** de la *recommandation n° 9 sur la création de dispositifs incitatifs pour promouvoir les investissements dans des domaines clés pour un travail décent et durable* et de la *recommandation n° 10 sur la refonte des dispositifs incitatifs pour les entreprises afin d'encourager les investissements à long terme dans l'économie réelle*. Les deux ont le même nombre de points forts et de points faibles, tel qu'indiqué plus haut.
- Les organisations d'employeurs souhaiteront peut-être faire part de leurs **réserves** et prendre leurs **distances** par rapport à la notion de *Garantie universelle pour les travailleurs (recommandation n° 5)* et le concept de *maîtrise du temps (n° 6)*. Ces deux recommandations sont celles qui suscitent le plus de préoccupations en raison de leur caractère irréaliste et coûteux. En outre, les employeurs voudront peut-être faire part de leurs préoccupations au sujet de la *recommandation n° 8 et sa proposition d'un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques qui établit un socle de droits et de protections et impose aux plateformes et à leurs clients de les respecter*.
- Les employeurs ont maintes fois souligné **le rôle joué par le secteur privé dans l'avenir du travail**. Cela n'a malheureusement pas été clairement reconnu dans le rapport. Le secteur privé a la capacité et le potentiel de contribuer à la transition du secteur informel au secteur formel par le biais de la "gig economy" (l'économie des petits boulots), de générer de la production et de l'emploi grâce au progrès technologique, de créer des réseaux et des plateformes mondiales, de collaborer avec les universités et d'autres institutions éducatives pour promouvoir l'innovation et de contribuer à développer des méthodes et programmes de formation pour répondre aux besoins et aux exigences futurs en main-d'œuvre.
- En ce qui concerne le **rôle futur de l'OIT**, les organisations d'employeurs doivent bien comprendre que le rapport de la Commission mondiale et ses recommandations ne peuvent préjuger de la discussion qui aura lieu lors de la prochaine Conférence internationale du Travail sur ce même sujet. Il appartiendra aux mandants tripartites de confirmer les recommandations de la Commission mondiale ou de présenter et de développer de nouvelles idées pour les futurs travaux de l'OIT.

8. PROCHAINES ÉTAPES

- Les organisations d'employeurs souhaiteront peut-être faire part de leurs principales recommandations ainsi que des préoccupations exprimées à leurs gouvernements respectifs ou lors de discussions nationales/régionales sur l'avenir du travail. Lorsqu'ils expriment leur message, ils doivent garder à l'esprit qu'il s'agit d'une évaluation initiale qui devra faire l'objet d'une réflexion et de discussions approfondies au sein du Groupe des employeurs. En outre, il convient de reconnaître les difficultés rencontrées par les commissaires pour présenter des propositions d'action concrètes et réalistes, applicables dans le monde entier et à différents niveaux de développement.

- Les organisations d'employeurs peuvent souhaiter diffuser le rapport à leurs membres et à leurs entreprises partenaires et souligner les principales préoccupations de notre Groupe.
- Le Groupe des employeurs aura l'occasion de discuter en détails le rapport lors de la prochaine réunion du Groupe de travail sur l'Avenir du travail qui se tiendra en même temps que la prochaine session du Conseil d'administration du BIT en mars 2019.
- L'OIE diffusera un document de réflexion sur le travail et le rôle futur de l'OIT pour le Centenaire.



A powerful
and balanced
voice for business

© IOE
Janvier 2019

International Organisation of Employers | Organisation Internationale des Employeurs | Organización Internacional de Empleadores
Avenue Louis-Casari 71 – CH-1216 Geneva • T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01 • ioe@ioe-emp.com ioe-emp.org