



## **POUR DISCUSSION ET ORIENTATION**

### DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## **Aperçu de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi**

### **Introduction**

1. A sa session de mars 2007, la Commission de l'emploi et de la politique sociale (ESP) a invité le Bureau à présenter un aperçu de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi depuis son adoption en mars 2003, exercice qui devait permettre de faire le point sur les lacunes éventuelles, sur le plan théorique et pratique, dans l'élaboration et la mise en œuvre de cet instrument, fournir des orientations et indiquer les éléments auxquels le BIT devrait accorder un caractère prioritaire dans ses activités ultérieures sur l'agenda visé en tant que volet relatif à l'emploi de l'Agenda du travail décent.
2. Le présent document reprend les grands thèmes du document d'orientation sur la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi<sup>1</sup>. Une première section fait le bilan de l'impact de l'Agenda global pour l'emploi aux plans mondial et régional, bilan jugé satisfaisant, notamment du fait de la contribution théorique apporté par ce biais à l'Agenda du travail décent. La deuxième section du présent document décrit la façon dont le Bureau a procédé pour examiner les sujets de recherche relevant des différents éléments clés et repérer les lacunes dans les connaissances pour chacun d'entre eux en tenant compte de recommandations issues des discussions de la Commission de l'emploi et de la politique sociale. La troisième section porte sur l'état de la mise en œuvre dans les pays et signale, sur la base des principales orientations stratégiques énoncées dans le document d'orientation, les progrès enregistrés tout autant que les nombreux obstacles encore existants. Une quatrième section propose une méthode devant permettre de renforcer l'impact de l'Agenda global pour l'emploi et l'efficacité des travaux du Bureau dans le domaine de l'emploi.

<sup>1</sup> Document GB.295/ESP/1/1.

## **Faire du plein emploi, de l'emploi productif et du travail décent pour tous une réalité grâce à l'Agenda global pour l'emploi et aux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD): état des lieux**

3. L'Agenda global pour l'emploi développe des éléments de l'Agenda du travail décent, dont il constitue le volet «emploi» et qu'il étaye par ailleurs. Il s'agit d'un outil d'analyse – à savoir un ensemble de principes, d'éléments clés, de grands domaines d'action et d'orientations stratégiques définis à l'issue de consultations tripartites – qui doit servir à promouvoir les objectifs relatifs à l'emploi de l'Agenda du travail décent (en termes quantitatifs et qualitatifs). C'est donc là la «valeur ajoutée» de l'Agenda global pour l'emploi par rapport à l'Agenda du travail décent.
4. L'adoption de l'Agenda global pour l'emploi en mars 2003 a coïncidé avec plusieurs autres initiatives importantes. C'est alors en effet que le BIT a mis en route le système des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), mis en place tout d'abord dans quelques pays pilotes pour devenir par la suite le vecteur principal de la réalisation des principes relatifs au travail décent. Fin 1999 et début 2000, plusieurs pays en développement ont entrepris d'élaborer, avec l'appui de la Banque mondiale, des Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP). Ces outils enracinés dans la réalité locale devaient refléter les besoins et priorités du pays en matière de développement et tendre vers la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. L'OIT a appuyé ces efforts, en coopération étroite avec la Banque mondiale, dans cinq pays tout d'abord puis dans beaucoup d'autres<sup>2</sup>. La commission a été tenue informée régulièrement de la participation de l'OIT aux travaux relatifs aux DSRP, notamment de la préparation du document devant être examiné à la présente session.
5. Après l'adoption de l'Agenda global pour l'emploi, la commission a décidé d'utiliser cet outil aux fins de l'organisation de ses propres travaux, convenant ainsi: a) de procéder à une analyse et une discussion approfondies de chacun des dix éléments clés en vue de préciser l'approche stratégique et fournir des orientations pour les activités ultérieures; et b) d'inviter le Bureau à présenter périodiquement un aperçu de la mise en œuvre. Un troisième élément a été ajouté par la suite, la commission décidant aussi d'inviter les pays à faire part des initiatives lancées par leurs soins – ainsi que des difficultés et succès ayant marqué l'entreprise – pour donner à l'emploi une place essentielle dans les orientations élaborées en matière économique et sociale. Une telle mesure permettra aux uns et aux autres de tirer des enseignements des expériences déjà réalisées.
6. Les discussions sur les éléments clés et les aperçus périodiques sur l'état de la mise en œuvre ont permis de préciser encore l'Agenda global pour l'emploi, sur le plan théorique comme sur le plan pratique. En 2005 cependant, la commission a relevé plusieurs difficultés encore, résumées sous forme de questions comme suit:
  - Quel est l'intérêt particulier de l'Agenda global pour l'emploi aux fins des activités du Bureau dans les pays? Dans quelle mesure l'OIT appuie-t-elle l'élaboration de stratégies nationales pour l'emploi? Le cadre fourni par l'Agenda global pour l'emploi est-il véritablement utile aux fins de l'élaboration de stratégies et de mesures pour l'emploi au plan national? Le Bureau et les mandants utilisent-ils l'Agenda global pour l'emploi directement dans leurs activités dans les pays?

<sup>2</sup> Les cinq pays concernés à l'origine étaient les suivants: Cambodge, Honduras, Népal, Mali et République-Unie de Tanzanie. On consultera le document GB.300/ESP/3 pour plus de précision.

- Le lien entre l'Agenda global pour l'emploi et les travaux du BIT qui relèvent des PPTD et des DSRP est-il bien défini? Les efforts visant à assurer une coordination et une cohérence effectives entre les orientations relatives à l'emploi et les cadres stratégiques principaux dans chaque pays sont-ils suffisants?
  - Les discussions tenues par la commission sur les éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi transparaissent-elles suffisamment dans les travaux de recherche et les services consultatifs du Bureau? Contribuent-elles effectivement à préciser les recommandations destinées au terrain?
  - Est-il envisageable de renforcer encore le lien entre les travaux de recherche du Bureau, d'une part, et ses activités en matière consultative et pour ce qui touche à l'assistance technique, de l'autre?
  - Compte tenu de la lassitude suscitée par les débats de nature générale au sein de la commission, ne conviendrait-il pas de faire porter les débats de la commission et les efforts du Bureau plutôt sur la réalisation d'objectifs concrets et quantifiables?
  - Dans quelle direction la commission devra-t-elle axer ses travaux après mars 2006, lorsque le cycle des discussions sur les dix éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi sera achevé?
  - Le Bureau assure-t-il le suivi des orientations et décisions émanant de la commission? Comment faire pour améliorer la circulation de l'information sur ces aspects <sup>3</sup>?
7. Pour répondre à ces questions, le Bureau a présenté, à la session de mars 2006 de la commission, un document d'orientation sur la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi en tant que contribution aux PPTD. Ce document ainsi que les actions et processus qu'il décrit doivent: *a*) renforcer la dimension opérationnelle de l'Agenda global pour l'emploi; *b*) encourager les mandants à mieux élaborer et mettre en œuvre les stratégies nationales pour l'emploi et leur donner les moyens nécessaires à cette fin et encourager le Bureau à mieux cibler les efforts pour le renforcement des capacités et les conseils pour l'élaboration des politiques; *c*) favoriser l'approfondissement de la réflexion stratégique par les mandants ainsi qu'au sein du Bureau, de la Commission de l'emploi et de la politique sociale notamment, sur les difficultés rencontrées pour perfectionner l'approche de l'OIT des stratégies pour l'emploi en tant que composantes de l'Agenda du travail décent; *d*) contribuer à mieux positionner et cibler les activités du Secteur de l'emploi et à communiquer plus efficacement à leur sujet; et *e*) fournir un cadre qui puisse servir de base pour mieux suivre et évaluer l'utilité des conseils pratiques du BIT, des outils pour la création d'emplois et des formations fournies par l'intermédiaire du Centre international de formation de l'OIT à Turin <sup>4</sup>. Ce document, auquel la commission a réservé un accueil très favorable, arrivait en temps opportun, à la fin du cycle de discussions sur les différents éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi, et il a été demandé à la commission de définir les orientations devant guider l'organisation de ses travaux ultérieurs sur cet agenda.

<sup>3</sup> Conformément à la recommandation de la commission, le Conseil d'administration a décidé de prier le Bureau: «i) de se préoccuper dûment, lors de la préparation des documents qui seront soumis à l'examen de la commission, d'identifier les domaines où les orientations et/ou des points appelant une décision sont nécessaires; ii) de faire rapport à chaque session de novembre de la Commission de l'emploi et de la politique sociale sur les progrès réalisés, s'agissant de donner effet aux orientations générales émanant de la commission» (document GB.297/14(Rev.)).

<sup>4</sup> Document d'orientation, paragr. 7.

8. Dans le document d'orientation, la commission indique que les difficultés devant être résolues, maintenant que la communauté internationale a pris acte de l'importance du travail décent, relèvent de deux ordres: *a)* difficultés sur le plan de la réflexion, car l'Agenda du travail décent s'accompagne d'une remise en cause du cadre théorique qui prévalait jusqu'alors; et *b)* difficultés d'ordre pratique liées à des questions de mise en œuvre, d'où «la nécessité pour le BIT d'améliorer l'efficacité de ses conseils, de ses outils et de ses activités de renforcement des capacités» et «d'opérer un repositionnement stratégique de son action».
9. Pour ce qui touche à la dimension théorique, la commission présente dans le document d'orientation, sous le titre «Le cadre stratégique en une page», un schéma mettant en évidence l'importance cruciale des valeurs et principes dans l'approche stratégique. Dans ce document, et pour une plus grande facilité d'utilisation, elle présente les dix éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi sous la forme d'une liste de contrôle contenant six grands domaines d'action eux-mêmes assortis de sous-domaines<sup>5</sup>. Cette liste de contrôle est destinée à faciliter le dialogue social et la diffusion d'informations sur l'approche intégrée de l'Agenda global pour l'emploi, voire l'évaluation du programme de recherche et des instruments stratégiques dans le domaine de l'emploi. Le document cite à titre d'exemple plusieurs outils relatifs à l'emploi (la liste complète des instruments stratégiques étant en cours d'élaboration). Il y est question aussi des feuilles de route, ou principes directeurs, applicables aux pays selon leur niveau de développement, outils appelés à renforcer l'efficacité de l'Agenda global pour l'emploi, qui devraient retenir dûment l'attention à l'avenir. Pour ce qui touche aux questions de mise en œuvre, le document d'orientation définit une série d'«orientations stratégiques» devant guider l'action du Bureau dans le domaine de l'emploi jusqu'à la fin de la période biennale et par la suite (voir section III).
10. Le document élaboré par le Secteur de la protection sociale par la suite (novembre 2006) contenait aussi une liste récapitulative de domaines d'action en matière de protection sociale devant faciliter la mise en œuvre des PPTD<sup>6</sup>. Il est dit dans ce deuxième document qu'il existe des synergies étroites entre la protection sociale et l'emploi, dont l'impact potentiel sur l'emploi, en termes quantitatifs et qualitatifs, doit être exploité dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent. Le document analyse le rôle important de la protection sociale et des conditions de travail dans le cadre de l'Agenda global pour l'emploi ainsi que la relation de ces aspects avec les éléments clés de cet agenda et leur apport à cette fin.

## **I. Progrès dans la réalisation des objectifs de l'Agenda global pour l'emploi: plans mondial et régional**

11. La présente section fait le point sur l'impact de l'Agenda global pour l'emploi, au plan mondial tout d'abord puis au plan régional. Cet impact se place sur des plans très divers et ne se prête pas à une évaluation chiffrée. Les observations présentées dans cette section portent donc sur des aspects qualitatifs.

<sup>5</sup> Les six grands domaines d'action sont les suivants: mesures économiques visant le développement de l'emploi (envisagées dans la perspective de la demande); compétences, technologie et employabilité; développement de l'entreprise; institutions et politiques du marché du travail; gouvernance, autonomisation et capital organique; protection sociale.

