

MANUEL

Donner un élan à la Décennie d'action

grace à la collaboration entre les
employeurs et les coordonnateurs
résidents des Nations Unies



Table des matières

I. Introduction	4
Objectif	6
Principales parties prenantes	6
II. Collaboration et dialogues OIE-KAS	12
Dialogues et discussions approfondies	13
Calendrier de la collaboration OIE-KAS en 2020	16
Domaines possibles de collaboration	16
Recommandations	17
III. Programme 2030 et objectifs de développement durable	18
Qu'est-ce que le Programme 2030 pour le développement durable ?	18
Réforme des Nations Unies	19
Forum politique de haut niveau sur le développement durable et Examens nationaux volontaires	19
Pacte mondial des Nations Unies	20
Engagement des organisations d'employeurs et d'entreprises en faveur des ODD	21
Exemples concrets d'activités d'organisations d'employeurs liées aux ODD	22
IV. Financement du développement durable	25
Nécessité croissante d'établir des partenariats avec le secteur privé	25
Initiatives des Nations Unies pour accroître le financement du développement durable	26
V. Partenariats et amélioration de la collaboration	29
Collaborations fructueuses avec le secteur privé et Partenariats public-privé (PPP)	33
VI. Réflexions sur la collaboration	36
VII. Conclusion	37
VIII. Principales sources d'information/Liens	38
IX. Ressources supplémentaires	39

ISBN 978-1-7369528-0-1 – Publication en 2021

Liste des acronymes et abréviations

AGNU	Assemblée Générale des Nations Unies
BCAD-ONU	Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies
BCR	Bureau du coordonnateur résident
CACIF	Comité des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (Guatemala)
CRNU	Coordonnateur résident des Nations Unies
ENV	Examen national volontaire
ESG	Environnemental, social et de gouvernance
FPHN	Forum politique de haut niveau pour le développement durable
GISD	Investisseurs mondiaux pour le développement durable
GNUDD	Groupe des Nations Unies pour le développement durable
KAS	Fondation Konrad-Adenauer
ODD	Objectif de développement durable
OIE	Organisation internationale des Employeurs
OIT	Organisation internationale du Travail
ONU	Organisation des Nations Unies
PDG	Président directeur général
PME	Petite et Moyenne entreprise
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPP	Partenariat public-privé
RSPP	Union russe des industriels et des entrepreneurs
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
USCIB	Conseil américain pour le commerce international
VBO-FEB	Fédération des entreprises de Belgique

I. Introduction



Alors qu'il ne reste que dix ans pour réaliser le Programme 2030 et que les efforts déployés sont actuellement en deçà des objectifs, le Secrétaire général des Nations Unies (NU) a appelé à une Décennie d'action pour accélérer la dynamique du développement durable afin de garantir que «personne ne soit laissé pour compte».

Cet effort considérable s'appuie sur la récente réforme de repositionnement du système de développement des Nations Unies, qui a élevé le statut du principal document de planification de l'ONU au niveau national, le plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (cadre de coopération), en tant qu'instrument le plus important pour la planification et la mise en œuvre des activités de développement des Nations Unies en vue de soutenir la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030).

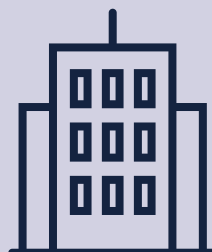
Le plan-cadre de coopération doit être préparé et finalisé en pleine consultation avec les gouvernements nationaux. La réforme a également introduit une nouvelle génération d'équipes de pays des Nations Unies centrées sur les cadres de coopération et dirigées par des Coordonnateurs résidents des Nations Unies (CRNU ou simplement CR) indépendants et habilités. Le cadre de coopération est également un instrument de partenariat avec un large éventail de parties prenantes, dont le secteur privé¹.

1 [Directives relatives au plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable \(2019\)](#)

Rôle central du secteur privé dans le développement durable



9 personnes sur 10 y sont employés dans le monde, ce qui le rend essentiel pour contribuer à l'élimination de la pauvreté.



Les entreprises peuvent faire preuve de créativité et d'innovation pour relever les défis mondiaux du développement durable.



Ensemble, les gouvernements, l'ONU et le secteur privé disposent des ressources nécessaires pour atteindre les objectifs de développement durable.



Les organisations d'employeurs sont la voix du secteur privé au niveau national et sont essentielles pour relier les institutions mondiales aux entreprises locales.

Objectif

L'objectif de ce manuel est de renforcer la collaboration entre les CR, y compris leurs bureaux et les équipes de pays des Nations Unies, et les organisations d'employeurs et d'entreprises, afin de réaliser l'ambition de la Décennie d'action pour le développement durable, en fournissant un ensemble d'orientations et des exemples de bonnes pratiques. Il sert également à sensibiliser les organisations d'employeurs au travail des Nations Unies et aux points d'entrée pour le dialogue et l'engagement, ainsi qu'à sensibiliser les représentants de l'ONU aux intérêts du secteur privé qui sont, à bien des égards, des intérêts communs.

La Décennie d'action appelle à l'accélération des solutions durables aux défis les plus pressants du monde, qui peuvent être mieux mises en œuvre par la collaboration et les partenariats réunissant toutes les parties prenantes autour de la table.



Principales parties prenantes

Organisation internationale des Employeurs

L'Organisation internationale des Employeurs (OIE) est l'une des principales voix des entreprises au niveau mondial et sur le terrain. Avec plus de 150 organisations d'employeurs et d'entreprises membres dans 145 pays, l'OIE représente les intérêts de plus de 50 millions d'entreprises. Il s'agit tout simplement du plus grand réseau communautaire mondial du secteur

privé. Depuis plus de 100 ans, elle est la voix forte et équilibrée des entreprises et offre une perspective diversifiée et unique basée sur des membres qui comprennent des entreprises allant de grandes multinationales aux petites et moyennes entreprises (PME) et une vaste gamme d'industries. Avec les syndicats, l'OIE joue un rôle essentiel dans le façonnement des marchés du travail et dans le soutien à ses membres.

L'OIE est activement impliquée dans l'Organisation internationale du Travail (OIT) et d'autres entités de l'ONU, le G20 et d'autres forums émergents, et contribue au Programme 2030. Dans son Manifeste du centenaire, l'OIE a pleinement soutenu le Programme 2030 comme la voie la plus efficace vers le développement humain durable. L'OIE a souligné son engagement à œuvrer particulièrement en faveur des cibles ambitieuses de l'objectif de développement durable (ODD) 8 pour «une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous», ainsi que de l'ODD 17 pour une revitalisation du partenariat mondial.

OIE : domaines de services et de politiques

Trois piliers de services pour faire progresser l'agenda mondial :

- Défendre les intérêts (élaborer et façonner les politiques)
- Rassembler (faciliter la mise en réseau)
- Renforcer les capacités (renforcer la voix des organisations d'employeurs)

Priorités politiques

- COVID-19
- Normes internationales du Travail
- Relations professionnelles
- Droits de l'homme et conduite responsable des entreprises
- Emploi et qualifications
- Migration de main-d'œuvre
- Développement durable
- L'avenir du travail
- Sécurité et santé au travail
- Diversité.

L'OIE s'est engagée à intensifier le dialogue constructif avec les parties prenantes, à développer le renforcement des capacités, l'apprentissage entre pairs et le partage des connaissances pour les organisations d'employeurs sur les tendances et les développements ayant un impact sur les entreprises, en collaboration avec d'autres partenaires et organisations internationales.

L'OIE est également un partenaire important du Pacte mondial des Nations Unies, le principal véhicule de l'ONU pour promouvoir des pratiques commerciales responsables et faire progresser le soutien du secteur privé aux ODD. L'OIE siège au conseil d'administration du Pacte mondial de l'ONU au niveau mondial, contribuant ainsi à définir les priorités et les plans de l'organisation.

Organisations nationales d'employeurs

Les organisations membres de l'OIE sont les organisations nationales d'employeurs et d'entreprises de 145 pays. Elles sont la voix représentative et légitime des entreprises au niveau national et sont profondément impliquées dans le processus d'élaboration des politiques par leur engagement auprès des gouvernements et des syndicats et dans le développement des cadres législatifs. Les entreprises individuelles et les réseaux d'entreprises ne peuvent pas proposer une représentation aussi étendue.

Au niveau national, les organisations d'employeurs sont très engagées auprès des petites et moyennes entreprises (PME), des jeunes entrepreneurs et de leurs associations, et travaillent et collaborent souvent avec les réseaux locaux du Pacte mondial des Nations Unies. Un certain nombre de membres nationaux de l'OIE accueillent les réseaux locaux du Pacte mondial et travaillent en étroite collaboration sur des objectifs communs. En tant que partenaire collaborant avec le secteur public, les organisations d'employeurs et d'entreprises cherchent à promouvoir le travail des Nations Unies et à expliquer à leurs membres les avantages mutuels potentiels des partenariats.

Pouvoir de la collaboration : Les réformes du marché du travail du Qatar.

Les partenaires sociaux se sont réunis et ont apporté des changements à la législation et aux réglementations du Qatar.

Le Qatar a réalisé de profondes réformes du marché du travail, qui ont abouti à l'abolition du système de la *kafala*¹, à une amélioration significative des systèmes de sécurité et de santé au travail, et au renforcement de la voix des travailleurs. Ces réformes constituent une étape importante pour les droits des travailleurs dans le pays. Elles sont tout aussi importantes pour les employeurs. Elles accroissent le dynamisme et la mobilité sur le marché du travail du pays et permettent aux entreprises de constituer plus facilement leurs viviers de talents. Elles renforcent également l'attrait du Qatar pour les investissements et le commerce. Plus important encore, la fin du système de la *kafala* est une mesure essentielle pour l'éradication du travail forcé.

Les partenaires sociaux aux niveaux international et national (gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs), les organisations de la société civile et autres ont accompagné les réformes et joué un rôle crucial dans la promotion d'un changement durable sur le terrain. Pour réussir les processus de transition, il faut des organisations d'employeurs particulièrement dynamiques. Elles apportent non seulement la voix représentative des entreprises à la table des négociations, mais elles les sensibilisent également et renforcent leurs capacités, en particulier celles des PME.

¹ Le «Système de la *kafala*» fait référence à une forme de parrainage des migrants dans les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) où le statut d'immigration et de résidence légale d'un travailleur migrant est lié à un parrain/employeur individuel pendant toute la durée de son contrat et le migrant doit recevoir la permission explicite du parrain pour entrer ou quitter le pays, démissionner ou changer d'emploi.

