



EMPLOIS DÉCENTS ET LIEN SOCIAL : un enjeu démocratique mondial

24 MAI 2019 | PARIS



L'atteinte des objectifs de développement durable (ODD) dépendra en grande partie de notre capacité à développer un modèle de croissance plus inclusif, répondant au double impératif de la justice sociale et de la transition écologique. A cet égard, le travail dans toutes ses dimensions joue un rôle clef. Source de revenu, le travail est indissociable de la lutte contre la pauvreté et la réduction des inégalités. Moyen de socialisation pour le plus grand nombre, il contribue à renforcer la cohésion de la société. Instrument de transformation de la nature par l'homme et de production, le travail est en pleine mutation sous l'effet des bouleversements technologiques et du dérèglement climatique.

Or, à l'heure où 2,2 milliards de personnes vivent avec moins de 2 dollars par jour, dont 780 millions occupent pourtant un emploi, et où toutes les 15 secondes un travailleur meurt d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'accès à un emploi décent reste un enjeu majeur à l'échelle de la planète.

Au moment où l'Organisation internationale du Travail (OIT) célèbre le centenaire de sa fondation et où la France préside le G7 avec comme objectif prioritaire la réduction des inégalités, l'Agence française de développement (AFD) et l'OIT ont réuni acteurs politiques, économiques, partenaires sociaux, experts et représentants de la société civile à Paris pour une journée de débats dans le but de mieux comprendre les défis de l'accès de tous à des emplois décents.



PROGRAMME DE LA CONFERENCE :

09h00 - 09h30 | Ouverture

- **Rémy RIOUX**, Directeur Général de l'Agence Française de Développement (AFD)
- **Moussa OUMAROU**, Directeur Général Adjoint du Bureau International du Travail (BIT) pour les programmes extérieurs et les partenariats

09h30 - 10h30 | Points de vue sur l'avenir du travail

Allocution introductive de **Anousheh KARVAR**, Déléguée du gouvernement français au CA de l'OIT et chargée du suivi des politiques de Travail-Emploi aux G7-G20

Intervenants :

- **Mamadou TOURÉ**, Ministre de la promotion de la jeunesse et de l'emploi des jeunes, Côte d'Ivoire
- **Bernard THIBAUT**, Membre du Conseil d'administration de l'OIT, ancien Secrétaire Général de la Confédération générale du travail (France)
- **Anne VAUCHEZ**, Directrice Affaires sociales européennes et internationales, Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)

Modératrice :

- **Nathalie FUNÈS**, Journaliste, grand reporter, au service Etranger de L'Obs

10h30 - 11h30 | Emplois décents et mondialisation : Comment promouvoir des chaînes d'approvisionnement responsables ?

Intervenants :

- **Vic VAN VUUREN**, Directeur du département des entreprises, Bureau International du Travail (BIT) (Keynote)
- **Miguel VALCARCEL**, Vice-Président Ressources Humaines chargé des Relations Industrielles et de la Stratégie Employeur, Groupe Renault
- **Daria TAGLIONI**, Economiste senior, Groupe Banque Mondiale
- **Pierre HABBARD**, Secrétaire général de la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)
- **Kris de MEESTER**, Membre du Groupe des Employeurs au CA de l'OIT

Modératrice :

- **Sophie FAY**, Journaliste, grand reporter, au service Économie de L'Obs

11h45 - 13h00 | L'égalité professionnelle : comment favoriser l'accès des femmes aux opportunités économiques ?

Intervenants :

- **Shauna OLNEY**, Cheffe du service Genre, Bureau International du Travail (BIT) (keynote)
- **Margarita ASTRALAGA**, Directrice de la division environnement, climat, genre et inclusion sociale, Fonds International pour le Développement Agricole (FIDA)
- **Burcu ÜNÜVAR**, Cheffe économiste, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası, (TSKB)
- **Anne BORING**, Professeure assistante à la Erasmus University de Rotterdam et Responsable de la Chaire pour l'entrepreneuriat des femmes de Sciences Po (Paris)
- **Michael CRACKNELL**, Co-fondateur, Enda inter-arabe et Président, Enda Tamweel

Modératrice :

- **Sophie FAY**, Journaliste, grand reporter, au service Économie de L'Obs

14h00 - 15h15 | Les facettes de l'informalité : quels leviers pour protéger les travailleurs et développer l'emploi ?

Intervenants :

- **François ROUBAUD**, Directeur de Recherche, Institut de Recherche pour le Développement (IRD) (Keynote)
- **Alexandre KOLEV**, Responsable de l'unité Cohésion sociale, Centre de développement de l'OCDE
- **Philippe MARCADENT**, Chef du service INWORK et Coordonnateur des travaux sur l'informel, Bureau International du Travail (BIT)
- **Youssef RAHMA AMANE**, Directeur de la Maison de la petite entreprise, Tchad
- **Anne PANEL**, Directrice, Fert (association de coopération internationale pour le développement agricole)

Modératrice :

- **Nathalie FUNÈS**, Journaliste, grand reporter, au service Etranger de L'Obs

15h45 - 17h00 | Le climat et la transition juste : comment protéger le travail ?