<sup>6</sup> Document GB.297/ESP/7.

## Encadré 1

## Principaux objectifs de l'Agenda global pour l'emploi

- Promouvoir l'emploi décent, dans un cadre conjuguant respect des normes internationales du travail et des droits fondamentaux des travailleurs et création d'emplois.
- Placer l'emploi au cœur des orientations économiques et sociales en vigueur aux plans international, régional et national.
- Améliorer, par la création d'emplois productifs, les conditions de vie des centaines de millions de personnes au chômage ou trop mal rémunérées pour pouvoir échapper à la pauvreté avec leur famille.
- Etayer le programme d'activités entrepris par le Bureau sur un plan plus général en faveur du travail décent.
- Améliorer le revenu, la productivité et le niveau de vie des travailleurs et des travailleuses, ceux et celles qui vivent dans la pauvreté notamment.

## Encadré 2

## Principes fondateurs de l'Agenda global pour l'emploi

- Le travail décent, un facteur de production.
- Cadre macroéconomique favorable à l'emploi.
- Esprit d'entreprise et investissement privé.
- Amélioration de la productivité et des possibilités offertes aux travailleurs pauvres.
- Elimination de la discrimination sur le marché du travail.
- Croissance viable sur les plans écologique et social.
- Aptitude à l'emploi et capacité d'adaptation.
- Dialogue social.

## Plan mondial

12. Au plan mondial, le projet d'utiliser l'Agenda global pour l'emploi comme «une invitation faite aux gouvernements, aux partenaires sociaux, aux [institutions multilatérales et régionales à] revoir, repenser et réorienter leurs politiques» a abouti, non pas du seul fait de l'application de ce programme, mais aussi grâce à l'accueil très favorable réservé à la notion de travail décent et à l'Agenda du travail décent. L'emploi productif et le travail décent figurent désormais très haut dans l'ordre de priorité des gouvernements, des institutions des Nations Unies et autres organisations internationales et des organismes pour la coopération au développement, dans un renversement de tendance conforme à l'appel exprimé dans l'Agenda global pour l'emploi. Il ne serait pas juste d'attribuer cette évolution à ce seul instrument cependant, car plusieurs mécanismes complexes sont entrés en jeu. L'essentiel, c'est bien que chacun considère, comme c'est le cas désormais, que l'emploi productif est le maillon nécessaire pour faire le lien entre croissance et lutte contre la pauvreté et que le travail décent constitue non pas un élément accessoire, secondaire à la croissance, mais bien un facteur de production à part entière. La difficulté, pour l'OIT bien sûr, mais aussi pour toutes les institutions des Nations Unies et pour la communauté internationale, c'est de faire en sorte que la réorientation entamée se poursuive et de ne pas décevoir les attentes suscitées par les nouveaux engagements pris aux plans international, régional et national.

13. Certains éléments peuvent être attribués à l'Agenda global pour l'emploi plus directement. Ainsi, le Bureau a utilisé l'agenda tel quel pour fournir un appui technique au débat de haut niveau du Conseil économique et social (ECOSOC) de 2006 et aux travaux préalables. En effet, le cadre stratégique en une page a été présenté et examiné lors de la réunion préparatoire; plusieurs documents d'information ont été élaborés sur la base des approches stratégiques de l'agenda et des discussions de la Commission de l'emploi et de la politique sociale; des pratiques exemplaires ont été présentées pour montrer comment définir des stratégies nationales pour l'emploi à partir des stratégies contenues dans l'agenda. En outre, le président de la Commission de l'emploi et de la politique sociale, poste occupé à l'époque par l'ambassadeur de Sri Lanka, s'est exprimé devant les participants à la réunion de l'ECOSOC, présentant l'Agenda global pour l'emploi et les travaux menés à bien par la Commission de l'emploi et de la politique sociale pour faire le point de la situation dans les pays et élaborer des outils opérationnels pour la promotion du plein emploi, de l'emploi productif et du travail décent pour tous <sup>7</sup>.
14. **Alliances et partenariats.** Il convient de signaler, en ce qui concerne l'objectif relatif à la «création aux niveaux mondial et régional d'un certain nombre d'alliances et de partenariats qui serviraient d'instruments pour la mise en œuvre [des] politiques», l'instauration de plusieurs partenariats et alliances thématiques correspondant aux différents éléments de l'Agenda global pour l'emploi. Les organisations suivantes figurent notamment parmi les interlocuteurs actuels du BIT à cet égard: Comité d'organismes donateurs pour le développement de la petite entreprise, Groupe consultatif pour l'aide aux plus pauvres (travaux sur le microcrédit notamment), Organisation asiatique de productivité (prise en compte des aspects sociaux lors d'opérations de restructuration), Global Labour University (études pour une meilleure compréhension des lacunes en matière de représentation dans les PME), PNUD (mise en œuvre du principe de l'unité d'action dans plusieurs pays), Réseau pour l'emploi des jeunes, FAO (rétablissement de sources de revenu), Banque mondiale (action dans les pays en conflit, qui sortent d'une guerre ou d'une catastrophe naturelle), Alliance pour les villes (promotion de la création d'emplois en zone urbaine), Commission pour la démarginalisation des pauvres par le droit, Pacte mondial, SYNDICOOP («syndicats et coopératives», dispositif mis en œuvre par le BIT, la Confédération syndicale internationale et l'Alliance coopérative internationale pour intégrer les travailleurs du secteur informel dans l'économie structurée), Groupe de travail pour la coopération internationale en matière de développement des compétences, partenariat avec l'Alliance coopérative internationale, partenariat avec l'Association mondiale des services d'emploi publics (AMSEP), Organisation internationale des employeurs (OIE) (renforcement de la représentation des PME au sein des organisations d'employeurs), Organisation mondiale du tourisme (tourisme axé sur la collectivité).
15. Un élément d'une importance considérable doit encore être signalé en ce qui concerne un autre objectif de l'Agenda global pour l'emploi, à savoir le renforcement de la coordination des orientations des différentes institutions sur les questions relatives à l'emploi. Il s'agit de la publication du document intitulé «Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent», qui a été adopté en avril 2007 par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). Le plein emploi productif et le premier des domaines examinés dans le document, les institutions étant invitées à répondre à des questions rangées dans 15 catégories d'orientations sur l'emploi, définies sur la base de la liste de contrôle pour la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi. Le document propose aussi une liste de questions qui doit permettre à chaque institution membre du CCS de procéder, sur la base de ses propres réponses, à une auto-

<sup>7</sup> Voir Organisation des Nations Unies, *Full and productive employment and decent work. Dialogues at the Economic and Social Council*. Département des affaires économiques et sociales, Bureau de l'appui au Conseil économique et social et de la coordination, New York, 2006.

évaluation et de définir ainsi un point de référence pour mesurer les progrès accomplis. Ce document montre que le bon accueil réservé à l'Agenda du travail décent peut contribuer à la diffusion au sein du système multilatéral des principes relatifs à l'emploi qui sous-tendent l'Agenda global pour l'emploi. Il donne des pistes en outre sur la façon dont les orientations stratégiques et autres instruments relevant de l'Agenda global pour l'emploi ont contribué à donner tour plus concret à l'Agenda du travail décent et à renforcer son efficacité. Un programme de mise en œuvre a été lancé, qui prévoit que chaque institution devra préparer et réaliser des plans d'action assortis de délais en vue d'assurer l'inscription des objectifs relatifs à l'emploi et au travail décent dans tous ses programmes, politiques et activités jusqu'à 2015, sur la base du document lui-même, de sorte à faire le lien en outre avec les objectifs du Millénaire pour le développement.

16. Les rapports du BIT relatifs aux tendances mondiales de l'emploi et du marché du travail (*Tendances mondiales de l'emploi; Indicateurs clés du marché du travail; Tendances mondiales de l'emploi des jeunes; Tendances mondiales de l'emploi des femmes*) ont bénéficié d'une couverture médiatique importante partout dans le monde. Ils ont attiré l'attention de la communauté internationale sur les grandes questions en matière d'emploi, notamment sur le lien entre croissance, emploi et lutte contre la pauvreté. Libre à chacun de juger du rôle joué par ces rapports dans l'écho suscité par l'Agenda global pour l'emploi. Ces rapports sont conformes aux principes et objectifs de cet agenda et appellent notamment à l'élimination de la discrimination sur le marché du travail, d'où la présentation de documents traitant plus spécialement de la situation des femmes et des jeunes. Dans les *Indicateurs clés du marché du travail*, dont la cinquième édition (version anglaise) est parue le 30 août 2007, il est fait mention, entre autres aspects fondamentaux, du cas des nombreux travailleurs pauvres, vulnérables ou en situation de sous-emploi ainsi que du projet relatif à l'insertion de quatre indicateurs relatifs à l'emploi dans les objectifs du Millénaire pour le développement<sup>8</sup>.
17. Des progrès significatifs semblent avoir été accomplis en définitive, au regard des objectifs fixés à l'origine dans l'Agenda global pour l'emploi, dont une bonne part doit être mise sur le compte du succès remporté par la notion de travail décent et l'Agenda du travail décent, dont l'Agenda global pour l'emploi fait partie intégrante. Les efforts ne se sont pas arrêtés pour autant. Les Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent constituent un jalon important. Un autre jalon sera posé avec l'élaboration, visée dans la quatrième section, de principes directeurs sur l'emploi applicables aux pays présentant un niveau de développement similaire, qui pourraient être complétés par un système renforcé pour l'information et la reddition de comptes quant à leur mise en œuvre.

## Plan régional

18. En Afrique, le cadre de l'Agenda global pour l'emploi et ses éléments clés ont été utilisés de manière explicite dans le document d'orientation, élaboré par le BIT avec dix grandes organisations des Nations Unies et les institutions de Bretton Woods, en tant que document de base officiel soumis au Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine, qui s'est tenu à Ouagadougou en septembre 2004. Le plan d'action en 11 points adopté par le sommet, qui s'est largement inspiré du document d'orientation, a identifié des domaines d'action aux niveaux national, régional et continental. Un compte rendu régulier de la contribution de l'OIT à la mise en œuvre du plan d'action est présenté

<sup>8</sup> Ces quatre indicateurs sont les suivants: ratio emploi/population (indicateur n° 2); part des travailleurs vulnérables calculée sur la base de la situation dans la profession (indicateur n° 3); part des travailleurs pauvres (moins de 1 dollar par jour) par rapport à l'ensemble des travailleurs (indicateur n° 20) et productivité du travail (indicateur n° 18). Voir *Indicateurs clés du marché du travail*, 2007, chap. 1A.

à la commission, bon nombre des mesures prises reprenant les travaux de l'OIT sur les éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi. Les enseignements tirés de cet exercice ont été à la base de l'élaboration de mesures plus réalistes et plus concrètes visant à promouvoir l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015, adopté lors de la Réunion régionale africaine qui a eu lieu à Addis-Abeba en avril 2007, notamment au moyen de PPTD intégrés.