Coordonnateurs résidents des Nations Unies

En tant que plus hauts représentants du Secrétaire général des Nations Unies au sein du système de développement de l'ONU au niveau national, 129 CR dirigent 131 équipes des Nations Unies couvrant 162 pays et territoires afin de coordonner le soutien du système de développement des Nations Unies aux gouvernements dans la réalisation du Programme 2030.

Le principal levier qui sous-tend cette coordination est le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable («cadre de coopération» anciennement appelé Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement en anglais ou PNUAD), un plan de trois à cinq ans pour le développement durable dans lequel les gouvernements nationaux sont des parties prenantes essentielles et où le secteur privé peut jouer un rôle consultatif important.

Mis en œuvre en 2019 dans le cadre de la réforme du système de développement des Nations Unies pour remplacer l'ancienne structure des représentants résidents, les CR sont désormais plus autonomes et collaborent à travers l'ensemble des activités de l'ONU, y compris les agences des Nations Unies et leurs programmes tels que l'OIT, l'UNICEF, ONU Femmes et l'Organisation mondiale de la santé, pour n'en citer que quelques-uns.



«Les CR exigent un certain degré de connaissances, des relations de confiance, un engagement politique et la volonté d'avoir un impact opérationnel collectif.»

– *BCAD ONU aperçu du système des CRNU (en anglais)*



Coordonnateurs résidents

1

Coordonner une «équipe de pays» d'entités des Nations Unies travaillant sur différentes activités de développement.

2

Jouer le rôle de rassembleur et de catalyseur, mais aussi de facilitateur et d'atténuateur de risques.

3

Encourager une collaboration plus étroite entre les Nations Unies et les parties prenantes locales dans tous les secteurs.

4

Rendre compte à la Vice-Secrétaire générale de l'ONU par l'intermédiaire du Bureau de coordination du développement de l'ONU (BCAD-ONU ou simplement BCAD).

5

Au sein de la structure des Nations Unies, le BCAD-ONU sert de secrétariat au Groupe des Nations Unies pour le développement durable (GNUD) – 34 agences, fonds et programmes travaillant sur le développement aux niveaux régional et mondial.

6

Au niveau régional, cinq directeurs régionaux du BCAD et leurs équipes à Addis Abeba, Amman, Bangkok, Istanbul et Panama fournissent aux CR un soutien régional spécifique.

7

Les bureaux des coordonnateurs résidents (BCR) sont généralement composés de personnel remplissant cinq fonctions principales : chefs d'équipe, responsables des partenariats et du financement du développement, économistes, spécialistes des données et des rapports, et responsables de la communication.

8

Au niveau mondial, le Groupe des Nations Unies pour le développement durable (GNUD) est présidé par la Vice-Secrétaire générale des Nations Unies, et le Vice-président est l'Administrateur du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

Le travail des CR et des équipes de pays est guidé par le Plan-cadre de coopération, principal instrument de planification et de mise en œuvre des activités de développement des Nations Unies au niveau national et local, en accord avec les gouvernements hôtes. Le cadre de coopération garantit une planification conjointe du travail, un meilleur suivi et une plus grande transparence dans la promotion des priorités locales en matière de développement durable. Les cadres de coopération sont généralement établis au niveau national, mais il existe également des cadres de coopération multinationaux pour les régions (par exemple, les Caraïbes). Le cadre de coopération s'appuie sur une analyse commune de pays des Nations Unies (CCA), qui est une étude complète de la situation du pays par les Nations Unies, destinée à alimenter le cadre de coopération. Les parties prenantes, telles que les organisations d'employeurs représentant le secteur privé, peuvent apporter des contributions précieuses à la création des cadres de coopération et des CCA des Nations Unies.

“

«La notion élargie de partenariats du cadre de coopération offre une formidable opportunité de s'engager avec les parties prenantes concernées dans le processus des CCA des Nations Unies par le biais d'un dialogue continu et inclusif pour aborder des questions complexes, telles que l'inégalité et l'exclusion, entre autres.»

– Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, directives internes, 2019



© UNDP Colombia

Les CR sont essentiels pour l'inclusion de la perspective du secteur privé dans les priorités et activités nationales de développement durable au sein des pays, que ce soit en les intégrant dans le processus de développement des cadres de coopération et des CCA de l'ONU, et/ou en soutenant les équipes de pays des Nations Unies pour engager plus activement le secteur privé en tant que partenaire dans la mise en œuvre effective des programmes de développement durable dans les pays.

Fondation Konrad-Adenauer

La Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS) est l'une des six fondations politiques allemandes. Avec plus de 100 bureaux dans le monde, la KAS sert de passerelle entre les acteurs étatiques et non étatiques dans la promotion de la démocratie, de l'État de droit et d'une économie sociale de marché. Étroitement associée, bien qu'indépendante, au parti de la chancelière allemande Angela Merkel, la CDU, la KAS a toujours été un fervent défenseur d'un ordre international fondé sur des règles et du concept d'une économie sociale de marché dans laquelle les représentants du gouvernement, des employeurs et des employés s'associent pour fournir des systèmes de protection sociale, s'engager dans des négociations collectives et promouvoir la formation professionnelle. La KAS et l'OIE sont donc des partenaires naturels pour encourager l'engagement du secteur privé dans la mise en œuvre du Programme 2030. Pour la KAS, le multilatéralisme du XXI^{ème} siècle doit aller au-delà des simples relations intergouvernementales, les acteurs non étatiques devenant des parties prenantes à part entière. La KAS considère qu'il est tout aussi important que l'engagement du secteur privé dans le Programme 2030 ne se réduise pas à des opportunités de financement ou à des initiatives de responsabilité sociale des entreprises, mais qu'il prenne la forme d'une collaboration stratégique qui aborde également des questions clés telles que le renforcement des capacités et le développement des compétences, la recherche et l'innovation.

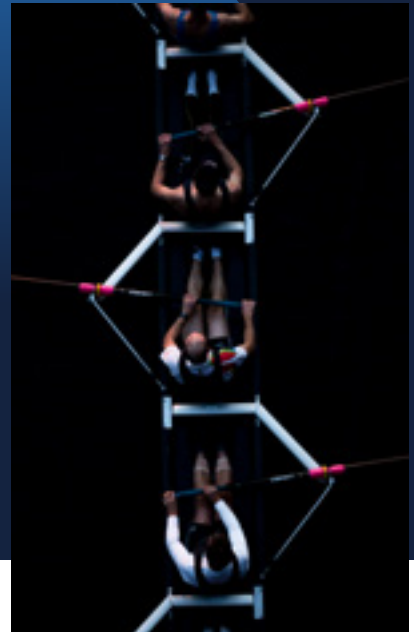


«Au XXI^{ème} siècle, le multilatéralisme doit se défaire de son caractère intergouvernemental. Il doit devenir un système multilatéral dans lequel les acteurs étatiques et non étatiques collaborent les uns avec les autres.»

– Andrea Ostheimer de Sosa, Directrice exécutive,
Bureau de la KAS à New York.

Dans les pays partenaires et au niveau du siège, la KAS coopère régulièrement avec les organisations d'employeurs. Chaque année, la KAS organise avec l'Association allemande des entrepreneurs catholiques une conférence internationale qui aborde divers aspects de l'engagement du secteur privé dans l'aide au développement. Avec l'Association économique germano-africaine, des échanges réguliers ont lieu concernant les développements économiques et politiques sur le continent africain. Le bureau de la KAS au Mexique s'intéresse à la transformation industrielle du Mexique et à la manière dont les avantages de la numérisation et d'une main-d'œuvre jeune peuvent être exploités. En Argentine, la KAS coopère depuis des décennies avec l'association des employeurs, Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa (ACDE). Au Sénégal, la coopération avec l'organisation d'employeurs, Conseil National du Patronat du Sénégal (CNP), établit des plateformes de discussion et de suivi des politiques socio-économiques. Le programme économique régional de la KAS pour l'Asie (SOPAS) réunit les parties prenantes concernées autour de la table afin d'aborder les questions économiques les plus vitales pour la région, telles que l'avenir du travail pour la jeunesse d'Asie. Ce ne sont là que quelques exemples de l'engagement de la KAS auprès du secteur privé afin de façonner les politiques et de promouvoir la démocratie, l'État de droit et une économie sociale de marché.

II. Collaboration et dialogues OIE-KAS



En collaboration avec le BCAD, le BCR et les CR, l'OIE et la KAS collaborent pour promouvoir un plus grand engagement du secteur privé avec les Nations Unies pour la réalisation des ODD. Plusieurs dialogues, enquêtes et analyses ont été menés pour mieux comprendre les différentes perspectives et encourager la collaboration et l'engagement sur le terrain.

Dans le même temps, la pandémie de Covid-19 a mis en évidence la nécessité pour les Nations Unies et les gouvernements de mieux impliquer le secteur privé en tant que partenaire essentiel pour surmonter le grave impact de la pandémie sur la santé, ainsi que sur le bien-être économique et social. Ensemble, notre objectif est de susciter une action positive en renforçant les relations entre les représentants des Nations Unies et le monde de l'entreprise.

“

«Les objectifs de développement durable et le Programme 2030 ne peuvent réussir sans la pleine participation du secteur privé.»

– António Guterres, Secrétaire général des Nations Unies



Dialogues et discussions approfondies

Sous l'égide du projet OIE-KAS, des dialogues ont été organisés en mai et juin 2020, entre les CR et les organisations d'employeurs en Afrique, Asie, Europe et Amérique latine. Les dialogues initiaux ont mis en évidence plusieurs éléments clés que les CR et les organisations d'employeurs et d'entreprises ont jugé essentiels pour mieux reconstruire après la crise du Covid-19. Dans certains cas, les CR et les employeurs se rencontraient pour la première fois, tandis que dans d'autres, ils avaient déjà collaboré pour s'attaquer à divers problèmes, tels que la santé maternelle, l'éducation et le changement climatique, et ils avaient développé des partenariats formels, comme le montrent les exemples de partage des connaissances.

Au cours du Forum politique de haut niveau (FPHN) et de l'Assemblée générale des Nations Unies (AGNU) de 2020, d'importantes discussions ont eu lieu avec les États membres, des organisations des Nations

Togo

Dans des petits pays comme le Togo, le secteur privé joue un rôle essentiel. Dans le plan de développement quinquennal de 6 milliards d'euros du gouvernement togolais, environ 65 % des ressources nécessaires seront mobilisées par le secteur privé. Des cadres politiques ont été créés sur une base sectorielle pour rendre les investissements de ce plan attractifs pour le secteur privé. Deux entreprises du secteur de l'énergie fournissent de l'électricité propre à 2 millions de personnes, ce qui n'aurait pas été possible il y a quelques années avec les habituelles interventions subventionnées du gouvernement.