Modératrice :

- **Sophie FAY**, Journaliste, grand reporter, au service Économie de L'Obs

Intervenants :

- **Gaël GIRAUD**, Chef économiste de l'AFD, Directeur de recherche au CNRS et Professeur à Ponts et Chaussées ParisTech (Keynote)
- **Thomas LESUEUR**, Commissaire Général au développement durable, Ministère de la Transition écologique et solidaire, France
- **Voré GANA SECK**, Directrice, Green Senegal et ancienne Conseillère en Développement Durable au Conseil Economique, Social et Environnemental du Sénégal (par vidéo)
- **Moustapha KAMAL GUEYE**, Chef de l'unité emplois verts, Bureau International du Travail (BIT)
- **Sébastien TREYER**, Directeur Général, Institut du Développement Durable et des Relations Internationales (IDDRI)

17h00 - 17h30 | Clôture de la conférence

- **Yves GUICQUERO**, Adjoint à la Directrice exécutive de la Stratégie, des Partenariats et de la Communication, Agence Française de Développement (AFD)
- **Cyril COSME**, Directeur du Bureau de l'Organisation Internationale du Travail pour la France (OIT)

Ce document est une synthèse réalisée par l'AFD des propos tenus lors de la conférence du 24 mai. Il ne prétend pas à l'exhaustivité, ne constitue pas une retranscription exacte des propos tenus et n'engage pas la responsabilité des intervenants. Toute demande de correction pourra être adressée à l'AFD, à l'adresse suivante : postel-vinayi@afd.fr



OUVERTURE DE LA CONFÉRENCE

- **Rémy RIOUX**, Directeur Général de l'Agence Française de Développement (AFD)
- **Moussa OUMAROU**, Directeur Général Adjoint du Bureau International du Travail (BIT) pour les programmes extérieurs et les partenariats

Rémy RIOUX : L'emploi n'est pas un enjeu nouveau mais les mutations technologiques, démographiques, climatiques et sociales actuelles qui se manifestent au Nord comme au Sud appellent des réponses plus audacieuses centrées sur l'humain.

Dans ce contexte, l'AFD, plateforme de la politique française de développement, œuvre au niveau stratégique et opérationnel pour porter le sujet de l'emploi et prouver qu'il est aujourd'hui possible de dynamiser l'économie, garantir l'emploi décent et renforcer le lien social.

Au niveau stratégique, l'AFD s'aligne sur les ODD et s'appuie sur deux objectifs : le respect des trajectoires environnementales de l'accord de Paris (100% accords de Paris) et l'amélioration substantielle du bien-être individuel mais aussi collectif des populations (100% lien social). En deux ans, l'AFD, plus ancienne maison de développement au monde, a connu une croissance importante et reçu du gouvernement français plus de 2 milliards d'euros de ressources budgétaires additionnelles afin de déployer progressivement le message, la promesse et l'ambition des ODD.

De manière plus concrète, l'AFD a soutenu des politiques publiques d'amélioration des conditions de travail, d'accès à la protection sociale, de développement de l'entrepreneuriat, et a financé de nombreux projets où les enjeux d'emploi et de lien social sont centraux. En Turquie l'AFD a accompagné la banque de développement TSKB pour soutenir les investissements des PME qui œuvrent pour améliorer les conditions de travail des femmes. Au Maroc, à Maurice et en Côte d'Ivoire, elle a équipé les services publics de l'emploi d'outils innovants et plus performants. Au Cambodge, elle a appuyé l'extension de la protection sociale en faveur des conducteurs de transports non réguliers...

Toutes ces réalisations n'auraient pas été possibles sans la mise place d'une démarche collaborative et partenariale. Les ODD ont transformé nos modes de faire : nous ne nous contentons plus de projeter nos modèles mais essayons également d'apprendre des expériences réussies afin de transformer nos propres politiques publiques. Alors que les relents protectionnistes sont en plein essor, la France et l'AFD soutiennent le multilatéralisme et plus précisément

l'OIT dont la gouvernance tripartite permet d'embarquer les Etats mais également les forces représentatives du monde du travail. Le Partenariat France-OIT est aujourd'hui en révision et l'AFD entend y jouer un rôle majeur en apportant ses projets et son expérience du Sud.

Moussa OUMAROU : Les débats qui vont s'ouvrir s'inscrivent dans le parcours du centenaire de notre organisation qui fut mise en place lors du traité de Versailles en 1919. Il s'agit donc d'une opportunité pour rappeler la valeur du tripartisme et examiner l'héritage de 100 ans de travail et d'action en faveur du travail décent pour mieux affronter les défis de l'avenir du travail.

Ce n'est pas la première fois que le travail se transforme sous l'effet des innovations technologiques et des mutations des modèles économiques. En revanche, la nouveauté réside dans le rythme accéléré de ces changements qui remettent en cause les protections – quand elles existent – associées à l'emploi et à l'organisation du marché du travail.