19. Conformément aux options de mise en œuvre figurant dans le document d'orientation, y compris la priorité à donner aux besoins particuliers de l'Afrique, une disposition a été prise au niveau interne, à savoir l'organisation, en juin 2006, d'une réunion avec tous les spécialistes de l'emploi en Afrique, de hauts responsables du Secteur de l'emploi au siège et du Centre international de formation de l'OIT à Turin, qui a été présidée conjointement par le directeur exécutif et le directeur régional. Le document d'orientation a été présenté et examiné. Un plan d'action a été arrêté pour donner suite à toute une série de domaines prioritaires. Les progrès accomplis dans la mise en œuvre de ce plan ont été évalués conjointement lors d'un séminaire en septembre 2007. Un processus analogue a été engagé avec le bureau régional pour l'Amérique latine et sera prochainement mis en route au bureau régional pour l'Asie et le Pacifique et en Europe.
20. Les objectifs et principes de l'Agenda global pour l'emploi, et nombre de ses domaines clés, sont exposés dans les conclusions et recommandations des réunions régionales suivantes de l'OIT: la Réunion régionale américaine (Brasília, mai 2006), la Réunion régionale asiatique (Busan, août-septembre 2006) et la Réunion régionale africaine (Addis-Abeba, avril 2007). En fait, un rapport régional d'un nouveau type a été établi qui propose des objectifs et des cibles spécifiques dans certains domaines prioritaires, afin d'orienter les travaux des mandats dans la région. La Réunion régionale pour l'Asie a expressément demandé l'assistance de l'OIT pour l'élaboration de politiques nationales fondées sur l'Agenda global pour l'emploi; le Forum régional asiatique sur la croissance, l'emploi et le travail décent, qui s'est tenu à Beijing en août 2007, consécutif à la Réunion régionale asiatique, s'est articulé autour des domaines clés de l'Agenda global pour l'emploi (croissance et emploi, productivité et compétitivité, compétences et employabilité, gouvernance du marché du travail) en tant que pilier «emploi» de l'Agenda du travail décent.
21. Au niveau sous-régional, le Forum tripartite des Caraïbes sur l'emploi (octobre 2006) a adopté une déclaration et un plan d'action pour la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent dans les Caraïbes, qui mentionnent explicitement l'Agenda global pour l'emploi et comportent des politiques et des actions dans les domaines de l'emploi et de la protection sociale fondées sur cet agenda. Le processus de Bucarest – Examens par pays de la politique de l'emploi – s'est largement inspiré des principes et des éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi. La «Déclaration d'Istanbul sur des stratégies intégrées et cohérentes de l'emploi», visant 14 pays de l'Europe du Sud-Est (septembre 2006), a aussi utilisé le cadre de l'Agenda global pour l'emploi dans le contexte de l'Agenda du travail décent.
22. Le Bureau a établi un solide partenariat et un programme de travail de grande ampleur avec la Commission européenne sur tout l'éventail des questions abordées dans l'Agenda du travail décent, comme en témoignent les conclusions conjointes et le programme de travail de la réunion de haut niveau entre la Commission de l'Union européenne et l'OIT qui a eu lieu en 2006. Les domaines de coopération liés à l'emploi portent notamment sur: l'analyse de la politique de l'emploi et du marché du travail, et notamment la flexisécurité, les consultations sur l'emploi en Europe et des rapports connexes ainsi que des échanges de travaux sur les indicateurs; le commerce et l'emploi; le développement des entreprises et la responsabilité sociale des entreprises (RSE); de même que l'appui et la participation



aux travaux des différentes présidences de l'Union européenne sur toute une série de thèmes liés à l'Agenda global pour l'emploi.

23. En conclusion, l'Agenda global pour l'emploi a exercé une influence de plus en plus grande en tant qu'élément fondamental de l'Agenda du travail décent en orientant les discussions sur l'emploi en Afrique, en Asie, dans les Amériques et en Europe, et s'inscrit désormais très clairement dans les grands cadres d'action mis en place dans ces régions qui influenceront sur les grands débats dans les années à venir. La tâche fondamentale qui incombe maintenant au Bureau et aux mandants tripartites de l'OIT consiste à obtenir des résultats concrets sur la base des objectifs et cibles définis lors de ces réunions régionales.

## II. L'Agenda global pour l'emploi et les lacunes dans les connaissances

24. En introduction à cette section, il importe de souligner que la plupart des membres du personnel des secteurs techniques du Bureau consacrent le gros de leurs ressources et de leur temps à fournir une assistance technique et des conseils aux mandants dans le contexte des PPTD, et cela grâce à la base de connaissances qui comprend: les travaux analytiques exécutés au Bureau et les activités entreprises pour suivre les grands débats internationaux, la documentation pertinente et des enseignements tirés de l'expérience, ainsi que la création de réseaux et les activités de partage des connaissances dans chacun des domaines. La recherche constitue aussi un apport important pour les travaux du Bureau sur la mise au point d'outils, les manuels et les activités de renforcement des capacités.

### Orientations données par la commission et activités de suivi du Bureau

25. Après l'adoption de l'Agenda global pour l'emploi en mars 2003, la commission a repris chacun des éléments clés pour l'examiner de manière approfondie et a fourni des orientations pour les travaux futurs du Bureau. L'action de suivi du Bureau s'est matérialisée par un travail analytique, l'élaboration d'outils et de manuels appropriés, et des services consultatifs pour l'élaboration des politiques dans les domaines identifiés par la commission. Ce travail de suivi a été régulièrement notifié à la commission dans le cadre des bilans de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi<sup>9</sup>. La commission a déterminé qu'il était fondamental de mettre au point un cadre analytique visant à concrétiser l'Agenda global pour l'emploi. A cet effet, le document d'orientation et les lignes d'action qui y sont définies (voir section III) ont apporté en mars 2006 une contribution très utile.
26. Si une action de suivi a été entreprise dans la plupart des domaines déterminés par la commission, certaines lacunes importantes subsistent. Par exemple, en ce qui concerne l'élément clé n° 10, un travail considérable a certes été effectué par le Bureau sur la relation entre la croissance, l'emploi et la pauvreté, mais d'autres travaux demandés par la commission concernant l'analyse du lien entre la promotion des droits des travailleurs

<sup>9</sup> En réponse à une demande formulée par le bureau de la commission à la session de novembre 2006, le Bureau a établi pour mars 2007 une note sur l'action de suivi entreprise sur les orientations/décisions adoptées par la Commission ESP sur les éléments clés de l'agenda. En outre, pour préparer le présent document, le Bureau a élaboré un tableau qui présente un résumé des orientations fournies par la commission pour chacun des éléments et une liste indicative des activités que le Bureau a effectuées pour y donner suite. La note et le tableau peuvent être obtenus sur demande.

(droits fondamentaux au travail, négociation collective et salaire minimum), et son impact sur l'emploi et la réduction de la pauvreté, n'ont pas encore été suffisamment abordés (bien qu'un projet de recherche sur ces questions soit exécuté sous la direction du Secteur 1, avec le soutien du Secteur de l'emploi et d'autres encore). De même, des activités sur le lien entre les politiques du marché du travail et la réduction de la pauvreté sont prévues pour la prochaine période biennale.

## Examen des thèmes de recherche et des lacunes dans les connaissances

- 27. Progrès réalisés à ce jour.** Les connaissances et la recherche sont des éléments clés pour que le Bureau soit en mesure de fournir des conseils aux mandants et de les aider à renforcer leurs capacités. Comme exposé dans le document d'orientation, le Secteur de l'emploi a commencé en 2006 à examiner les priorités en matière de recherche dans le domaine de l'emploi en s'inspirant d'un certain nombre de principes: déterminer les domaines dans lesquels les connaissances et l'analyse doivent être renforcées compte tenu de l'évolution des publications et des débats internationaux; veiller à ce que la recherche produise des résultats utiles et opérationnels pour répondre aux besoins des mandants tels qu'indiqués dans les PPTD; prêter attention aux indications recueillies auprès des mandants dans le cadre de la Commission ESP, des discussions à la Conférence et des réunions thématiques; définir les compétences clés du Bureau; et identifier les nouveaux domaines qui présentent un intérêt pour les objectifs de l'Agenda global pour l'emploi et qui demandent un travail conceptuel et analytique plus approfondi.
- 28.** Pour mettre en place un programme de recherche plus stratégique et plus ciblé, le Secteur de l'emploi a entrepris un examen interne consistant à effectuer une mise en correspondance détaillée des données et à en discuter au niveau interne. Un comité de la recherche a été créé en avril 2006 à l'échelle du secteur. Chacun des départements et des unités a été invité à dresser une liste de l'ensemble de ses initiatives et projets de recherche et à les justifier en donnant les précisions suivantes: une brève description des objectifs, de l'hypothèse principale et des pays et régions visés; la valeur ajoutée aux ouvrages déjà publiés dans le domaine respectif; l'intérêt pratique des recommandations et le produit fini escompté (par exemple livre, document de travail). Cet exercice initial a ensuite été communiqué pour commentaire à tous les spécialistes du Secteur de l'emploi. Le tableau issu de cette mise en correspondance des données a ensuite été examiné lors de plusieurs réunions approfondies avec chaque département et avec la participation active du comité de la recherche à l'échelle du secteur. Les synergies et la collaboration avec les autres départements et unités du Bureau dans le domaine de la recherche ont également été prises en considération<sup>10</sup>.
- 29.** La mise en concordance des données de recherche du Secteur de l'emploi qui en est résultée a été achevée en mai 2007. Elle a été distribuée à tous les bureaux extérieurs pour les informer du programme de recherche sur l'emploi au siège dans le contexte de l'Agenda global pour l'emploi et promouvoir une coordination et une collaboration plus poussées entre le siège et le terrain dans le domaine de la recherche. Cette mise en concordance sera également examinée avec les spécialistes de l'emploi des Amériques à Lima, au Pérou, et avec ceux de la région de l'Asie et du Pacifique au début de 2008. Le tableau de mise en concordance des données de recherche est un document «vivant» dans la mesure où les échanges de vues et les examens se poursuivent, et il servira de base pour mieux centrer les priorités de recherche liées à l'emploi pour la prochaine période biennale.

<sup>10</sup> Cet exercice fait partie et vient en complément de l'examen à l'échelle du Bureau des priorités en matière de recherche entrepris par la Commission de la recherche et des publications de l'OIT créé par le Directeur général en octobre 2005.

30. Sur la base de la mise en concordance des données de recherche, un «examen des thèmes de recherche et des lacunes dans les connaissances» a été entrepris pour chacun des éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi<sup>11</sup>. Cet examen tire les conclusions suivantes:

- a) Le Bureau ne vise pas à produire des résultats similaires pour chacun des éléments clés et n'est pas en mesure de le faire. Etant donné les contraintes en matière de ressources, il convient d'établir les priorités et de se contenter d'une action limitée pour certains des éléments par rapport à d'autres.
- b) Dans un passé récent, les travaux consacrés aux éléments clés n<sup>os</sup> 1, 2, 3 et 4 ont été relativement moins importants que pour les autres éléments clés.
- c) Les domaines dans lesquels la liste des publications fait apparaître que les travaux de recherche atteignent une masse critique et sont mieux structurés sont: l'entrepreneuriat et le développement des entreprises (élément clé n<sup>o</sup> 5); les politiques actives du marché du travail (élément clé n<sup>o</sup> 7); la protection sociale en tant que facteur productif (élément clé n<sup>o</sup> 8) et l'économie informelle<sup>12</sup>.
- d) Le Bureau a beaucoup progressé dans l'évaluation des courants de la recherche et la définition des priorités, aussi bien dans chacun des domaines que dans l'ensemble du programme de recherche autour de l'Agenda global pour l'emploi.
- e) Un programme de recherche doit être dynamique et doit être à même de s'adapter aux demandes et aux questions nouvelles, en particulier pour créer la base de connaissances permettant de donner des conseils et de mettre au point des outils afin de répondre aux demandes et aux besoins identifiés par le biais des PPTD. Parmi les domaines dans lesquels le Bureau s'efforce d'intensifier la recherche figurent: l'employabilité en améliorant les connaissances et les qualifications (élément clé n<sup>o</sup> 6); l'emploi des jeunes; le rapport entre la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté, y compris l'emploi rural (élément clé n<sup>o</sup> 10); le commerce et l'emploi (élément clé n<sup>o</sup> 1); la sécurité et la santé au travail (élément clé n<sup>o</sup> 9); le vieillissement (question intersectorielle); et certains aspects des progrès technologiques pour améliorer la productivité et créer des emplois (élément clé n<sup>o</sup> 2); le développement durable (élément clé n<sup>o</sup> 3) et le rapport entre la gouvernance du marché du travail et les conditions d'emploi (élément clé n<sup>o</sup> 7).
- f) Un certain nombre d'initiatives de recherche sont lancées en partenariat et en association avec diverses institutions internationales, régionales et nationales, de manière à répartir le volume des activités et à multiplier les possibilités de partager et d'élargir les connaissances.
- g) Etant donné que la base de connaissances est très demandée dans le domaine de l'emploi, les ressources consacrées à la recherche demeurent un impératif contraignant.