– Atelier virtuel OIE-KAS, 17 juin 2020

Indonésie

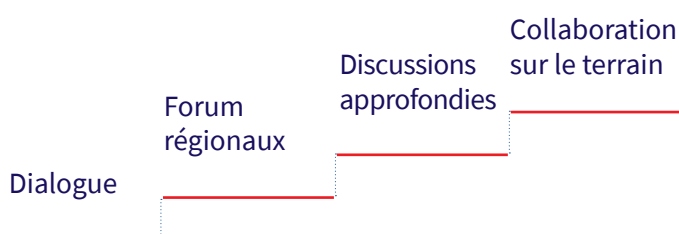
APINDO, la fédération indonésienne des employeurs, membre de l'OIE, s'est fortement engagée auprès de l'ONU jusqu'à présent. APINDO a pleinement contribué aux discussions lors de la préparation par les Nations Unies du cadre de coopération, aux côtés du gouvernement et de la société civile. Cela illustre le potentiel pour les organisations d'employeurs et l'OIE de s'associer aux Nations Unies pour engager le secteur privé et travailler avec la communauté internationale par le biais de partenariats plus efficaces.

– Atelier virtuel OIE-KAS,
17 juin 2020

Unies, des chefs d'entreprises et des groupes d'entreprises, qui ont à nouveau mis en évidence le rôle essentiel que le secteur privé peut jouer ainsi que la nécessité d'une meilleure coordination.

En Amérique latine, une première discussion a eu lieu début septembre 2020, réunissant à nouveau les employeurs et les CR. La réunion a souligné l'importance de développer un discours positif sur les opportunités que présente la pandémie afin de mieux reconstruire. Il s'agit notamment d'encourager la numérisation accrue de la région, d'améliorer l'environnement des entreprises et l'investissement dans la production et la consommation durables, de renforcer les systèmes de protection sociale durables et de mettre en place des stratégies qui s'attaquent aux causes structurelles de l'informalité et facilitent la transition vers une plus grande formalisation de l'économie.

Étapes du Projet OIE-KAS



Un deuxième dialogue a eu lieu en novembre 2020 : il s'agissait d'une discussion approfondie sur les systèmes de protection sociale durables en Amérique latine. Le format de ce dialogue était légèrement différent, avec une plénière initiale comprenant des contributions d'experts, suivie de sessions en petits groupes par sous-région qui ont rassemblé des CR, des organisations d'employeurs et d'entreprises, des PDG, des groupes de réflexion et d'autres parties prenantes. Le dialogue a mis en lumière le grand potentiel de la collaboration entre les CR et les organisations d'employeurs et d'entreprises, ce qui a incité l'OIE et le BCAD à publier une déclaration commune encourageant un tel engagement : **Les employeurs renforcent leurs liens avec les coordonnateurs résidents des Nations Unies en Amérique latine et dans les Caraïbes**.

La déclaration appelle les participants à "initier, développer et renforcer les dialogues nationaux entre les employeurs, les coordonnateurs résidents des Nations Unies et le système des Nations Unies dans les pays afin de faciliter le partage d'expériences dans la région, d'identifier les priorités et les actions communes et, en fin de compte, d'unir leurs forces pour un avenir meilleur". Les employeurs participants ont également été directement encouragés par le Secrétaire général de l'OIE, Roberto Suárez Santos, à entrer en contact avec le CR de leurs pays respectifs afin d'initier des dialogues directs et d'explorer les possibilités d'engagement.

Inde

L'initiative JAM Trinity en Inde consistait à créer un compte bancaire pour chaque personne, à fournir une identité numérique officielle à tous les citoyens et à leur donner accès aux réseaux mobiles et internet. Lier les comptes bancaires, l'identité numérique et l'accès à l'internet offre divers avantages sociaux, tels que l'augmentation de la protection sociale et la contribution à la réalisation des cibles des ODD. Il était important d'impliquer les entreprises dans le développement de la plateforme afin qu'elle soit adaptée aux besoins grâce à des choix de conception appropriés.

– Événement OIE-KAS sur le multilatéralisme, en collaboration avec le Business and Industry Major Group (groupe Commerce et industrie), pendant le FPHN, juillet 2020

Maldives

Le tourisme générant 74 % du budget national, il est essentiel pour cette petite nation de disposer d'un secteur des PME solide. Si la gravité de la pandémie actuelle ne peut être minimisée, elle représente "une opportunité de faire les choses différemment et de forger des partenariats beaucoup plus solides et complets, avec des segments de la société où, par le passé, un langage commun a pu faire défaut". Le travail de défense des intérêts de la Fédération nationale des employeurs des Maldives est mené par le CRNU. La crise pourrait servir de catalyseur pour développer des partenariats qui répartissent les coûts et renforcent la résilience, stimulent "l'écologisation" et la diversification de l'économie, et créent des emplois.

– Atelier virtuel OIE-KAS, 20 mai 2020

Les participants à ces discussions approfondies avaient des antécédents et des expertises diversifiés : employeurs, entreprises, PDG, groupes de réflexion et CR, et ils ont ouvert la voie à des actions sur le terrain, comme mentionné dans les recommandations ci-dessous. Les dialogues du projet OIE-KAS ont évolué, en commençant par les contributeurs qui ont d'abord fait connaissance, qui ont ensuite pris part à des discussions approfondies sur des questions techniques, pour finalement proposer des solutions et planifier des actions.

Les organisations d'employeurs sont de plus en plus informées et engagées sur le développement durable, le rôle des CRNU et les possibilités de contribuer aux processus, tels que les examens nationaux volontaires (ENV) (voir la section sur les ENV au chapitre III pour plus d'informations). Les CR prennent conscience du rôle des organisations d'employeurs et d'entreprises et de leur pouvoir sur le terrain pour modifier et améliorer les cadres politiques et réglementaires nécessaires. Plusieurs dialogues se tiendront en 2021, mettant l'accent sur d'autres régions et sur des sujets, tels que l'informalité, la diversité et les compétences.

Ouganda

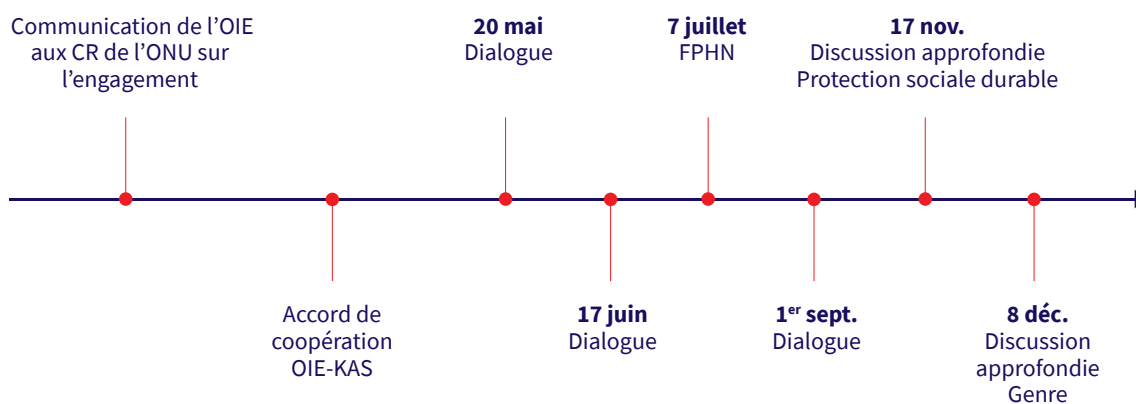
La Fédération des employeurs d'Ouganda s'engage auprès du ministère du Travail pour apporter le point de vue des entreprises dans l'élaboration de mesures sectorielles de réponse au Covid. Ces mesures comprennent des exonérations fiscales pour les brevets de production d'équipements de protection individuelle, le rééchelonnement du fonds national de sécurité sociale et des interventions visant à réorganiser le soutien à la continuité des activités pendant et après les confinements.

En outre, des initiatives telles que la plateforme du secteur privé ougandais pour les ODD et des réunions régulières avec la nouvelle génération de l'équipe de pays des Nations Unies ont fourni des points d'entrée plus importants pour que le secteur privé s'engage avec les Nations Unies sur le développement durable dans le pays.

– Atelier virtuel OIE-KAS, 17 juin 2020



Calendrier de la collaboration OIE-KAS en 2020



Domaines possibles de collaboration

Domaines de convergence identifiés par les CR et les organisations d'employeurs

- Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (informalité)
- Systèmes de protection sociale
- Santé publique
- Égalité des sexes
- Éducation et développement des compétences
- Reprise après Covid-19.



Recommandations

Les recommandations suivantes sur la voie à suivre ont été élaborées conjointement par les CR et les organisations d'employeurs.

- Les organisations d'employeurs devraient participer activement à la création des cadres de coopération, ainsi qu'à la préparation des ENV.
- Ensemble, les CR et les organisations d'employeurs et d'entreprises doivent développer un dialogue régulier et solide grâce à un processus rationalisé, des points focaux dédiés, des règles d'engagement standardisées au niveau national et des thèmes d'intérêt commun.
- Les Nations Unies devraient abandonner les partenariats fondés sur les dons au profit de relations commerciales plus stratégiques et à long terme, engageant le secteur privé non seulement comme une source de financement, mais aussi comme un partenaire stratégique dans la poursuite d'objectifs économiques, sociaux et environnementaux en lien avec le Programme 2030.
- Les Nations Unies devraient s'efforcer d'impliquer les organisations d'employeurs tout au long du cycle du cadre de coopération ainsi qu'à travers les cycles de programmation de toutes les entités des Nations Unies. L'expertise et les ressources du secteur privé peuvent être pleinement exploitées pour obtenir un impact et des avantages potentiels maximaux.
- Les Nations Unies doivent poursuivre leurs efforts pour débloquer et promouvoir le financement innovant des ODD. Il s'agit notamment de fournir des orientations simples et claires pour aider le secteur privé à identifier et à cultiver les opportunités de marché et les projets susceptibles d'être financés qui font progresser les ODD tout en offrant de réels retours sur investissement.
- Le secteur privé doit s'efforcer d'intégrer des pratiques commerciales durables dans tous les éléments de la gestion, de la stratégie et des opérations des entreprises. La promotion des ODD peut être une voie stratégique pour créer de la valeur à long terme pour les entreprises tout en apportant des avantages à la société dans son ensemble.
- Les organisations d'employeurs et d'entreprises sont essentielles pour promouvoir les changements politiques et les cadres législatifs nécessaires pour aborder les nombreux changements systémiques requis pour développer l'économie. Leurs membres et leur réseau peuvent atteindre les PME qui présentent un grand potentiel et de grandes opportunités. Elles doivent promouvoir le travail de l'ONU et expliquer à leurs membres les avantages mutuels potentiels des partenariats public-privé (PPP).
- Les Nations Unies et les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent créer des alliances stratégiques pour la poursuite des politiques et des cadres réglementaires, qui sont essentiels à l'avancement du Programme 2030.