<sup>11</sup> Le «tableau de recherche» comme l'intégralité du document intitulé «Agenda global pour l'emploi: examen des thèmes de recherche et des lacunes dans les connaissances» peuvent être fournis sur demande.

<sup>12</sup> Pour ce qui est de l'économie informelle, d'importants travaux de recherche ont été effectués en vue des discussions de la session de 2002 de la Conférence; par la suite, l'accent a été orienté vers les activités opérationnelles et les enseignements tirés, mais, plus récemment, les recherches ont été intensifiées dans le contexte de l'Initiative focale sur l'économie informelle.

- h) Si on a réussi à mettre plus fortement l'accent sur le choix des sujets de recherche, des lacunes subsistent qui méritent encore d'être abordées, et notamment: une évaluation collégiale déficiente, des liens insuffisants avec les milieux universitaires, une diffusion médiocre des activités de recherche et la nécessité d'une plus grande coordination et de discussions plus poussées entre les spécialistes au siège et sur le terrain. Le Bureau a clairement identifié ces lacunes et s'efforce d'y remédier. Un programme de recherche stratégique, dynamique, ciblé et structuré, planifié et coordonné est un objectif que le Bureau poursuit et qu'il s'emploie à atteindre.

### **III. Réexamen du défi de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi au niveau national: comment combler les lacunes opérationnelles**

31. L'Agenda global pour l'emploi (2003) énonce ce qui suit en ce qui concerne la mise en œuvre au niveau national: «La mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi dépend des pays eux-mêmes, et plus précisément de la volonté des gouvernements nationaux de relever le défi. ... Il faut penser, dans l'Agenda global pour l'emploi, à mobiliser d'importantes ressources internationales et locales ... Le Bureau continuera d'offrir une assistance technique aux mandants nationaux pour l'élaboration des plans nationaux pour l'emploi.» Des déficiences dans la coordination des politiques nationales ont également été mentionnées et la nécessité pour le Bureau et les mandants de «trouver un moyen pour placer l'emploi au cœur des débats de politiques nationales»<sup>13</sup>.
32. Dans la section sur le défi de la mise en œuvre, le document d'orientation définit une série d'orientations stratégiques visant à assurer une mise en œuvre plus efficace de l'Agenda global pour l'emploi au niveau national:
- 1) quatre domaines prioritaires ont été fixés pour les activités du Bureau dans le domaine de l'emploi: l'emploi au cœur des politiques économiques et sociales; l'emploi des jeunes; l'économie informelle; et répondre aux besoins particuliers de l'Afrique<sup>14</sup>;
  - 2) pour promouvoir le rôle central de l'emploi, le système de mise en œuvre envisagé débutera avec une liste restreinte de pays pour favoriser un meilleur ciblage et assurer une meilleure coordination avec les bureaux extérieurs, ainsi que pour montrer la validité de l'approche intégrée du BIT en matière de création d'emplois. Il faudra pour cela désigner des coordonnateurs principaux pour certains pays, déployer un effort particulier en ce qui concerne l'élaboration au plus haut niveau des politiques économiques et sociales, et renforcer les travaux avec les partenaires sociaux;
  - 3) des recherches plus ciblées et plus utiles sur le plan opérationnel, une meilleure gestion des connaissances, une amélioration continue des outils et une meilleure coordination des services avec le Centre de Turin;
  - 4) identifier et renforcer les compétences essentielles;

<sup>13</sup> Document GB.286/ESP/1(Rev.), paragr. 48 et 49.

<sup>14</sup> Vu que plusieurs documents ont été présentés à différentes sessions de la Commission sur les questions relatives à l'emploi des jeunes et à l'économie informelle, l'avancement de la mise en œuvre de ces priorités n'est pas étudié davantage dans le présent document. Pour ce qui est de répondre aux besoins particuliers de l'Afrique, le lecteur se reportera à la section I.

5) améliorer l'évaluation de l'impact des interventions de l'OIT dans le domaine de l'emploi.

**33.** C'est un vaste programme. Il a fallu dix-huit mois (au moment de la rédaction du présent rapport) pour définir ces orientations stratégiques, et des progrès importants ont été accomplis, mais beaucoup reste à faire. Cette section formule des observations sur les principaux progrès et défis concernant cette liste de domaines. Il convient également de signaler que les avancées indiquées ici font également partie intégrante des procédures et des opérations concrètes engagées dans l'ensemble du Bureau pour obtenir de meilleurs résultats au niveau des PPTD, ce qui suppose des stratégies sur le partage des connaissances, les ressources humaines, la recherche, les technologies de l'information et l'évaluation<sup>15</sup>.

## **1. Promouvoir le rôle central de l'emploi dans les politiques économiques et sociales et améliorer la coordination avec les bureaux extérieurs**

**34. Progrès accomplis à ce jour.** Les préoccupations de la commission liées à la nécessité d'exercer une influence sur les principaux cadres déterminant la politique suivie à l'échelon national (par exemple stratégies nationales de développement, DSRP, etc.) et de mieux coordonner l'engagement de l'OIT en la matière en lien avec les PPTD et l'Agenda global pour l'emploi pour garantir des synergies et une cohérence des politiques sont réelles et demeurent un important défi, y compris aujourd'hui dans le contexte de la campagne «Unis dans l'action» des Nations Unies. Avec des calendriers et des objectifs différents, les DSRP précédant l'Agenda global pour l'emploi et étant exécutés par d'autres intervenants que l'OIT, et les PPTD n'étant généralisés que durant la période biennale en cours, tout ce processus s'est davantage apparenté à un apprentissage par la pratique. De plus, dans certains pays, les paramètres ou la demande pour une politique globale de l'emploi ne sont pas nécessairement là au départ. Dans un certain nombre de pays, le point d'entrée peut être lié à un ou quelques éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi. Les analyses stratégiques et les recommandations sont alors formulées en relation avec le domaine concerné. Pourtant, dans de nombreux pays, la demande des mandants pour une politique de l'emploi intégrée est claire. En prenant en compte ces différentes réalités sur le terrain, le Bureau a utilisé le cadre de l'Agenda global pour l'emploi d'une manière plus systématique et plus expresse dans le processus de prise de décisions, notamment durant la phase de la mise en œuvre consécutive à la soumission à la Commission ESP du «document d'orientation» accompagné d'une présentation plus simple de l'Agenda global pour l'emploi.

**35.** Pour illustrer cela, le tableau de l'annexe résume les cas de dix pays où les politiques nationales de l'emploi ont été formulées avec le soutien technique de l'OIT en faisant appel au cadre de l'Agenda global pour l'emploi. Si les situations décrites varient amplement, un certain nombre de faits marquants méritent d'être signalés: *a)* dans la plupart des cas, le cadre de l'Agenda global pour l'emploi a été utilisé d'une manière intégrée; *b)* dans tous les cas, plusieurs éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi ont été incorporés comme domaines prioritaires des politiques nationales de l'emploi; *c)* de même, il apparaît clairement que ces éléments ont été expressément liés aux PPTD et en font partie intégrante; *d)* le Bureau s'efforce systématiquement de placer l'emploi et le travail décent dans les principaux cadres déterminant la politique suivie, qu'il s'agisse de

<sup>15</sup> Voir par exemple le document GB.300/PFA/9/2.

DSRP<sup>16</sup> ou d'autres cadres, préconisant une meilleure coordination des politiques entre le ministère du Travail et les ministères des Finances et de la Planification et les autres ministères intéressés, et de prôner une participation active des partenaires sociaux. Comme cela est indiqué dans la colonne 4 du tableau de l'annexe, ces efforts ont été couronnés de succès dans un certain nombre de pays.

- 36.** Une Equipe de gestion mondiale du travail décent a été mise sur pied par le Directeur général en octobre 2006 pour élaborer des systèmes et des processus propres à l'Organisation, y compris des stratégies et des solutions pratiques novatrices permettant d'intervenir sur le terrain par l'intermédiaire des PPTD. Divers éléments contribuent à cette démarche: un cadre d'assurance qualité pour les PPTD; une gestion axée sur les résultats; l'application de gestion stratégique utilisée dans IRIS; et un partage des connaissances.
- 37.** Durant la période biennale 2006-07, d'importants progrès ont été accomplis à l'échelle du Bureau dans la mise en place de mécanismes garantissant une meilleure coordination entre les bureaux extérieurs, le siège et le Centre de Turin, les bureaux sous-régionaux/de zone de l'OIT ayant la responsabilité première de la formulation et de la mise en œuvre des PPTD. Dans le secteur de l'emploi, des progrès ont été obtenus dans le domaine de la gestion: un système de points focaux a été défini parmi les spécialistes de l'emploi du siège pour superviser et suivre des groupes de pays; des coordonnateurs chefs de file pour un certain nombre de pays ont également été identifiés et chargés d'exercer une véritable coordination des travaux de SECTOR sur le terrain dans les pays respectifs, notamment par les activités suivantes: une coordination étroite avec le bureau local; l'adoption d'une vision intégrée des apports de SECTOR dans les PPTD et le module de gestion stratégique; une utilisation systématique du cadre de l'Agenda global pour l'emploi pour une meilleure coordination des politiques et une cohérence de celles-ci à l'échelon national, de même qu'une coordination des missions de promotion de l'emploi dans les pays respectifs. Des réunions de spécialistes de l'emploi sur le terrain et d'administrateurs au siège, avec la participation des bureaux des activités pour les employeurs et pour les travailleurs ainsi que du Centre international de formation de l'OIT à Turin ont été organisées à l'intention de l'Afrique (juin 2006) et de l'Amérique latine (mai 2007). Une réunion à l'intention de la région de l'Asie et du Pacifique est prévue pour le début de 2008.

<sup>16</sup> Pour une analyse plus détaillée de ce point, voir document GB.300/ESP/3.

## Encadré 3

## Collaboration avec les partenaires sociaux

Des efforts supplémentaires ont été déployés pour collaborer plus étroitement avec les mandants à l'échelon national et élaborer et mettre en œuvre les instruments stratégiques de l'emploi. A titre d'exemple, dans le domaine de la promotion de l'entreprise, le Bureau a collaboré étroitement avec les employeurs et les travailleurs au suivi des discussions intervenues au sein de la Commission ESP sur l'élément clé 5 ainsi que sur le document intitulé «Environnement des entreprises, droit du travail et petites entreprises», de même que pour remédier aux problèmes de représentation touchant les PME et leurs travailleurs. Avec les employeurs, un ensemble de mesures électroniques destinées aux organisations d'employeurs intitulé «Reaching out to SMEs» (Venir en aide aux PME) a été conjointement mis au point et diffusé dans l'ensemble des régions. Avec les travailleurs, des recherches conjointes ont été effectuées dans le domaine des stratégies pour une meilleure représentation des travailleurs des PME.

Dans le domaine du perfectionnement des compétences, les travaux avec les mandants se sont concentrés sur les thèmes de l'apprentissage sur le lieu de travail et de la promotion de la formation et de l'emploi des personnes handicapées. A titre d'exemple, à la demande de la Fédération des employeurs de Maurice, une enquête sur l'entreprise a été élaborée, exécutée et analysée du point de vue des besoins et des pratiques en matière de formation sur le lieu de travail. Dans la région de l'Asie, les activités de promotion de la formation et de l'emploi à l'intention des personnes handicapées ont donné lieu à une collaboration approfondie avec les organisations syndicales et d'employeurs. (Un document vidéo «Rights to Reality» (Faire des droits une réalité) porte sur les travaux des syndicats visant à mieux faire connaître les droits des personnes handicapées à un travail décent; la publication: «Employability: A resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific» (Employabilité: Un guide du handicap à l'intention des employeurs de la région de l'Asie et du Pacifique) vise à mieux faire connaître les politiques et les bonnes pratiques des employeurs concernant le handicap.)

Les travaux du Bureau sur l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques nationales de l'emploi comprennent à la fois des activités séparées et conjointes avec les organisations d'employeurs et de travailleurs: ils visent avant tout à renforcer la capacité des organisations respectives à définir leurs priorités et à formuler des observations sur les projets de politiques de l'emploi. Les mandants tripartites sont également encouragés à évaluer et à parachever conjointement leurs plans de l'emploi. Le cadre de l'Agenda global pour l'emploi et ses outils sont également utilisés pour encourager les activités de renforcement des capacités. Un programme systématique de renforcement des capacités faisant intervenir des travailleurs et des employeurs dans le processus des DSRP a été exécuté. Dans plusieurs pays, des commissions consultatives tripartites et/ou des comités directeurs ont été mis sur pied pour valider la formulation des politiques ou suivre la mise en œuvre des plans nationaux d'action. Dans d'autres, les commissions tripartites existantes sont renforcées par des compétences dans les domaines de la promotion et de la négociation pour placer l'emploi au centre des stratégies et des plans nationaux de développement. Dans le cadre de l'Initiative focale visant l'économie informelle, les bonnes pratiques des organisations d'employeurs et de travailleurs dans différents domaines (représentation, fourniture de services aux entreprises, microfinance, activités visant à relier le secteur structuré au secteur non structuré) sont actuellement recensées, documentées et diffusées.

Le Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (EIIP) organise des programmes de formation tripartites annuels en coopération avec le Centre de Turin et réunit des représentants des ministères du Travail, des Finances, des ministères sectoriels techniques et des gouvernements locaux, tout comme des représentants des organismes de développement et des partenaires sociaux pour réaliser des analyses et des examens approfondis de l'approche de ce programme. Des ateliers du même type sont également organisés aux échelons sous-régionaux et nationaux. Les partenaires sociaux sont encouragés à participer aux unités stratégiques d'investissement dans l'emploi national à l'échelon interministériel dans différents pays. L'EIIP collabore étroitement avec les partenaires sociaux pour orienter les systèmes et les procédures d'achat à l'échelon international, y compris ceux des institutions internationales et régionales de financement et des organismes de développement.

**38. Problèmes de mise en œuvre.** En matière de mise en œuvre, diverses difficultés ont été recensées:

- a) Tout d'abord, la diversité des situations nationales doit être reconnue. Chaque contexte national exige une utilisation différente du cadre de l'Agenda global pour l'emploi, des interventions spécifiques, et les points d'entrée demeurent la principale forme d'engagement du Bureau dans nombre de pays.

- b) La coordination des politiques constitue un défi majeur. Des politiques de l'emploi efficaces exigent que chaque ministère/institution concerné(e) assume la responsabilité de son domaine particulier, dans le cadre d'une approche intégrée telle que prévue par l'Agenda global pour l'emploi. En particulier, un dialogue entre le ministère du Travail et les ministères de la Planification, du Développement et des Finances est nécessaire pour que les priorités des politiques de l'emploi puissent être dûment incluses dans le budget national. Une participation en amont des partenaires sociaux peut faire une grande différence tant pour la coordination que pour la mobilisation interne des ressources ou les allocations budgétaires. Il reste que d'importants problèmes sur les plans de la coordination et du dialogue social subsistent dans de nombreux pays qui constituent un obstacle à une mise en œuvre efficace des activités. Une plus grande mobilisation du tripartisme à l'échelon national dans la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi (et de l'Agenda du travail décent d'une manière générale) est primordiale dans tous les processus politiques nationaux.
- c) Il y a aussi des contraintes de capacité du point de vue du Bureau. Pour être en mesure de promouvoir le rôle central de l'emploi et de parvenir à des résultats sur le terrain, il faut pouvoir engager les personnes compétentes sur une base continue, souvent à un niveau élevé de décision. La réforme des Nations Unies a généré de nouvelles exigences de ce type, mais elle a également ouvert la voie à de nouvelles opportunités pour l'OIT pour améliorer la coordination. Pour être efficace, il faut une présence et une masse critique. Si cela est réalisable dans certains pays sur la base d'une combinaison présence dans le pays, missions en provenance du siège et personnel de projets, il n'est pas toujours possible d'aligner ces trois éléments de masse critique au moment opportun. Cette question étant abordée dans le cadre d'autres commissions du Conseil d'administration, y compris l'importante question du réexamen de la structure extérieure, nous n'irons pas plus loin dans l'examen de cette question.

## 2. Recherches, gestion des connaissances et outils

- 39. Progrès accomplis à ce jour.** La section II traite des progrès accomplis dans les questions relatives aux recherches et de l'identification des problèmes. S'agissant de la gestion des connaissances, le secteur de l'emploi est en train d'étendre la plate-forme de ressources du département des entreprises au niveau sectoriel à l'intention de tous les spécialistes de l'emploi du siège et des bureaux extérieurs. La mise en place d'un réseau de connaissances sur le travail décent pour l'Asie et le Pacifique et d'un réseau similaire pour l'Afrique est actuellement assurée par les bureaux régionaux respectifs avec l'aide du siège. Une «stratégie de partage des connaissances fondée sur les résultats» à l'échelle du Bureau est actuellement soumise à la présente session de la Commission du programme, du budget et de l'administration (PFA).
- 40.** Dans le domaine des outils, un inventaire très complet des outils relatifs à l'emploi a été réalisé par le secteur de l'emploi permettant de contrôler certains points: efficacité; pertinence par rapport aux objectifs des PPTD; possibilités de consolidation; cohérence avec les éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi; enfin, identification de tout problème de mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi. Des unités sont déjà passées au stade de la production d'une documentation consolidée ou d'une boîte à outils destinée à être utilisée soit comme un ensemble intégré, soit sous une forme modulaire, en se concentrant sur des thèmes précis (par exemple, l'Initiative focale visant l'économie informelle; le développement économique local; l'emploi des jeunes; la réponse aux crises). Les analyses aboutiront à une meilleure compréhension de la manière dont l'OIT aborde les défis de l'emploi et à une plus grande diffusion des outils de l'emploi, grâce à



une plate-forme sectorielle, des réseaux régionaux de connaissances, la panoplie type des mesures du CCS pour intégrer l'emploi et le travail décent, et des cours de formation mis au point en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin.

- 41.** Dans le domaine de l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi, des initiatives ont été lancées aux niveaux conceptuel, institutionnel et du renforcement des capacités. A l'échelon conceptuel, un document doit étudier la manière dont les questions d'égalité entre les sexes doivent être introduites dans les programmes actuels de l'Agenda global pour l'emploi et trouver les moyens de concevoir des politiques de l'emploi susceptibles de promouvoir l'égalité entre les sexes, ou, à tout le moins, de ne pas la faire reculer. Le document étudie également comment les questions d'égalité entre les sexes peuvent être appuyées au niveau des organes de décision<sup>17</sup>. A l'échelon institutionnel, une stratégie d'intégration des questions entre les sexes a été élaborée pour le secteur de l'emploi. Cette stratégie, qui est conforme au plan d'action du Bureau en la matière, vise à s'assurer que toutes les initiatives du secteur intègrent les préoccupations en matière d'égalité entre les sexes et contribuent à plus de justice dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi. Au niveau du renforcement des capacités, la dernière touche est mise à un document destiné au personnel et aux mandants qui présente dans les grandes lignes la dimension égalité entre les sexes de chacun des domaines clés de l'emploi tels que présentés dans le «document d'orientation». L'objectif est de consolider la base des connaissances et de renforcer la mise en œuvre des programmes et des politiques de l'emploi intégrant les questions d'égalité entre les sexes.
- 42. Problèmes de mise en œuvre.** Les problèmes liés aux recherches et aux connaissances ont été abordés dans la section II. Dans le domaine de la gestion des connaissances, la stratégie de partage des connaissances du Bureau et les réseaux régionaux de connaissances en matière de travail décent apporteront également une importante contribution à une meilleure mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi. Pour ce qui est des outils, une analyse de certains outils hautement demandés dans les PPTD sera réalisée en 2008 pour tirer les enseignements nécessaires à la mise au point d'outils et de produits reliant les conclusions des recherches aux services consultatifs et de coopération technique.

### **3. Masse critique dans les compétences clés**

- 43.** Il existe des domaines de compétences clés en matière d'emploi pour lesquels il serait souhaitable de renforcer la capacité du Bureau dans le but d'accroître sa masse critique et d'être à même de répondre aux requêtes de plus en plus nombreuses des mandants. Pour n'en citer que quelques-uns: politiques nationales de l'emploi; économie des marchés de l'emploi; services de l'emploi; compétences, technologie et employabilité. Des progrès ont été obtenus dans le dernier domaine, mais les restrictions budgétaires continuent à peser sur les trois premiers domaines. Le Bureau reste toutefois convaincu que des améliorations sont possibles dans les domaines suivants: coordination; travail en équipe; gestion des connaissances; constitution de réseaux; alliances et partenariats. Il s'efforce de trouver des solutions à tous ces problèmes, y compris dans le cadre du réexamen en cours de la structure des bureaux extérieurs.

<sup>17</sup> J. Rubery, 2005: *Mainstreaming gender into the Global Employment Agenda*, BIT, Genève.

#### 4. Améliorations dans l'évaluation de l'impact

44. L'évaluation de l'impact de l'Agenda global pour l'emploi à l'échelon national ou de certaines interventions réalisées sur la base des éléments clés constitue un domaine auquel la commission a accordé la plus haute priorité, tout comme le Bureau, effectivement, dans le cadre du processus permanent de présentation des rapports à la Commission ESP et aux autres commissions du Conseil d'administration<sup>18</sup>. L'amélioration de l'impact peut être étudiée à deux niveaux<sup>19</sup>: a) Les informations transmises à la Commission ESP sur l'impact ou la valeur ajoutée des travaux du Bureau auprès des mandants, y compris la contribution de l'Agenda global pour l'emploi et des instruments y relatifs à la formulation et à la mise en œuvre des stratégies nationales de l'emploi. Et b) les modalités d'évaluation des interventions dans le domaine de l'emploi sur le terrain du point de vue de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas.
45. Dans ces deux domaines, des progrès ont été obtenus en collaborant étroitement avec la commission, même si des possibilités subsistent d'améliorer l'impact et les évaluations d'impact sur la base des principes directeurs de l'Agenda global pour l'emploi, comme cela est suggéré dans la section IV. En ce qui concerne a), dans le cadre des procédures de présentation des rapports convenues à la suite de la présentation du document «d'orientation», la Commission ESP reçoit des rapports traitant des domaines suivants: i) approches stratégiques; ii) thèmes de programmation (identification des bonnes pratiques et de ce qui fonctionne); et iii) présentations par pays, conformément aux principes directeurs pour l'amélioration de la présentation des rapports tels que décrits dans l'encadré 3, dans le cadre des points régulièrement faits sur la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi. En ce qui concerne b), l'objectif est que, dans le cadre des «thèmes de programmation», les rapports atteignent un certain niveau de détail sur la question particulière de la mesure et de l'évaluation de l'impact des interventions liées à l'emploi du point de vue de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas. Une première initiative a eu lieu lors de la présentation du thème de l'emploi des jeunes, à la session de novembre 2006. Le document sur l'économie informelle de la session de mars 2007 intègre également cette dimension parmi les connaissances présentées.
46. Tout en examinant ces initiatives, il est important de garder à l'esprit que l'OIT possède un certain nombre de procédures de présentation des rapports pouvant servir de base aux évaluations de l'impact de l'Agenda global pour l'emploi. L'OIT opérant dans le cadre d'une gestion axée sur les résultats et d'une budgétisation stratégique fournit des résultats concrets et des indicateurs de réussite pour certains objectifs opérationnels directement liés à l'Agenda global pour l'emploi, de la même façon que pour le programme et budget approuvé pour 2008-09<sup>20</sup>. Il existe également des procédures constitutionnelles de présentation des rapports concernant un certain nombre de conventions et de recommandations de l'OIT relatives à l'emploi, en particulier la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.