III.

Programme 2030 et objectifs de développement durable



Qu'est-ce que le Programme 2030 pour le développement durable ?

Le Programme 2030 (en anglais) est une résolution adoptée par les États membres des Nations Unies en 2015 qui a fixé 17 ODD interdépendants à réaliser d'ici 2030. Ces objectifs constituent un cadre global pour faire progresser le développement durable pour le bien de «la population, de la planète et de la prospérité». Les ODD ont été concrétisés avec des cibles et des indicateurs spécifiques pour le suivi des progrès.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



Réforme des Nations Unies

Les CRNU jouent un rôle important dans l'avancement des efforts de l'ONU pour soutenir les gouvernements nationaux dans la réalisation des ODD au niveau national. En tant que représentants du Secrétaire général au niveau national pour l'aide au développement, ils coordonnent le travail collectif des agences, fonds et programmes du [GNUDD](#) travaillant sur les activités de développement. Ils supervisent également les équipes de pays des Nations Unies.

À compter du 1^{er} janvier 2019, la [réforme du système de développement des Nations Unies](#) comprend l'installation de CR redynamisés, habilités, indépendants et entièrement dédiés à la coordination des activités de développement des entités des Nations Unies afin de garantir des gains sociaux, économiques et environnementaux durables aux niveaux national et local, sans laissés pour compte.

Forum politique de haut niveau sur le développement durable et Examens nationaux volontaires

Le [Forum politique de haut niveau sur le développement durable \(FPHN\)](#) (en anglais) est un important mécanisme de suivi et d'examen du Programme 2030. Ce forum annuel de huit jours accueille les ministres des États membres et comprend des chefs d'État et de gouvernement tous les quatre ans. Le Forum adopte des déclarations politiques intergouvernementales négociées et fournit également une plateforme pour la présentation des Examens nationaux volontaires ([ENV](#)). Les ENV donnent aux pays l'occasion de partager leurs progrès et leurs problèmes dans la mise en œuvre des ODD au niveau national ainsi que les enseignements tirés en vue d'accélérer la mise en œuvre du Programme 2030.

Les ENV sont également un moyen important pour les gouvernements de renforcer le soutien et de forger des partenariats multipartites. L'inclusion de représentants du secteur privé dans le processus de rédaction des ENV permettrait de renforcer l'engagement, d'aider les parties prenantes à identifier les domaines de convergence pour des partenariats importants, ainsi que de mettre en lumière les meilleures pratiques et les obstacles pour les entreprises et la création d'emplois.

S'impliquer dans les ENV

Inclure la voix du secteur privé, telle qu'exprimée par les organisations d'employeurs, dans le processus de préparation des ENV permettrait de jeter des ponts avec les gouvernements nationaux et le système des Nations Unies dans le cadre d'un dialogue pratique et axé sur les solutions. S'engager dans le processus collaboratif de préparation de l'ENV, centré comme il l'est sur les ODD, peut mettre en évidence les goulots d'étranglement qui entravent les progrès vers le développement durable et la reprise socio-économique après la crise du Covid-19, et identifier les actions nécessaires pour relever les défis.

L'intégration du secteur privé au processus d'ENV permet non seulement de stimuler l'action en faveur de la réalisation des ODD, mais les partenariats que cela peut favoriser contribueront eux-mêmes à faire progresser l'ODD 17, qui consiste à «Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser.»

[43 pays se sont engagés à présenter leur ENV](#) (en anglais) lors du FPHN de juillet 2021. C'est maintenant le moment de devenir une partie prenante active dans le processus de préparation. Les employeurs sont encouragés à prendre contact avec le point focal ENV de leurs pays respectifs afin de s'engager activement dans le processus.

Pacte mondial des Nations Unies

Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative volontaire fondée sur l'engagement des chefs d'entreprises à mettre en œuvre des principes universels de durabilité et à prendre des mesures pour soutenir les objectifs des Nations Unies. En tant que participante au Pacte mondial de l'ONU, une entreprise :

- met en place des changements dans ses opérations commerciales de manière à ce que le Pacte mondial et ses Dix principes fassent partie de sa stratégie, de sa culture et de ses opérations quotidiennes ;
- est censée défendre publiquement le Pacte mondial et ses principes par le biais de moyens de communication, tels que des communiqués de presse, des discours, etc. ; et
- est tenue de communiquer annuellement avec ses parties prenantes sur les progrès accomplis concernant :
 1. La mise en œuvre des dix principes ; et
 2. Les efforts déployés pour soutenir les priorités sociétales.

Les dix principes du Pacte mondial sont également un cadre que d'autres organes des Nations Unies intègrent dans leurs propres partenariats avec le secteur privé.

LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Droits de l'homme

1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'homme ; et

2 À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Normes du travail

3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

4 À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

5 À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ; et

6 À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

8 À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

9 À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

—
Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Réseaux locaux du Pacte Mondial

Le Secrétaire général des Nations Unies a chargé le Pacte mondial des Nations Unies d'être le moteur de l'engagement responsable du secteur privé dans l'ensemble du système des Nations Unies et de renforcer le soutien des entreprises aux objectifs de développement durable. L'un des principaux rôles du Pacte mondial de l'ONU est de mieux connecter les équipes de pays des Nations Unies avec le secteur privé, y compris les PME, aux niveaux national et local. C'est ce qui se fait dans de nombreux pays par le biais des réseaux locaux du Pacte mondial : des organisations dirigées par des entreprises signent un protocole d'accord avec le Pacte mondial des Nations Unies pour faire progresser l'initiative au niveau local. Elles engagent collectivement des milliers d'entreprises dans des événements, des projets et des initiatives utilisant le Programme 2030 comme cadre général. Grâce à un large éventail d'initiatives de sensibilisation et de renforcement des capacités, les réseaux locaux du Pacte mondial adoptent une approche globale pour faire avancer la durabilité des entreprises en les accompagnant, quelle que soit leur taille, tout au long de leur parcours vers l'intégration de pratiques commerciales responsables dans leurs activités. Les réseaux locaux impliquent tous les niveaux de gestion, y compris les chefs d'entreprises. Ils aident les entreprises à se préparer à devenir des partenaires afin qu'elles puissent collaborer dans l'ensemble du système des Nations Unies pour apporter des contributions significatives au Programme 2030. Les réseaux locaux travaillent en étroite collaboration avec les CR et les équipes de pays des Nations Unies pour fournir des conseils et un soutien sur le renforcement de l'engagement des Nations Unies avec le secteur privé dans leurs pays. Les réseaux locaux travaillent souvent étroitement avec les organisations d'employeurs et d'entreprises, étant donné leurs intérêts communs et les nombreuses parties prenantes et partenaires qu'ils ont en commun.

Engagement des organisations d'employeurs et d'entreprises en faveur des ODD

En 2015, à travers la Déclaration de Bahreïn, la communauté mondiale des employeurs a **affirmé son soutien aux ODD** et sa volonté de travailler et de coopérer aux niveaux national et international pour atteindre les cibles.

Les entreprises s'engagent en faveur des ODD, non seulement parce que la mise en œuvre du Programme 2030 est la bonne chose à faire, mais aussi parce qu'il existe de solides arguments commerciaux pour le faire : les entreprises ne peuvent pas fonctionner dans un monde en proie à la pauvreté et aux catastrophes liées au changement climatique. Dans le même temps, le programme 2030 lui-même ouvre des perspectives commerciales et un potentiel de création d'emplois, que les entreprises doivent capter par des approches innovantes pour relever les défis auxquels le monde est confronté.

Les organisations d'employeurs sont très engagées dans la sensibilisation et le renforcement des capacités en matière d'ODD, la promotion de l'apprentissage par les pairs entre les acteurs du secteur privé et l'organisation d'une action collective pour s'attaquer aux causes profondes qui entravent les progrès vers les objectifs. Les organisations d'employeurs et d'entreprises qui – dans de nombreux pays – contribuent à l'élaboration des politiques par leur rôle dans les conseils économiques et sociaux et, en tant que partenaires sociaux, aux côtés des syndicats, façonnent les cadres du marché du travail, peuvent veiller à ce que la mise en œuvre des ODD reflète les besoins de l'économie réelle. Le **site Internet de l'OIE** contient des informations sur les priorités politiques en matière de développement durable.



Exemples concrets d'activités d'organisations d'employeurs liées aux ODD

La Fédération des entreprises de Belgique

La Fédération des entreprises de Belgique (VBO-FEB) a collaboré avec l'Antwerp Management School, l'Université d'Anvers, l'UCLouvain, et d'autres partenaires sociaux afin de développer un Baromètre belge des ODD. Le Baromètre ODD évalue si les organisations prennent des dispositions en vue de la réalisation des ODD, et dans quelle mesure elles le font. Le premier rapport sur les progrès et la mise en œuvre a été publié en 2018.

La VBO-FEB a demandé aux entreprises, aux organisations sociales, aux établissements d'enseignement et aux organisations publiques d'apporter leur contribution. Afin d'encourager la participation, les organisations d'employeurs ont invité les répondants qui s'étaient pleinement engagés dans l'étude à participer au Forum ODD (le 29 octobre 2020 à Bruxelles), au cours duquel les résultats du Baromètre ont été présentés.

De tels efforts permettent de sensibiliser les membres des organisations d'employeurs aux ODD ainsi qu'à l'importance et aux avantages à s'aligner sur le Programme 2030.

“

«Atteindre les objectifs ne sera pas facile et nécessitera des efforts et des investissements à long terme. Mais les entreprises déjà engagées dans les ODD en retirent un avantage concurrentiel.»

– Pieter Timmermans,
Administrateur délégué
Fédération des entreprises de Belgique

Business for 2030 : Une plateforme en ligne d'études de cas sur le développement durable

Le portail web Business for 2030 du United States Council for International Business (USCIB) met en lumière les contributions des entreprises au développement durable par le biais d'études de cas axées sur les ODD. Il présente les contributions d'entreprises et d'organisations d'entreprises à des projets dans plus de 150 pays. Les initiatives sont répertoriées par ODD spécifique, ainsi que par entreprise et par pays.