<sup>18</sup> A titre d'exemple, à l'occasion de la présente session le Bureau est en train de présenter à la Commission PFAC le document intitulé «Rapport d'évaluation annuel 2006» (document GB.300/PFA/13/1).

<sup>19</sup> Ceci a été souligné dans le document GB.295/ESP/1/3.

<sup>20</sup> Dans le cadre du résultat immédiat 2a.1, l'indicateur de succès est le nombre d'Etats Membres utilisant des analyses, outils ou orientations relevant de l'Agenda global pour l'emploi de façon intégrée en vue d'élaborer des politiques de l'emploi et du marché du travail (voir Propositions de programme et de budget pour 2008-09, p. 38).

47. Le Bureau se mobilise pour améliorer les évaluations en vue de recueillir des données fiables sur l'impact quantitatif et qualitatif des outils et des interventions stratégiques menées par l'unité d'évaluation récemment mise en place à l'OIT<sup>21</sup>. De fait, les modalités permettant de mieux évaluer l'impact de l'Agenda global pour l'emploi sont actuellement définies en étroite consultation avec cette unité de manière à maximaliser les synergies et à obtenir la meilleure information en retour possible du point de vue de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi dans le cadre de l'élaboration des stratégies nationales de l'emploi et des PPTD.

#### Encadré 4

##### La mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi: Présentations par pays

Pour recueillir des informations de première main concernant l'expérience des pays, la commission a prié le Bureau d'inviter des décideurs de haut niveau et les partenaires sociaux à faire part de leur expérience nationale de la promotion de l'emploi comme objectif central des politiques économiques et sociales.

Ces présentations, qui ont commencé en mars 2005, dont cinq ont été faites à ce jour (Argentine, Burkina Faso, Ghana, Pakistan et Philippines), ont donné des informations importantes sur la manière dont les hauts responsables et les partenaires sociaux abordent la question de l'emploi dans les politiques et montrent à la commission la contribution qu'a apportée l'Agenda global pour l'emploi à leurs efforts.

Les premières présentations par pays ont conduit à l'élaboration de principes directeurs, approuvés par la commission, visant à ce que les futures présentations expliquent plus clairement le soutien technique apporté par l'OIT à la définition et à la mise en œuvre des politiques de l'emploi et la contribution de l'Agenda global pour l'emploi à ces initiatives. En même temps, ces présentations ont mis en lumière les obstacles auxquels se heurte le Bureau pour adapter le cadre de l'Agenda global pour l'emploi et ses services techniques aux exigences et aux situations particulières des pays.

## IV. Autre étape importante propre à améliorer l'efficacité de l'Agenda global pour l'emploi: principes directeurs à l'intention de pays de différents niveaux de développement

48. Lorsque l'on aborde le thème de l'efficacité de l'Agenda global pour l'emploi en tant que cadre d'orientation, l'une des questions principales qui se pose est: comment cet agenda fournit-il des orientations aux mandants? Le document d'origine de l'Agenda global pour l'emploi, complété par le document d'orientation sur la mise en œuvre de la composante emploi (cadre stratégique en une page, liste de contrôle), les conclusions de la Conférence internationale du Travail sur des questions telles que l'économie informelle, l'emploi des jeunes, le développement durable des entreprises (et l'année prochaine l'emploi en zones rurales, les qualifications aux fins de la productivité, de la croissance de l'emploi et du développement) et les conventions et recommandations propres à certains domaines d'activité forment ensemble une source non négligeable de principes et de messages d'orientation. Cependant, parce qu'ils traitent d'une vaste gamme de questions complexes et qu'ils sont répartis dans différents instruments, il est difficile de porter ces textes à l'attention des mandants de façon systématique. En outre, les priorités varient en fonction du niveau de développement des pays, de sorte, par exemple, que les initiatives concernant l'économie informelle sont beaucoup plus délicates à mettre en œuvre dans les pays pauvres que dans les pays industrialisés.

<sup>21</sup> Parmi les récentes évaluations des programmes de l'emploi, on peut citer la stratégie d'investissement à forte intensité d'emploi de l'OIT (document GB.297/PFA/2/2) et l'évaluation thématique sur l'entrepreneuriat féminin et la promotion du travail décent (document GB.298/TC/1).

49. Par ailleurs, dès 1994, l'OCDE a établi des principes directeurs en matière d'emploi à l'intention des pays Membres, qu'elle a récemment réactualisés dans un document intitulé «Stratégie (réévaluée) pour l'emploi de l'OCDE», et l'Union européenne a récemment adopté un ensemble de «Lignes directrices pour la croissance et l'emploi» dans le contexte de la relance de l'Agenda de Lisbonne. On peut en outre avancer que le fait de disposer d'un ensemble restreint de lignes directrices et de processus connexes de contrôle et de compte rendu de leur application, favorise une prise de décision éclairée en ce qui concerne la politique de l'emploi, mais il est à noter qu'il n'existe pas de principes directeurs du même ordre pour les pays à faible et à moyen revenu. C'est une lacune que le BIT devrait s'employer à combler sans tarder.
50. C'est la raison pour laquelle le Secteur de l'emploi a entrepris d'établir des principes directeurs à l'intention de ces pays, en s'appuyant sur l'Agenda global pour l'emploi et les documents stratégiques de l'OIT adoptés dans un contexte tripartite. Le Bureau considère cela comme une étape importante, qui fera de l'Agenda global pour l'emploi, en tant que pièce maîtresse des PPTD, un instrument plus efficace.
51. Outre qu'ils sont utiles pour l'établissement des politiques, ces principes directeurs pourraient progressivement constituer la base d'un dispositif plus rigoureux et systématique d'évaluation de l'impact des politiques ainsi que d'examen des stratégies nationales de l'emploi, comme cela a été proposé à la commission en mars 2006<sup>22</sup>. Ces éléments pourraient être intégrés aux «examens périodiques» sur le thème de l'emploi que le Bureau se propose d'organiser tous les quatre ans dans le cadre de la Conférence.
52. La participation des partenaires sociaux au processus est un élément déterminant de l'approche de l'OIT concernant le développement des politiques de l'emploi, qui donne à l'OIT un avantage unique par rapport aux autres institutions du système des Nations Unies ou organismes multilatéraux qui travaillent dans ce domaine. Compte tenu de la réforme des Nations Unies en vue de promouvoir le principe de l'unité d'action, le défi consiste non seulement à conserver cet avantage, mais à le développer et à démontrer en quoi il constitue un atout sur le plan de l'élaboration des politiques économiques et sociales. Il faudra pour cela sans cesse s'employer à renforcer la capacité des partenaires sociaux, afin qu'ils participent et contribuent à ce processus de manière efficace. Cela ne constitue pas à proprement parler une lacune sur le plan opérationnel, mais le Bureau compte y accorder la plus grande attention en termes d'appui technique et de ressources. Les enseignements tirés de la participation des partenaires sociaux au processus de DSRP et à l'élaboration des PPTD seront d'une grande utilité.

## **Conclusions/grandes orientations de la commission**

53. Le présent document, établi à la demande de la commission, fait le point de la situation en ce qui concerne la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi depuis son adoption en mars 2003. Où en est-on? Sur la base de l'analyse du présent document, le tableau 1 fait le bilan des principales réalisations, difficultés à résoudre et mesures qui sont proposées à cet effet.

<sup>22</sup> Document GB.295/ESP/1/3.

Tableau 1. Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi: bilan

Objectif	Réalisations	Difficultés à résoudre	Mesures et priorités proposées
I. Lacunes sur le plan opérationnel (mettre l'emploi au centre des décisions économiques et sociales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Application de l'approche intégrée de l'Agenda global pour l'emploi et intégration de quelques éléments clés dans les cadres d'action nationale, y compris les DSRP, dans un nombre de pays relativement important. Le tableau présenté en annexe illustre la situation de dix de ces pays</li> <li>- Promotion de la participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques</li> <li>- Instauration d'une coordination et d'une interaction plus étroites entre les ministères du Travail, des Finances et de la Planification, ainsi que d'autres grands ministères dans des pays où l'Agenda global pour l'emploi a été appliqué de façon intégrée</li> <li>- Intégration de l'Agenda global pour l'emploi dans les PPTD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication et adaptation de l'Agenda global pour l'emploi à des situations nationales variées</li> <li>- Il existe des principes directeurs concernant la politique de l'emploi pour les pays industrialisés mais aucun équivalent pour les pays à revenu moyen ou faible</li> <li>- Faible coordination des politiques entre les ministères du Travail, des Finances et de l'Economie sur les objectifs en matière d'emploi dans de nombreux pays</li> <li>- Les capacités du ministère du Travail et des partenaires sociaux dans le domaine de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de l'emploi doivent être renforcées</li> <li>- Les spécialistes de l'emploi du BIT manquent de compétences de base dans les disciplines clés</li> <li>- Le suivi des progrès accomplis et l'évaluation des incidences doivent être renforcés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborer des principes directeurs sur la base de l'Agenda global pour l'emploi et des documents tripartites pertinents, et de leur mise en œuvre, pour les pays de différents niveaux de développement</li> <li>- Continuer d'engager le dialogue sur les politiques de l'emploi en mettant l'accent sur la coordination des politiques au niveau interministériel et sur le dialogue avec les partenaires sociaux</li> <li>- Poursuivre les activités de renforcement des capacités techniques des ministères du Travail et des partenaires sociaux</li> <li>- Améliorer la coordination, le travail d'équipe, les réseaux et l'échange de connaissances pour dépasser les lacunes en matière de compétences, au niveau de toute l'Organisation</li> <li>- Elaborer des méthodes et des outils d'évaluation de l'impact plus efficaces (en collaboration avec l'Unité d'évaluation)</li> </ul>
2. Niveaux mondial/régional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation de la demande concernant l'application du cadre et des outils de l'Agenda global pour l'emploi grâce essentiellement au succès de l'Agenda du travail décent aux niveaux mondial et régional</li> <li>- Développement de partenariats et d'alliances aux niveaux mondial et régional</li> <li>- Elaboration par le BIT d'«Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent». Outils approuvés par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies, et mention lors de l'ECOSOC 2007 des éléments/outils de l'Agenda global pour l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'Agenda global pour l'emploi, en tant qu'approche de la politique de l'emploi du BIT, n'est pas encore suffisamment reconnu aux niveaux mondial et régional (à quelques exceptions près, par exemple, Réunion régionale asienne, Busan, 2006)</li> <li>- Il est nécessaire d'amplifier le recours aux partenariats et alliances aux niveaux mondial et régional pour un meilleur impact des politiques au niveau national</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promouvoir le cadre de l'Agenda global pour l'emploi de façon plus explicite dans les partenariats et alliances au niveau international</li> <li>- Inclure l'Agenda global pour l'emploi et les outils et instruments connexes de façon plus explicite dans les activités de formation avec les partenaires sociaux, le personnel du BIT, etc., y compris dans les activités de formation du Centre de Turin</li> <li>- Davantage mettre en rapport les outils et les instruments de l'Agenda global pour l'emploi avec les travaux des</li> </ul>