Le site vise à encourager un partenariat plus productif entre le secteur public et les entreprises – au niveau des Nations Unies et des pays – et à démontrer la nécessité d'un rôle proportionné pour les entreprises dans les négociations, la mise en œuvre et les mécanismes de suivi du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

L'Union russe des industriels et des entrepreneurs (RSPP)

L'Union russe des industriels et des entrepreneurs (RSPP) a développé un ensemble d'outils pour l'application pratique des principes de gestion responsable des entreprises, comme la transparence et l'introduction de normes avancées de culture d'entreprise (y compris dans la sphère de l'emploi garanti, des conditions de travail décentes, de l'augmentation de la productivité, etc.). La Charte sociale nationale des entreprises russes, adoptée par l'ensemble des entreprises, contient un ensemble de principes d'entreprises responsables basés sur le Pacte mondial des Nations Unies, et inclut plus de 250 organisations volontaires.

Parmi les autres initiatives mises en œuvre par la RSPP on peut citer :

- Un projet conjoint avec la bourse de Moscou pour calculer des indices boursiers de développement durable sur la base de la comptabilité publique des 100 plus grandes entreprises et l'identification des chefs de file dans le domaine du développement durable ;
- La tenue du registre national, une bibliothèque de rapports non financiers et de pratiques d'entreprises (contenant les pratiques de plus de 200 entreprises, notamment dans le domaine du développement professionnel et du soutien social aux employés, des programmes de soutien aux PME, etc.) ; et
- La coopération au niveau mondial avec l'OIT et l'OIE.

Keidanren (Japon)

La Fédération des entreprises japonaises Keidanren a révisé sa Charte de comportement des entreprises (en anglais) en 2017 pour positionner la Société 5.0 pour les ODD comme principal pilier et promouvoir les initiatives des entreprises visant à créer une société durable et inclusive. Les initiatives de Keidanren pour réaliser la Société 5.0 pour les ODD prévoient de :

- Réformer la structure industrielle par la transformation numérique ;
- Intensifier l'innovation ouverte par les grandes entreprises et les start-ups ;
- Stimuler les économies locales en renforçant les liens avec les groupes locaux d'entreprises, promouvoir le rapprochement entre les entreprises membres et les entreprises et universités locales, mettre en place des projets de collaboration entre l'agriculture et les entreprises, et travailler à la relance et à la reconstruction des industries dans les zones touchées par des catastrophes ;
- Promouvoir des dialogues constructifs avec les investisseurs - en menant des recherches conjointes avec l'Université de Tokyo et le Fonds d'investissement des retraites du gouvernement, en publiant le rapport «L'évolution de l'investissement ESG, la concrétisation de la Société 5.0 et la réalisation des ODD», et en publiant les plans d'action à mettre en œuvre pour chacun afin de réaliser la Société 5.0 pour les ODD ;
- Mettre en place une réforme du style de travail et encourager la diversité et l'inclusion ;
- Promouvoir des initiatives volontaires sur les questions énergétiques et environnementales, telles que le changement climatique, la circulation des ressources, la biodiversité et la gestion des risques environnementaux ; et
- Lancer le Challenge Zero, un défi d'innovation visant à développer des technologies à émission nette zéro, leur déploiement et le financement des entreprises activement engagées dans ces défis.

Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF), Guatemala

Dans le cadre de la XII^{ème} Rencontre ibéro-américaine des entreprises, qui s'est tenue à Antigua, Guatemala, en novembre 2018 et qui a abordé le Programme 2030 comme une priorité pour la région ibéro-américaine, le Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF) a fait un premier effort technique pour mettre en lumière la contribution multidimensionnelle du secteur privé organisé à la réalisation des ODD.

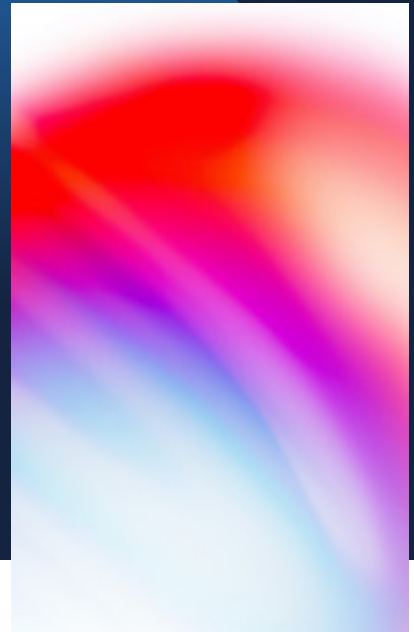
En ce qui concerne la première édition du document «Agir au présent, penser à l'avenir» cinq chambres de commerce et d'autres organisations du secteur privé ont été impliquées dans cette activité. Au total 120 projets ont été identifiés, avec des contributions à 10 des 17 ODD (2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 12, 13 et 16). Le document compile 40 projets de l'Association des exportateurs guatémaltèques (Agexport) qui ont eu un impact sur près de 422 345 Guatémaltèques. Pour sa part, le Guatemalan Sugar Group a mené plus de sept programmes sur la santé et l'éducation au niveau local, avec plus de 50 alliances interagences contribuant à plus de 200 communautés. Agro Group a mis en œuvre plus de 60 projets, ayant un impact direct sur 400 communautés, tandis que la Chambre guatémaltèque de la construction a bénéficié à environ 5 000 personnes en moyenne grâce à 13 projets.

Les actions multidimensionnelles rapportées dans ce document ont servi de contribution à l'ENV 2019. Le CACIF les a présentées lors du FPHN des Nations Unies sur le développement durable à New York, aux États-Unis, en juillet 2019.



IV.

Financement du développement durable



Le financement du développement durable est le cadre dans lequel les Nations Unies soutiennent le suivi et le financement des accords, des engagements et des conférences et sommets liés au développement.

Le plus important d'entre eux est le [Programme d'action d'Addis Abeba](#) de 2015 (en anglais), qui fournit le cadre mondial pour le financement des [ODD](#). Le Programme d'action d'Addis Abeba fait appel à toutes les sources d'investissements, publiques et privées, pour soutenir un «partenariat mondial revitalisé et renforcé pour le développement durable capable de mettre fin à l'extrême pauvreté et d'assurer un [développement durable pour tous](#)».

Nécessité croissante d'établir des partenariats avec le secteur privé

La réalisation des ODD ne sera pas possible sans une «approche de l'ensemble de la société» qui fait appel à toutes les ressources (internationales, nationales, publiques et privées) – tant pour la mise en œuvre que pour le financement. La réalisation des ODD nécessitera un investissement de plusieurs billions de dollars par an de la part des secteurs public et privé, même si, à l'heure actuelle, l'investissement dans les ODD est loin de correspondre aux besoins.

Le défi du financement du Programme 2030 est devenu encore plus grand en raison des chocs de santé publique et socio-économiques causés par la pandémie de Covid-19 ainsi que par d'autres problèmes mondiaux, tels qu'une dette élevée, des restrictions commerciales croissantes et un ralentissement de la croissance économique, selon le [Rapport sur le financement du développement durable 2020](#) (en anglais).

Initiatives des Nations Unies pour accroître le financement du développement durable

Alliance des investisseurs mondiaux pour le développement durable

Pour renforcer le financement du Programme 2030, le Secrétaire général des Nations Unies a convoqué en 2019 l'Alliance des investisseurs mondiaux pour le développement durable (GISD) (en anglais). Ce groupe de chefs d'entreprise fournit des conseils sur la suppression des obstacles et la mise en œuvre de solutions pour étendre les investissements à long terme pour le développement durable.

L'alliance GISD vise à :

- Débloquer les financements et les investissements à long terme pour le développement durable ;
- Mobiliser des ressources supplémentaires pour les pays et les secteurs qui en ont le plus besoin ; et
- Aider à aligner les opérations et les pratiques des entreprises sur le Programme 2030 du développement durable.



Qu'est-ce que l'Alliance des investisseurs mondiaux pour le développement durable (GISD) ?

L'alliance GISD est composée de 30 PDG, dirigeants reconnus de grandes institutions financières et d'entreprises couvrant toutes les régions du monde.

L'Alliance s'attache à livrer des solutions concrètes pour accroître le financement et l'investissement à long terme dans le développement durable (comme indiqué dans la Déclaration conjointe de la GISD – en anglais).

Le travail de l'alliance GISD est soutenu par un groupe stratégique nommé par les PDG et par des partenaires du système des Nations Unies coordonnés par le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU.



L'Alliance GSD lance un [appel à l'action pour l'émission d'obligations Covid-19](#) encourageant les entreprises et les gouvernements à émettre des obligations sociales innovantes pour faire face à la pandémie de Covid-19. Les fonds collectés grâce à ces obligations doivent être utilisés comme une réponse immédiate à la crise et pour soutenir une reprise durable. L'appel à l'action définit les défis directs et indirects présentés par la pandémie et décrit les attentes pour une émission d'obligations Covid-19 en accord avec les ODD.

Fonds conjoint pour les ODD

Le Secrétaire général considère le [Fonds conjoint pour les ODD](#) (en anglais) comme un élément clé de la [réforme du système de développement des Nations Unies](#), fournissant de la "matière" à une nouvelle génération de CR et d'équipes de pays des Nations Unies. Le Secrétaire général compte sur les États membres pour inciter financièrement à une réponse élargie aux ODD au niveau national. Cela devrait être mis en œuvre en promouvant une approche pangouvernementale et en soutenant la collaboration entre les agences de l'ONU, les partenaires de développement et le secteur privé. Le Fonds conjoint pour les ODD présente quatre caractéristiques principales qui promettent d'apporter des changements positifs substantiels : 1) sa focalisation sur la facilitation d'un soutien politique intégré ayant l'impact transformateur nécessaire pour accélérer la réalisation des ODD ; 2) son énorme potentiel pour faciliter le passage, au sein des Nations Unies, de l'aide au développement et du caritatif à un ensemble de solutions de financement attirant des capitaux publics et privés à grande échelle ; 3) son soutien crucial aux réformes du développement des Nations Unies ; et 4) sa conception compétitive et son cadre opérationnel rigoureux.

Le Fonds investit dans deux portefeuilles :

Le Portefeuille de protection sociale intégrée (en anglais) : en tant qu'instrument stratégique pour galvaniser l'accélération des ODD, le Fonds conjoint pour les ODD a investi 70 millions de dollars et mobilisé 32 millions de dollars de cofinancement, dans un portefeuille de 35 programmes conjoints dans 39 pays sur la protection sociale intégrée pour ne laisser personne pour compte. L'appel à des notes conceptuelles a été lancé en mars 2019, ce qui a conduit à 114 candidatures de pays. Au total 35 propositions de haute qualité ont été développées en programmes conjoints à part entière qui ont été lancés en 2020. Les principaux partenaires de ces programmes sont les ministères et autorités nationales, les CRNU, les agences de l'ONU, les organisations d'employeurs, et les associations, les syndicats et les organisations de la société civile. Le portefeuille a réaffecté 25 % des budgets des programmes pour traiter l'incidence systémique du Covid-19.

Le Portefeuille de financement des ODD (en anglais) : Le fonds conjoint pour les ODD vise à combler le déficit de financement pour réaliser les ODD dans les pays en développement par une action systémique du système des Nations Unies.



LE FONDS CONJOINT POUR LES ODD EN ACTION

9 programmes du fonds conjoint pour les ODD ont des organisations d'employeurs comme principaux partenaires :

Argentine

(Union industrielle argentine)

Bangladesh

(Association du thé du Bangladesh)

Géorgie

(Association géorgienne des employeurs)

Kenya

(Fédération des employeurs du Kenya)

Mauritanie

(Union nationale du patronat mauritanien)

Mexique

(Association nationale des employeurs de travailleurs domestiques)

Mongolie

(Fédération des employeurs de Mongolie)

Ouzbékistan

(Confédération des employeurs d'Ouzbékistan)

Thaïlande

(Confédération des employeurs de Thaïlande)

Le travail sur le financement des ODD est structuré autour de deux composantes :

- Renforcer l'environnement favorable à l'investissement dans les ODD (**Composante 1 de la brochure**) : Le Fonds soutient l'élaboration de stratégies de financement et de cadres favorables. Le premier appel sur le financement des ODD pour la Composante 1 a abouti à l'approbation en juin 2020 de 62 programmes conjoints qui constituent une vague pionnière d'actions visant à combler le déficit de financement des ODD dans quelque 70 pays.
- Mobiliser des investissements stratégiques (**Composante 2 de la brochure**) : Le Fonds soutient d'importantes initiatives susceptibles de mobiliser des financements public et privé pour faire progresser les ODD. Dans un contexte de ressources publiques limitées, une réserve d'investissements pouvant jouer un rôle de déclencheur doit démontrer qu'il est possible d'accéder à différentes formes de capital pour les besoins des ODD et de s'aligner progressivement sur ceux-ci. Le Fonds fournit le capital de subvention catalytique qui peut débloquer ces opportunités et, par conséquent, les investissements ciblés conduiront à la reproduction et à la mise à l'échelle, même dans les contextes les plus difficiles, comme dans les pays les moins avancés, les petits États insulaires en développement ou les États fragiles. De plus amples informations sont disponibles (en anglais) sur le site <https://sdginvest.jointsdgfund.org>.

Plateforme de partenariat pour les ODD au Kenya – Engagement et financement multipartites des ODD

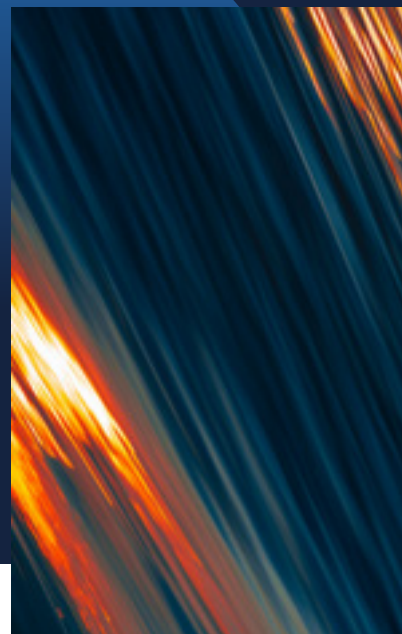
Le gouvernement du Kenya a annoncé lors de la réunion de l'Assemblée Générale des Nations Unies en septembre 2017 qu'il avait mis en place une **Plateforme de partenariat pour les ODD** (en anglais) en tant que collaboration de haut niveau entre le gouvernement du Kenya et le système des Nations Unies dans le pays pour accélérer la réalisation des ODD au Kenya en renforçant les partenariats multipartites et intersectoriels. Le partenariat a défini l'**approche «écosystémique» des PPP** pour relever les défis en collaboration avec le Forum économique mondial.

La plateforme réunit un éventail de partenaires issus des gouvernements, des Nations Unies, du secteur privé, de la société civile, de la philanthropie, du monde universitaire et des organisations confessionnelles afin de créer diverses fenêtres d'accélération des ODD. Les soins de santé primaires - contribuant au cluster ODD 3 – seront la première fenêtre. Par la suite, la plateforme ouvrira d'autres fenêtres pour renforcer les clusters thématiques d'ODD en soutien au Big Four agenda du Kenya. La plateforme a reçu l'attention et la reconnaissance du monde entier et a été sélectionnée comme l'un des trois modèles les plus prometteurs des Nations Unies pour passer «du financement fragmentaire au financement structuré» afin de concrétiser les aspirations des ODD.

Ses succès : De solides structures de gouvernance et de coordination multipartites, un fonds fiduciaire multipartitaires établi avec 7 millions de dollars de financement et de soutien en nature, une réserve d'investissement de 200 millions de dollars pour la fenêtre de soins de santé, et la fondation conjointe du *National Business Compact on Coronavirus* (Pacte national des entreprises sur le coronavirus).

Ses enseignements : Une vision des partenariats comme un écosystème favorable, la nécessité d'un travail de défense des intérêts de haut niveau et l'importance d'un fort sentiment d'appropriation parmi les partenaires.

V. Partenariats et amélioration de la collaboration



Les partenariats sont essentiels à la réalisation des ODD. Les entreprises, les gouvernements et la société civile ne peuvent plus se permettre de travailler de manière isolée. Une amélioration importante des ODD par rapport aux objectifs du Millénaire pour le développement est la mise en place de l'ODD 17, un objectif spécifique relatif aux partenariats. Cet ODD souligne et reconnaît le rôle que jouent les entreprises dans le programme de développement durable et la nécessité d'une coopération mondiale entre tous les acteurs.

Le Secrétaire général des Nations Unies a demandé à maintes reprises que le système de développement des Nations Unies augmente le nombre et l'ampleur de ses partenariats multipartites pour soutenir la mise en œuvre du Programme 2030.

Renforcer les moyens
de mettre en œuvre
le partenariat mondial
pour le
développement durable.

17 PARTENARIATS POUR
LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS



Quels sont les besoins ?

Sensibilisation

Certains défis sont liés à une sensibilisation insuffisante, tant dans le secteur privé que public, autour des possibilités de collaboration sur les ODD. Des organisations, telles que le Pacte mondial des Nations Unies ou le World Business Council for Sustainable Development (Conseil mondial des affaires pour le développement durable) (WBCSD), sont actives à cet égard. Toutefois, l'un des principaux défis consiste à accélérer la vitesse, la portée et l'ampleur de la collaboration entre les Nations Unies, les gouvernements et les entreprises en attirant celles qui ne sont pas encore suffisamment impliquées.

Alors que l'ONU et ses agences doivent s'assurer que les CRNU et les équipes de pays des Nations Unies sont bien informés des avantages et des processus d'engagement avec le secteur privé, les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent avoir à intensifier leurs efforts pour atteindre leurs réseaux d'entreprises afin de les sensibiliser aux avantages et aux opportunités des partenariats, de renforcer les capacités et de soutenir les entreprises dans leur engagement avec les Nations Unies.

Les ODD sont encore nouveaux pour certaines entreprises qui ont besoin d'aide pour comprendre, défendre et mettre en œuvre les objectifs. Les organisations d'employeurs peuvent fournir des services, sous forme de conseils, d'opportunités de mise en réseau ou de défense des intérêts ; les organisations d'employeurs et d'entreprises ont le potentiel pour développer et fournir ces nouveaux services. Toutefois, le défi consiste à s'assurer que toutes les parties sont conscientes de l'expertise des organisations d'employeurs et d'entreprises, afin qu'elles soient informées et mises à jour régulièrement pour renforcer les capacités et apporter le soutien nécessaire. Tant pour les CRNU que pour les organisations d'employeurs et d'entreprises, l'apprentissage et l'établissement de relations doivent être un processus continu.

- **Les CRNU et leurs collègues doivent être bien informés des avantages et des processus d'engagement avec le secteur privé.**
- **Les organisations d'employeurs et d'entreprises doivent sensibiliser aux avantages de l'alignement sur les ODD.**

Supprimer les obstacles bureaucratiques

Comme plusieurs évaluations de l'ONU l'ont montré, le secteur public pourrait améliorer la manière dont il s'engage auprès des entreprises. Des processus d'approbation bureaucratiques longs et lourds peuvent décourager les entreprises à poursuivre de nombreux partenariats public-privé. Cela les incite souvent à opérer seules avec leurs pairs ou en collaboration avec d'autres initiatives. Il est également nécessaire d'améliorer la manière dont la prise de risque est abordée. Le secteur public a tendance à éviter le risque en raison de ses obligations envers le bien public et du contrôle qu'il implique. Toutefois, aussi importante que soit une bonne gestion des risques, les Nations Unies et les gouvernements devraient être encouragés à continuer de trouver des moyens créatifs de faire face aux risques sans entraver l'innovation et la collaboration.

- **Les processus d'engagement dans des partenariats sont souvent trop longs, excessivement bureaucratiques et opaques.**
- **Le secteur public pourrait devenir plus souple et plus entrepreneurial et développer des approches innovantes et plus attrayantes pour collaborer avec le secteur privé.**

Identifier la contribution de la valeur ajoutée des entreprises au-delà du financement

Il existe également un problème de perception. Trop souvent, le rôle des entreprises est réduit au financement de certains projets. Or, les entreprises ont bien plus à offrir, par exemple une expertise, des réseaux sur le terrain et, surtout, la capacité de mettre directement en œuvre des projets ou des idées. Il est donc nécessaire d'examiner de

manière plus globale la contribution que les entreprises peuvent apporter aux ODD et la manière dont les secteurs public et privé peuvent tirer parti de leurs forces respectives. La crédibilité et le poids de l'ONU peuvent également être utilisés à un plus haut degré. Les Nations Unies et le secteur privé peuvent devenir beaucoup plus stratégiques dans leurs partenariats, chaque acteur apportant ses propres avantages compétitifs pour optimiser l'impact.