Objectif	Réalizations	Difficultés à résoudre	Mesures et priorités proposées
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les rapports globaux du BIT (<i>Indicateurs clés du marché du travail (ICMT), Tendances mondiales de l'emploi</i>) appellent l'attention sur l'évolution du marché de l'emploi et du marché du travail aux niveaux mondial et régional</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>spécialistes de l'emploi dans toutes les régions en renforçant les communications, l'échange de connaissances et les activités de formation</li> <li>- Continuer d'élaborer et de renforcer les programmes de travail (formation, élaboration d'instruments, mise en œuvre) avec les organisations d'employeurs et de travailleurs</li> </ul>
<p><b>II. Lacunes dans les connaissances</b></p> <p>Mettre au point un programme de recherche intégré, ciblé et utile sur le plan opérationnel, à l'appui de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suite donnée aux orientations/décisions de la commission concernant les éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi et concrétisée dans les politiques et services consultatifs (voir l'annexe)</li> <li>- Reconnaissance, au niveau international, des travaux d'analyse du BIT dans les principaux domaines d'action: politiques actives du marché du travail et flexisécurité, lien entre croissance, emploi et pauvreté, développement des entreprises, employabilité et formation, programme d'investissements publics à forte intensité d'emploi et mise en place d'un système de protection sociale minimale à la portée de toutes les bourses</li> <li>- Cartographie détaillée de l'ensemble des activités de l'OIT dans le domaine de la recherche en matière d'emploi qui ont été menées à bien et des progrès dans l'établissement des priorités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mise en œuvre des activités n'est pas la même pour tous les éléments clés. Les priorités fixées dans le cadre des restrictions budgétaires ont eu pour conséquence de limiter les travaux de recherche concernant certains éléments clés [Eléments clés n<sup>os</sup> 1, 2, 3 et 4]</li> <li>- Les domaines dans lesquels le Bureau s'efforce d'accroître la recherche dans l'optique de continuer à être ou de devenir un centre d'excellence sont les suivants: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ politiques et institutions du marché du travail [Elément clé n<sup>o</sup> 7]</li> <li>■ développement des entreprises et de l'esprit d'entreprise [Elément clé n<sup>o</sup> 5]</li> <li>■ améliorer l'employabilité par le savoir et les qualifications [Elément clé n<sup>o</sup> 6]</li> <li>■ croissance économique, création d'emplois et réduction de la pauvreté, y compris de l'économie informelle [Elément clé n<sup>o</sup> 10]</li> <li>■ protection sociale [Elément clé n<sup>o</sup> 8]</li> <li>■ emploi des jeunes</li> </ul> </li> <li>- Points faibles auxquels il faut remédier: examen par des pairs; liens avec les milieux universitaires; diffusion; coordination du programme de recherche entre le siège et les bureaux extérieurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concevoir un programme de recherche stratégique, dynamique, ciblé et bien coordonné est un objectif que le Bureau poursuit et qu'il s'emploie à atteindre en tenant compte des orientations générales formulées par la commission</li> </ul>

**54.** Le Bureau invite la commission à:

- examiner le présent bilan des travaux effectués par les partenaires tripartites et le Bureau pour la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi et des lacunes sur le plan de l'analyse et ou de la mise en œuvre qui ont été recensées, et donner des orientations quant aux activités futures;
- appuyer l'élaboration de principes directeurs concernant la politique de l'emploi, comme proposé dans le présent document, sur la base de l'Agenda global pour l'emploi, à l'intention de pays de différents niveaux de développement;
- encourager les mandants tripartites à fournir un soutien plus actif en prônant et en appuyant l'utilisation du cadre de l'Agenda global pour l'emploi lors de l'élaboration par les décideurs des stratégies en matière d'emploi et pour ce qui concerne la coordination des politiques, notamment au niveau national, avec l'appui des services techniques et consultatifs du Bureau.

Genève, le 12 octobre 2007.

*Document soumis pour discussion et orientation.*

## Annexe

### Utilisation du cadre intégré de l'Agenda global pour l'emploi aux fins des politiques nationales de l'emploi: exemples de différents pays

Pays	Domaines prioritaires recensés (dix éléments clés)	Lien avec les PPTD	Commentaires
<p><b>Azerbaïdjan</b> Stratégie nationale de l'emploi (2005)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programme national intégré pour l'emploi des jeunes</li> <li>■ Appui aux PME</li> <li>■ Formation technique et professionnelle</li> <li>■ Politiques actives du marché du travail [Éléments clés n<sup>os</sup> 3, 4, 5, 6 et 7]</li> </ul>	<p>Thème majeur du PPTD: mettre l'emploi au centre des politiques économiques et sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Concevoir et mettre en œuvre des politiques nationales de l'emploi et du marché du travail à l'intention des jeunes</li> <li>■ Mettre au point des outils pratiques pour améliorer l'employabilité, et des programmes d'investissement à forte intensité d'emplois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Utilisation de l'Agenda global pour l'emploi comme cadre principal pour l'élaboration de la stratégie nationale de l'emploi</li> <li>■ Définition des priorités liées à l'Agenda global pour l'emploi en étroite collaboration avec les partenaires sociaux</li> </ul>
<p><b>Burkina Faso</b> Politique nationale de l'emploi (2006) et plan d'action national (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lier la politique nationale de l'emploi et les politiques macroéconomiques et sectorielles</li> <li>■ Cibler l'emploi urbain informel, les micro-entreprises et les emplois indépendants</li> <li>■ Améliorer l'employabilité, la formation professionnelle et technique, y compris pour ceux qui ont déjà un emploi</li> <li>■ Améliorer le fonctionnement des marchés du travail dans le domaine de l'accès à un emploi décent</li> <li>■ Protection sociale [Éléments clés n<sup>os</sup> 1, 2, 4, 5, 6 et 7]</li> </ul>	<p>La promotion de l'emploi par le biais de la formation professionnelle et protection sociale sont des domaines prioritaires du PPTD</p> <p>Résultats:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Secteurs créateurs d'emplois recensés</li> <li>■ Cadre institutionnel et réglementaire amélioré favorisant l'emploi des jeunes et des femmes</li> <li>■ Participation active des partenaires sociaux et des acteurs locaux à la promotion de l'emploi, en tant que principale stratégie de lutte contre la pauvreté</li> <li>■ Réduire les inadéquations du marché du travail</li> <li>■ Extension au secteur informel de la protection sociale nationale et de la microassurance en matière de santé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Utilisation du cadre de l'Agenda global pour l'emploi pour l'établissement d'une politique nationale de l'emploi intégrée (2006)</li> <li>■ Partenariat réussi entre le ministère de l'Emploi et le ministère de l'Economie pour intégrer la stratégie de l'emploi dans la stratégie de réduction de la pauvreté</li> <li>■ Gros efforts de synergie et de cohérence entre le Plan d'action de Ouagadougou de l'Union africaine (2004), le DSRP, le programme présidentiel quinquennal, la politique nationale de l'emploi et les politiques macroéconomiques et sectorielles; avec l'association active du ministère des Finances</li> </ul>



Pays	Domaines prioritaires recensés (dix éléments clés)	Lien avec les PPTD	Commentaires
<p><b>Chine</b></p> <p>Le Forum sur l'emploi organisé en 2004 a permis de s'entendre sur les éléments d'un programme de l'emploi s'inspirant des éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi. Ces éléments ont joué un rôle important dans l'élaboration de la loi sur la promotion de l'emploi (2007)</p>	<p>La loi sur la promotion de l'emploi couvre les principaux domaines d'action de l'Agenda global pour l'emploi suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Promouvoir le commerce et l'investissement pour développer l'emploi</li> <li>■ Promouvoir l'emploi comme axe principal du développement économique et social national</li> <li>■ Promouvoir l'emploi indépendant et la création d'entreprises</li> <li>■ Formation et enseignement professionnels</li> <li>■ Politiques actives du marché de l'emploi et du marché du travail</li> <li>■ Améliorer la protection des chômeurs (assurance chômage, par exemple)</li> <li>■ Promouvoir l'emploi dans les zones rurales et pour les groupes défavorisés</li> </ul> <p>[Éléments clés n<sup>os</sup> 1, 4, 5, 6, 7, 8 et 10]</p>	<p>L'objectif de l'emploi est hautement prioritaire dans le PPTD, notamment:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Appui à la mise en œuvre de la loi sur la promotion de l'emploi</li> <li>■ Politiques actives du marché du travail</li> <li>■ Soutien des groupes défavorisés sur le marché du travail</li> <li>■ Amélioration des politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines</li> <li>■ Formation de travailleurs hautement qualifiés</li> <li>■ Développement des entreprises</li> <li>■ Promouvoir l'esprit d'entreprise chez les jeunes et les femmes</li> <li>■ Développement local</li> <li>■ Amélioration des services de l'emploi</li> <li>■ Amélioration des études et des données relatives à la main-d'œuvre aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques</li> </ul>	<p>Le BIT a fourni, à plusieurs reprises, des avis au ministère du Travail et de la Sécurité sociale, lors de la rédaction de la loi sur la promotion de l'emploi. La loi a été adoptée par le Congrès en août 2007. Par ailleurs, les objectifs de développement du 11<sup>e</sup> Programme quinquennal de l'emploi et de la sécurité sociale s'efforcent de donner la priorité au développement de l'emploi dans les politiques de développement économique et social et de poursuivre la mise en œuvre d'une politique active de l'emploi</p>
<p><b>Ghana</b></p> <p>Politique nationale de l'emploi et plans d'action sectoriels (en cours d'élaboration)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Appui et mise en œuvre de la composante emploi de la stratégie de réduction de la pauvreté au Ghana (GPRS II) (2006-09)</li> <li>■ Politiques macroéconomiques et sectorielles</li> <li>■ Politiques passives et actives du marché du travail</li> <li>■ Amélioration de l'accès à la formation et aux débouchés d'emploi (jeunes, économie informelle, personnes handicapées)</li> <li>■ Environnement propice à la création d'entreprises</li> <li>■ Protection sociale</li> </ul> <p>[Éléments clés n<sup>os</sup> 3, 4, 5, 6, 8 et 10]</p>	<p>Deux des trois priorités définies dans le PPTD sont directement axées sur l'emploi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Jeunesse et de l'Emploi et les partenaires sociaux coordonnent efficacement la politique de l'emploi multisectionnelle</li> <li>2. Augmentation des emplois et de la productivité dans certains domaines et secteurs</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le cadre de l'Agenda global pour l'emploi est explicitement utilisé pour l'élaboration de la politique nationale de l'emploi</li> <li>■ Augmenter les débouchés d'emploi est un élément central du deuxième DSRP</li> <li>■ Mettre davantage l'accent sur l'emploi était l'objectif premier du Programme pilote du BIT sur le travail décent au Ghana (2003-2005)</li> <li>■ Des consultations tripartites ont eu lieu, avec l'appui du BIT, tout au long des processus d'évaluation des besoins, d'expérimentation et d'élaboration de la politique de l'emploi</li> </ul>