- Il est essentiel d'étudier de manière approfondie la contribution potentielle des entreprises aux ODD, en mettant à profit leurs avantages compétitifs.

Parler un langage commun et identifier les intérêts communs

Les difficultés de communication entre les employeurs, les entreprises et les Nations Unies entravent l'approfondissement de la collaboration. Souvent le langage de l'ONU ne parvient pas à attirer le secteur privé et ce dernier n'est pas assez consulté. Des efforts pour simplifier et raccourcir le langage seraient utiles, de même qu'un récit

qui renforce les objectifs et qui puisse être compris par toutes les parties. Un exemple simple mais fort consiste à s'assurer que les partenaires des Nations Unies évitent d'utiliser de longs acronymes ou des références à des concepts techniques sans fournir d'explications suffisantes à leurs partenaires commerciaux. De même, les organisations d'employeurs peuvent aider les Nations Unies à mieux comprendre le secteur privé et son mode de fonctionnement. En outre, des messages plus forts, axés sur les résultats et assortis de livrables clairs, sont propices au progrès. La tenue d'une réunion peut ne pas être considérée comme une réussite, mais la communication de ses résultats et des actions recommandées est productive. La définition d'indicateurs clés de performance (KPI) est importante à cet égard. Le dialogue doit viser à identifier les intérêts communs de toutes les principales parties prenantes, y compris les gouvernements, les CRNU et les organisations d'employeurs et d'entreprises. Une croissance inclusive, durable et soutenue est certainement l'une des priorités communes.

- Il est essentiel de communiquer dans un langage d'affaires simple et de définir les principaux indicateurs de performance.

Engagement inclusif du monde de l'entreprise

Les PME constituent l'épine dorsale de la plupart des économies. Leur engagement dans les activités des Nations Unies devrait être systématique, mais jusqu'à présent, leur engagement envers les objectifs des Nations Unies reste rare. Elles doivent être impliquées de manière plus significative

dans le changement durable. À l'heure actuelle, le soutien des entreprises au Programme 2030 est principalement le fait de grandes multinationales. Le défi d'impliquer les PME a été reconnu depuis un certain temps, mais leur potentiel n'a pas encore été libéré. Les organisations d'employeurs sont essentielles à cet égard, car elles comptent des PME parmi leurs membres et facilitent leur engagement en recueillant et en développant leurs points de vue. L'engagement inclusif signifie également s'engager avec toutes les entités économiques et ne pas limiter l'engagement des entreprises à quelques secteurs jugés particulièrement durables. Tous les secteurs ont la possibilité d'accroître leur durabilité et de contribuer au Programme 2030 par le biais de partenariats et de collaborations.

- Un engagement inclusif amène les PME à la table des négociations.

Veiller à ce que le secteur privé soit une partie prenante importante dans l'élaboration des politiques, y compris dans les cadres de coopération

Aux Nations Unies le travail politique aux niveaux régional et national est essentiel. Mais les points de vue des entreprises peuvent être intégrés de manière plus systématique dans l'élaboration, l'examen et la mise en œuvre des politiques. Le secteur privé peut offrir une expertise et des connaissances importantes sur les actions, mesures et stratégies possibles pour mettre en œuvre le Programme 2030. En tant que voix unifiée des entreprises, les organisations d'employeurs et d'entreprises ont la représentativité et la légitimité nécessaires pour façonner les politiques et s'assurer qu'elles sont conçues de manière à prendre pleinement en considération les lignes d'action et à refléter les besoins de l'économie réelle. Les organisations d'employeurs comprennent les réalités du terrain et peuvent fournir des conseils concrets et des approches de mise en œuvre. Qui plus est, les organisations d'employeurs et d'entreprises et les Nations Unies ont le pouvoir de rassemblement qui peut faire la différence.

Ensemble, elles peuvent jouer un rôle de collaboration dans les mécanismes de négociation, de mise en œuvre et de suivi du Programme 2030, tant au niveau international que national.

- **Les organisations d'employeurs et d'entreprises doivent faire partie du cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable à chaque étape, y compris dans les phases de planification, de mise en œuvre et de suivi.**

Il est donc essentiel d'inclure les organisations d'employeurs dès le début du processus d'élaboration et de mise en œuvre du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable. Les récents dialogues entre les CR et les organisations d'employeurs ont toutefois montré que l'engagement entre les parties est actuellement sporadique. Les consultations avec la voix représentative des entreprises devraient être intégrées dans l'ensemble du travail des CRNU – et non pas être une réflexion a posteriori. Des structures appropriées peuvent être créées ou des structures existantes peuvent être utilisées à cette fin.



Reconnaître que la bonne gouvernance est essentielle pour réaliser le plein potentiel de la collaboration

Dans l'ensemble, la libération du plein potentiel des partenariats avec le secteur des entreprises, les gouvernements, en collaboration avec les Nations Unies, peut créer un environnement favorable permettant aux entreprises de créer des emplois décents dans le secteur formel, favorisant ainsi la croissance économique et le développement durable. Une bonne gouvernance et un bon environnement réglementaire sont essentiels pour permettre et encourager les entreprises à s'engager davantage et à s'investir dans la réalisation des ODD.

La corruption et la faible gouvernance compromettent la fourniture de services publics essentiels, notamment aux plus vulnérables, ainsi que l'État de droit, et créent un environnement économique difficile.² En effet, l'ODD 16 préconise «la paix, la justice et des institutions efficaces» comme condition préalable au développement durable. Les défis systémiques nécessitent une approche de changement systémique et, alors que nous passons des dialogues aux partenariats sur le terrain, l'un des principaux domaines de collaboration est l'amélioration de la réglementation et de la législation qui favorise la croissance de l'emploi et le travail décent. Le rôle des organisations d'employeurs et d'entreprises dans le processus d'élaboration des politiques aux côtés des partenaires sociaux dans de nombreux pays signifie qu'elles peuvent contribuer à la création d'un cadre réglementaire approprié pour atteindre les ODD, notamment en renforçant l'État de droit et la bonne gouvernance.

2 [#UNGPsPlus10 – Réalisations, défis, et la voie à suivre dans l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, OIE, février 2021](#)

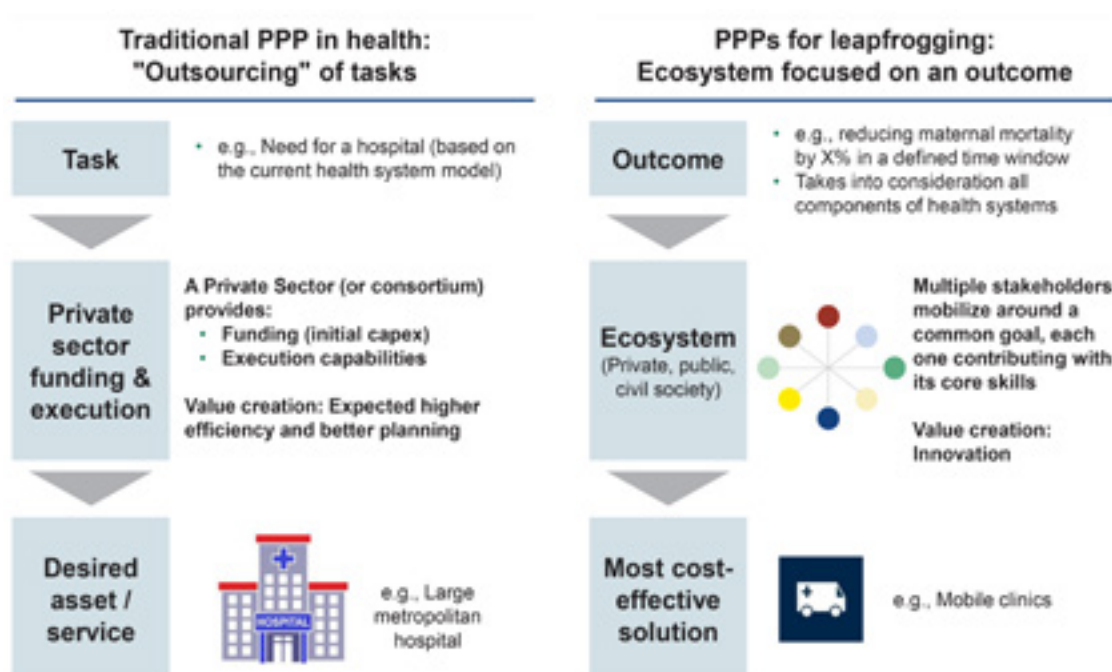
Collaborations fructueuses avec le secteur privé et PPP

Les partenariats peuvent revêtir des critères et des formats très différents. Il n'existe pas d'approche unique des partenariats et des conditions qui leur sont appliquées. Il ne peut pas y avoir qu'une seule passerelle vers les PPP entre les entreprises et les agences onusiennes. L'engagement entre l'ONU et le secteur privé bénéficie de modalités ouvertes, dynamiques et flexibles.

- Les gouvernements et les entreprises doivent renforcer leur collaboration pour lutter contre l'informalité et créer un environnement réglementaire favorable.

La structure formelle d'un PPP est soumise aux lois nationales du pays hôte. Tout dépend de la portée, des partenaires et de la durée de la collaboration.

Les PPP réussis adoptent une approche écosystémique : plutôt que d'«externaliser» certaines tâches du programme au secteur privé, ces accords de coopération devraient inclure les entreprises en tant que partenaires stratégiques pour créer des solutions innovantes, comme le montre l'exemple suivant :



Source: [Forum économique mondial](#)

Exemples de bonnes pratiques de partenariats public-privé (PPP)

Sur la base des dialogues et des recherches sur les études de cas de bonnes pratiques, plusieurs PPP peuvent être mis en évidence comme des modèles exceptionnels d'engagement.

GAVI, l'alliance pour les vaccins

GAVI ne fait pas mystère de ce qui constitue un partenariat public-privé réussi. Il s'agit d'un modèle de partenariat qui bénéficie des forces combinées de ses participants : l'expertise scientifique, le système d'approvisionnement de l'UNICEF, le savoir-faire financier de la Banque mondiale et les connaissances des fabricants de vaccins sur l'industrie vaccinale. Et elle a un objectif unique : améliorer l'accès à la vaccination dans les pays pauvres.

Pour garantir un succès à long terme, il s'agit également d'un modèle commercial. Il regroupe la demande de vaccins, ce qui permet de réaliser des économies d'échelle ; il assure un financement à long terme grâce à des paiements de cofinancement et au soutien à long terme des donateurs ; et il façonne les marchés des vaccins, ce qui permet de fournir des vaccins à des prix abordables. GAVI peut ainsi accélérer l'accès aux vaccins pour les pays qui en ont le plus besoin. L'utilisation de vaccins permet d'avoir des populations en meilleure santé et plus productives, ce qui renforce les économies et réduit les coûts sociétaux.

“

«Des institutions telles que Gavi, le Fonds mondial et l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite sont ce qui se rapproche le plus d'un pari gagné d'avance pour soulager la souffrance et sauver des vies. Ce sont les meilleurs investissements que Melinda et moi avons faits au cours des 20 dernières années, et ce sont parmi les meilleurs investissements que le monde peut faire dans les années à venir.»

– Bill Gates, coprésident de la Fondation Bill & Melinda Gates, dans le *The Wall Street Journal*

“Si tu veux aller vite,
marche seul mais si tu
veux aller loin,
marchons ensemble.”

– Proverbe africain



Kenya

En 2017, le Kenya a cherché à concevoir un programme durable pour lutter contre la mortalité maternelle. Dans le cadre d'un partenariat avec le Fonds des Nations Unies pour la population, le ministère national de la santé du Kenya et les autorités sanitaires des comtés, et avec le soutien d'entreprises importantes comme GSK, Huawei, Philips, et d'autres, le CRNU et ses partenaires ont identifié près de 20 solutions potentielles au problème des décès liés à la grossesse et à l'accouchement. Un secrétariat d'action collective du secteur privé pour la santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et adolescente a servi d'interface entre les secteurs, facilitant et coordonnant leurs efforts. Les résultats après deux ans et demi ?

30% de décès
en moins

Une entre-
prise de 120
millions de dollars
avec des initiatives
de financement
spécifiques

Une nouvelle
approche des PPP

Des parties
prenantes opérant
dans un cadre
multilatéral

– Atelier virtuel OIE-KAS du 20 mai 2020 et discussion approfondie du 30 septembre 2020

Le projet «Last Mile»

Un peu partout en Afrique les gouvernements et les donateurs ont réalisé des progrès pour amener les médicaments dans les pays africains. Néanmoins, les médicaments n'arrivent pas toujours dans les centres de soins accessibles aux personnes vivant dans des zones plus reculées et près de 50 % des personnes n'ont pas accès à ces médicaments essentiels. En revanche, un produit Coca-Cola est disponible presque partout sur le continent. En s'appuyant sur l'expertise et le réseau du système Coca-Cola, le Projet *Last Mile* est un PPP pionnier mené avec *The Coca-Cola Company* et sa Fondation, la Fondation Bill et Melinda Gates, le Fonds mondial et l'USAID pour aider à améliorer l'utilisation de services de santé vitaux et permettre aux médicaments d'atteindre le «last mile» (le dernier kilomètre) au profit des communautés en Afrique. Le projet collabore avec les embouteilleurs et fournisseurs régionaux de Coca-Cola pour renforcer les capacités des systèmes de santé publique dans les chaînes d'approvisionnement en partageant l'expertise et le réseau du système Coca-Cola avec le ministère de la santé local. À ce jour, le projet *Last Mile* a soutenu des travaux dans huit pays d'Afrique : Afrique du Sud, Eswatini, Ghana, Liberia, Mozambique, Nigeria, Sierra Leone et Tanzanie. La combinaison de ce qui est sans doute la chaîne d'approvisionnement et le canal de distribution les plus étendus au monde avec les défis que représente la livraison de médicaments et de fournitures vitales en Afrique a donné lieu à un partenariat de longue date entre *The Coca-Cola Company* et les ministères de la santé dans tout le continent. Il ne fait aucun doute que ce réseau jouera un rôle dans la distribution des vaccins contre le Covid-19.

GLOBAL PARTNERS



VI. Réflexions sur la collaboration



Sur la base des dialogues OIE-KAS, des discussions avec les partenaires et du travail effectué au fil des ans pour forger des partenariats, les principes directeurs suivants en matière de collaboration³ sont proposés pour examen :

- Établir, identifier et s'engager avec les points focaux concernés.
- Identifier certaines valeurs, intérêts et objectifs communs.
- Faire un effort pour comprendre les priorités et les besoins de chaque partie.
- Identifier la valeur ajoutée et les points forts de chaque partie prenante.
- Convenir de la forme de collaboration, en déterminant si le meilleur moyen d'y arriver est un simple engagement ou un partenariat public-privé formel.
- Envisager d'utiliser les structures d'engagement existantes avant d'en créer de nouvelles.
- Déterminer les engagements et les contributions de chacune des parties, qu'ils soient financiers, techniques, liés aux capacités, etc...
- Veiller à ce que toutes les parties se sentent en sécurité dans le partenariat et favoriser la confiance mutuelle.
- Convenir des procédures de communication et respecter la confidentialité.
- Faire l'effort de parler un langage commun, en évitant un vocabulaire trop spécifique aux Nations Unies ou aux entreprises.
- Clarifier l'objectif de la collaboration, en veillant à l'alignement sur les ODD et en établissant une cartographie des cibles/indicateurs des ODD pertinents.
- Créer un plan de mesure et d'évaluation avec une capacité et une indépendance suffisante pour garantir la responsabilité et la transparence.
- Donner au partenariat et/ou à la collaboration une visibilité publique afin de partager le bon exemple avec les autres organisations d'employeurs et les parties prenantes des Nations Unies.

3 Ces réflexions sur la collaboration s'inspirent du [Cadre d'engagement du réseau local du Pacte mondial des Nations Unies](#), des [Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies](#), du [Harvard Kennedy School tenets for multi-stakeholder engagement](#), et de l'[Approche des droits de l'homme des Nations unies pour la collaboration avec le secteur des entreprises](#).

VII. Conclusion



Nous espérons que ce manuel aidera à la fois les CRNU et les organisations d'employeurs à mieux travailler ensemble afin de s'assurer que personne ne soit laissé pour compte alors que nous essayons de mieux reconstruire (#BuildbackBetter). Les dialogues et les discussions approfondies sur les questions techniques se poursuivront entre les parties à l'avenir et pourront se concentrer sur différentes régions. Toute mise à jour résultant de ces dialogues sera partagée avec les CR et les organisations d'employeur.

Nous tenons à remercier la Fondation Konrad Adenauer Stiftung (KAS), le Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies (BCAD – ONU) et l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) pour leurs contributions à ce manuel. Des remerciements particuliers à Shea Gopaul, qui a dirigé ce projet, ainsi qu'à Andrea Ostheimer de Sosa, Matthias Thorns, Brian James Williams, Sebastian Borchmeyer, Angus Maclean Rennie et Angela Goulovitch pour leurs contributions et leurs révisions détaillées.



VIII.

Principales sources de connaissances/liens



CNBC Africa, [«Multilateralism through Public-Private partnerships are Key to Flattening the COVID-19 Curve»](#), 17 avril 2020

Dumitriu, P., [Les partenariats entre le systèmes des Nations Unies et le secteur privé dans le contexte du programme de développement durable à l'horizon 2030](#), Corps commun d'inspection des Nations Unies Genève, 2017

Global Investors for Sustainable Development (GISD), GISD Alliance, [Déclaration conjointe](#), 2019

Organisation internationale du Travail, [Le système des Nations Unies pour le développement](#)

Organisation internationale des Employeurs ([OIE](#))

Organisation internationale des Employeurs (OIE), [«Les employeurs soutiennent le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales»](#), 24 février 2020

Fondation Konrad-Adenauer-Stiftung ([KAS](#)), New York

Ratzan, SC, et al., [«Guiding Principles for Multisector Engagement for Sustainable Health \(MESH\)»](#), M-RCBG Associate Working Paper No. 106, Cambridge, MA: John F. Kennedy School of Government, Université de Harvard, janvier 2019

Nations Unies, Département des Affaires économiques et sociales, [Renewed, Recharged and Reinforced: Urgent actions to harmonize and scale sustainable finance](#), juillet 2020

Nations Unies, Département des Affaires économiques et sociales, [Rapport de synthèse 2020 des examens nationaux volontaires \(ENV\)](#), Forum politique de haut niveau pour le développement durable

Nations Unies, [Rapport 2020 sur le financement du développement durable](#)

Pacte mondial des Nations Unies, [Les Nations Unies et le secteur privé : un cadre pour la collaboration](#), septembre 2008

Nations Unies, [«Partenariats pour la réalisation des ODD»](#)

Nations Unies, [Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#)

Groupe des Nations Unies pour le développement durable, [Le coordonnateur résident](#)

Forum économique mondial, [Health Systems Leapfrogging in Emerging Economies](#), mai 2016

IX.

Ressources supplémentaires



[Guide d'introduction aux fondamentaux du Programme de développement durable à l'horizon 2030](#)

[Liste des Coordinateurs/trices résidents/tes](#) (à partir de février 2021)

[Liste des membres et régions de l'OIE](#)

[Mise en œuvre du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) – un calendrier concernant le moment où les cadres de coopération seront élaborés et mis en œuvre

[Forum politique de haut niveau sur le développement durable](#) (FPHN)

[Base de données de l'examen national volontaire](#) (ENV)

[SDG Guide](#) – *Getting Started with the Sustainable Development Goals: A Guide for Stakeholders*

Pacte Mondial des Nations Unies, [Better Business, Better World Report](#)

Organisation internationale du Travail (OIT), [Organisation d'employeurs et d'entreprises et objectifs de développement durable](#)

[SDG Compass Guide for business action on the SDGs](#) – un guide pour les entreprises sur la façon dont elles peuvent aligner leurs stratégies ainsi que mesurer et gérer leur contribution à la réalisation des ODD

[CEO Guide to SDGs](#): une vidéo qui présente des actions claires que les PDG peuvent prendre pour commencer à aligner leurs organisations sur les ODD et tracer une voie vers la libération de la valeur qu'ils représentent

[UN Department of Economic and Social Affairs \(DESA\), SDG Good Practices Database](#) – sélection d'exemples de bonnes pratiques des parties prenantes, y compris le secteur privé, en matière d'alignement sur les ODD

[Prise de position de l'OIE – Réalisation du programme de développement durable pour 2030 : Le rôle des entreprises](#)

[Business and the UN working together towards the SDGs](#): un rapport qui se concentre sur la façon de créer des partenariats réussis entre l'ONU et les entreprises pour la mise en œuvre des ODD

[US Council for International Business \(USCIB\), Business for 2030](#)

Banque mondiale, [Indice de la facilité de faire des affaires](#)



A powerful
and balanced
voice for business