Pays	Domaines prioritaires recensés (dix éléments clés)	Lien avec les PPTD	Commentaires
<b>Honduras</b> Plan national de création d'emplois décents (2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Croissance économique aux fins de la création d'emplois décents (mettre l'accent sur les jeunes et les femmes): politique macroéconomique et investissement dans les infrastructures, compétitivité, développement technologique et amélioration des qualifications pour augmenter l'employabilité</li> <li>■ Développement des entreprises: emploi dans les zones rurales, modernisation des PME et relations entre les entreprises</li> <li>■ Politiques et institutions du marché du travail: services de l'emploi, salaires et productivité</li> <li>■ Protection sociale: parité entre les sexes; soutien de groupes ciblés (migrants, minorités ethniques, travailleurs domestiques et handicapés); extension de la couverture de la sécurité sociale et de l'assurance maladie et accident; éradication du travail des enfants</li> <li>■ Dialogue social: renforcer le Conseil social et économique et former les dirigeants</li> </ul> <p>[Eléments clés nos 2, 4, 5, 7, 8, 9 et 10]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le PPTD a été élaboré sur la base du plan national de l'emploi. Il s'appuie sur trois éléments clés dont l'un a trait au renforcement des capacités de l'Etat et des partenaires sociaux pour la mise en œuvre du plan de l'emploi</li> <li>■ Le Bureau appuie également le processus d'intégration du PPTD dans le DSRP national</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'élaboration des dernières étapes de la politique nationale de l'emploi a bénéficié de l'appui technique et financier total de la Banque mondiale et du PNUD</li> <li>■ Le document d'orientation et l'Agenda global pour l'emploi ont été les principaux cadres utilisés pour l'élaboration du plan général de l'emploi</li> <li>■ Le plan vise à créer 425 000 emplois à plein temps entre 2006 et 2009. Il a été approuvé par les mandants tripartites représentés à l'ECOSOC</li> <li>■ Un tableau de coordination plurisectoriel a été établi pour appuyer la mise en œuvre du plan. C'est une initiative commune du ministère du Travail et de la Sécurité sociale et du ministère de l'Industrie et du Commerce</li> <li>■ La collaboration entre le BIT et le PNUD a déjà commencé dans le domaine de l'emploi des jeunes</li> </ul>
<b>Jordanie</b> Politique nationale de l'emploi (2007 – en cours)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Politiques macroéconomiques et sectorielles centrées sur l'emploi</li> <li>■ Amélioration des résultats du marché du travail – politiques en faveur des pauvres (jeunes, femmes)</li> </ul>	<p>Le PPTD a trois principaux objectifs stratégiques:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Créer des emplois décents pour les hommes et les femmes: les résultats de cet objectif sont identiques à ceux du plan pour l'emploi qui a été élaboré</li> </ol>	<p>Le Premier ministre et quatre autres ministres étaient présents à la consultation nationale de haut niveau sur la politique de l'emploi (juillet 2007)</p>

Pays	Domaines prioritaires recensés (dix éléments clés)	Lien avec les PPTD	Commentaires
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Réforme institutionnelle et législative du marché du travail</li> <li>■ Programme pour l'emploi des jeunes</li> <li>■ Redynamiser les services de l'emploi</li> <li>■ Réforme de la formation professionnelle</li> <li>■ Stimuler les petites entreprises aux fins de la création d'emplois et de la lutte contre la pauvreté</li> </ul> <p>[Eléments clés n<sup>os</sup> 1, 3, 4, 5, 6, 7 et 10]</p>	<p>en tant qu'outil de mise en œuvre du PPTD</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Améliorer la gouvernance grâce à des réformes et au dialogue social</li> <li>3. Améliorer la protection sociale</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le ministère du Travail obtient un rôle nouveau et plus important dans le cadre de l'élaboration de la politique nationale</li> <li>■ Soumission au Parlement de la nouvelle législation du travail (révisée) avec l'appui du BIT</li> <li>■ Un comité national tripartite a été créé. Il jouera un rôle important dans l'élaboration des politiques</li> <li>■ Travail en synergie avec l'équipe par pays de l'ONU, dans l'optique de continuer à promouvoir l'impact des programmes mis en œuvre par le système des Nations Unies dans le domaine de l'emploi</li> </ul>
<p><b>Libéria</b> Programme d'urgence pour l'emploi et programme d'action pour l'emploi (2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Dynamiser l'emploi dans les investissements dans les travaux publics</li> <li>■ Formation professionnelle</li> <li>■ Améliorer l'environnement du secteur informel et des petites entreprises</li> <li>■ Améliorer les indicateurs et les analyses du marché du travail</li> <li>■ Promouvoir le dialogue social et renforcer l'administration du travail</li> <li>■ Relance de l'agriculture</li> </ul> <p>[Eléments clés n<sup>os</sup> 3, 5, 6 et 10]</p>	<p>Le PPTD n'a pas encore été élaboré mais le module de gestion stratégique de l'OIT met l'accent sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ La création d'emplois</li> <li>■ Les travaux à forte intensité de main-d'œuvre</li> <li>■ Les jeunes</li> <li>■ Les indicateurs du marché du travail</li> <li>■ Le développement des entreprises et des coopératives</li> <li>■ Le renforcement du tripartisme</li> <li>■ Le VIH/SIDA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Utilisation du cadre de l'Agenda global pour l'emploi pour l'élaboration des deux programmes</li> <li>■ La stratégie de réduction de la pauvreté (à venir) est basée sur le cadre intégré de l'emploi et donne la priorité à l'emploi</li> <li>■ La capacité des partenaires tripartites est gravement affectée par le conflit dû à la volonté des uns et des autres de jouer un rôle important dans l'élaboration des politiques</li> <li>■ Les institutions des Nations Unies et la Banque mondiale travaillent en étroite collaboration avec le BIT pour élaborer le document conceptuel de la stratégie de réduction de la pauvreté</li> </ul>

Pays	Domaines prioritaires recensés (dix éléments clés)	Lien avec les PPTD	Commentaires
<b>Madagascar</b> Politique nationale de l'emploi (2005) et plan d'action national (2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Améliorer l'employabilité des groupes vulnérables</li> <li>■ Promouvoir les initiatives locales</li> <li>■ Politiques de promotion de l'emploi sectoriel</li> <li>■ Intégrer l'emploi dans les mécanismes de programmation, de contrôle et d'évaluation aux niveaux macroéconomique et sectoriel</li> <li>■ Augmenter les flux financiers pour promouvoir les emplois indépendants et les micro-entreprises</li> <li>■ Améliorer la productivité des entreprises</li> </ul> [Éléments clés nos 1, 2, 4, 5, 7, 8 et 9]	Priorité: mettre la promotion de l'emploi au cœur des stratégies de réduction de la pauvreté. Trois des résultats escomptés sont intégrés dans la stratégie nationale de l'emploi: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mettre en place un environnement propice à la croissance, à l'investissement et à l'emploi</li> <li>■ Le cadre institutionnel et réglementaire garantit la création d'emplois</li> <li>■ L'amélioration des conditions d'emploi garantit l'amélioration de la productivité et de la compétitivité</li> </ul> Les autres priorités portent sur l'élimination du travail des enfants, l'amélioration du dialogue social, la lutte contre le VIH/SIDA – et sont toutes prises en compte dans la stratégie nationale de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Utilisation du cadre de l'Agenda global pour l'emploi pour l'établissement de la politique nationale de l'emploi (2005)</li> <li>■ Le plan d'action de l'emploi est parfaitement intégré dans le DSRP de seconde génération (plan d'action de Madagascar)</li> <li>■ Pleine participation des partenaires sociaux dans le cadre de diverses consultations, groupe de travail du programme national de soutien à l'emploi, ateliers de formation et validation au cours d'un séminaire tripartite national</li> <li>■ Des interactions ont eu lieu avec la Banque mondiale et le PNUD mais ceux-ci n'ont pas été associés à l'élaboration des politiques; le Coordonnateur résident du PNUD a inauguré le séminaire national de validation</li> </ul>
<b>Pakistan</b> Le Forum tripartite national de l'emploi et de la formation organisé avec le concours de l'OIT (avril 2006) a conduit à l'adoption du plan d'action de l'emploi (2006) et à l'élaboration d'un projet de politique nationale de l'emploi (projet (2007))	Plan d'action de l'emploi (2006): <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Créer un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux PME</li> <li>■ Augmenter l'intensité d'emploi des investissements publics</li> <li>■ Former une main-d'œuvre compétitive au niveau mondial</li> <li>■ Trouver le meilleur équilibre possible entre la flexibilité des marchés du travail et la sécurité</li> <li>■ Salaire minimum</li> <li>■ Envoi de fonds à l'étranger</li> <li>■ Parité entre les sexes</li> </ul> [Éléments clés nos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 10]	Les priorités du PPTD portent sur: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ La réforme de la législation du travail</li> <li>■ La création d'emplois par le biais de la mise en valeur des ressources humaines et notamment la formation</li> <li>■ L'extension de la protection sociale, y compris dans le secteur informel</li> <li>■ Le promotion du tripartisme aux fins du dialogue social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Utilisation du cadre de l'Agenda global pour l'emploi pour l'élaboration du plan d'action national (2006) et du projet de politique nationale de l'emploi (2007) et pour l'établissement du chapitre sur l'emploi du Cadre de développement à moyen terme (2005-2010)</li> <li>■ Participation étroite des partenaires sociaux à l'élaboration du DSRP I</li> <li>■ Appui technique de l'OIT pour le DSRP II (en cours d'élaboration)</li> </ul>

Pays	Domaines prioritaires recensés (dix éléments clés)	Lien avec les PPTD	Commentaires
<p><b>République-Unie de Tanzanie</b> Politique nationale de l'emploi (2006) et programme national de création d'emplois (2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Développement des compétences axé sur la demande pour de meilleurs salaires et la promotion d'emplois indépendants</li> <li>■ Le plein emploi en tant que priorité nationale et principale stratégie d'éradication de la pauvreté</li> <li>■ Egalité de tous (hommes, femmes, jeunes et handicapés) pour l'accès à l'emploi et à la formation</li> <li>■ Création d'un environnement propice à la transformation du secteur informel en un secteur formel constitué d'entreprises productives et compétitives</li> <li>■ Stratégies de l'emploi pour améliorer la sécurité du revenu et prévenir l'exclusion sociale</li> <li>■ Préserver les droits des travailleurs</li> <li>■ Stimuler la croissance économique et allouer davantage de ressources d'investissement aux secteurs productifs et à forte intensité d'emplois</li> </ul>	<p>Le PPTD donne la priorité aux éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Réduction de la pauvreté grâce à la création d'emplois décents, notamment pour les jeunes, hommes et femmes</li> <li>■ Renforcement des activités visant à promouvoir l'esprit d'entreprise et les PME</li> <li>■ Augmentation des compétences liées à l'entrepreneuriat aux fins du travail indépendant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rôle directeur de l'OIT en tant qu'institution des Nations Unies, en association avec des bailleurs de fonds ainsi que l'Office allemand de la coopération technique, la Banque mondiale et la Banque africaine de développement pour élaborer une politique en matière de formation professionnelle (en cours – 2007)</li> <li>■ Elaboration d'une politique nationale pour les PME (2007) en étroite collaboration avec le BIT, la Banque africaine de développement et la Banque mondiale</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Appui important de l'OIT à l'élaboration du programme national intégré de création d'emplois</li> <li>■ Appui pour intégrer l'emploi dans la stratégie de lutte contre la pauvreté (MKUKUTA) (DSRP de Tanzanie)</li> <li>■ Programme national de l'emploi en cours d'élaboration pour Zanzibar</li> <li>■ Organisation d'une mission consultative BIT/PNUD à haut niveau à la demande du Président de la République-Unie de Tanzanie afin de formuler des recommandations pour le programme national de création d'emplois dans le contexte de l'engagement du Président à créer 1 million d'emplois d'ici à 2010</li> <li>■ Programme d'unité d'action des Nations Unies pour promouvoir la croissance, le travail décent et la réduction de la pauvreté</li> </ul>

Pays	Domaines prioritaires recensés (dix éléments clés)	Lien avec les PPTD	Commentaires
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Entreprendre des recherches à orientation pratique aux fins du développement du secteur de l'emploi</li> <li>■ S'attaquer aux effets néfastes du VIH/SIDA sur la création d'emplois</li> </ul> [Eléments clés n <sup>os</sup> 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 10]		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examen de la mise en œuvre du programme national de création d'emplois (études approfondies sur des macropolitiques favorables à l'emploi, allocations budgétaires, politiques sectorielles)</li> </ul>

On trouvera de plus amples informations sur le lien avec les stratégies nationales de réduction de la pauvreté dans le document GB.300/ESP/3.