Face à ces mutations, les ODD proposent une nouvelle façon de coopérer, permettant d'appréhender toutes les dimensions du travail, de gagner en cohérence et de mobiliser l'ensemble des parties prenantes pour garantir la justice sociale, objectif international indispensable à une paix durable.

La coopération de l'OIT et l'AFD s'est intensifiée ces dernières années à travers des actions visant la production de savoirs et le financement de programmes pour le développement. Pour l'OIT, l'AFD est un partenaire important avec lequel il convient d'approfondir des sujets neufs et innovants tels que le devoir de vigilance des entreprises, l'engagement du secteur privé dans les chaînes de valeur mondiales, la protection sociale attachée au secteur informel et la construction d'une garantie universelle des droits des travailleurs.

TABLE RONDE 1 - Points de vue sur l'avenir du travail

- **Allocution introductive de Anousheh KARVAR**, Déléguée du gouvernement français au CA de l'OIT et chargée du suivi des politiques de Travail-Emploi aux G7-G20

Il n'y aura pas de paix durable sans justice sociale et l'agenda du travail décent est, à cet égard, un instrument puissant de lutte contre les inégalités et de revitalisation de nos démocraties. Cette conviction anime aussi la présidence française du G7 qui a fait de la lutte contre les inégalités son fil rouge pour la refondation du multilatéralisme et la lutte contre les aberrations sociales de la mondialisation.

Comment restaurer la confiance des individus dans les instances politiques qui sous-tendent nos sociétés démocratiques lorsque :

- Plus d'un travailleur sur deux se trouve dans l'économie informelle,
- Plus de la moitié de la population mondiale ne bénéficie pas d'une protection sociale adéquate,
- Près de 25 millions de personnes, majoritairement des femmes, sont victimes de travail forcé,
- Les femmes sont rémunérées 20% de moins que les hommes.

Face à ces défis considérables, l'OIT propose de renouveler son approche basée sur l'humain en assurant aux travailleurs des garanties universelles d'accès à une nouvelle génération de droits, plus adaptée au monde contemporain, liée à la santé et la sécurité au travail, à la formation tout au long de la vie, à un revenu de subsistance ou encore à l'autonomie à l'égard de son temps de travail. Elle adopte par le dialogue social et avec les organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les pays membres, des normes internationales permettant de faire converger le droit du travail quel que soit le niveau de développement économique et social dans chaque pays.

Sans nier l'action majeure de l'OIT, la nouvelle réforme du système des Nations-Unis invite l'ensemble des acteurs du développement à construire ensemble, sur le terrain, des programmes pays de travail décent. Cette même recherche de coopération et de cohérence au niveau des institutions multilatérales financières et de développement constitue aussi l'objectif premier du G7 social qui se tiendra en juin à Paris. Ce dernier pourrait notamment aboutir sur la mise en place d'une plateforme multilatérale flexible et permanente servant de forum d'échanges aux organisations internationales et d'outil de suivi pour mesurer périodiquement les progrès accomplis.

Intervenants :

- **Mamadou TOURÉ**, Ministre de la promotion de la jeunesse et de l'emploi des jeunes, Côte d'Ivoire
- **Bernard THIBAUT**, Membre du Conseil d'administration de l'OIT, ancien Secrétaire Général de la Confédération générale du travail (France)
- **Anne VAUCHEZ**, Directrice Affaires sociales européennes et internationales, Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)

Modératrice :

- **Nathalie FUNÈS**, Journaliste, grand reporter, au service Etranger de L'Obs

Mamadou TOURÉ : L'Afrique a la population la plus jeune au monde, et compte plus de 400 millions de jeunes âgés de 15 à 35 ans. Chaque année, entre 10 et 12 millions de jeunes arrivent sur le marché du travail alors que la création nette d'emplois se situe à 4 millions. En Côte d'Ivoire, 77% de la population a moins de 35 ans sachant que durant cette décennie 400.000 jeunes ivoiriens ont quitté le système scolaire sans qualification. Pour ce qui est de l'emploi décent, les chiffres du chômage, relativement faibles (2,6% en Côte d'Ivoire, 7% au Togo...), ne reflètent pas la réalité africaine : la majorité des populations vivent de petits emplois précaires. Selon le BIT, 93% des actifs africains sont dans l'informel.

Dans ce contexte, dès 2011, le gouvernement de Côte D'Ivoire a essayé de mener une politique nationale pour l'emploi des jeunes avec pour objectif d'améliorer l'employabilité des jeunes, d'apporter des réponses concrètes aux familles et d'encourager le travail décent. Si ces nouvelles politiques publiques ont permis d'apporter des résultats tels que la revalorisation du SMIC ou la création de 2 millions d'emplois, elles ont également permis d'identifier les défis de demain (notamment l'emploi informel) et les facteurs clés de succès comme le partenariat public-privé-société civile ou la territorialisation des actions.

Bernard THIBAUT : Construire l'avenir du travail décent suppose de relever de nombreux défis pour être à la mesure de la situation :

- La majorité du travail s'installe en marge de la réglementation internationale du travail, y compris de ce qui est qualifié de droits fondamentaux. La moitié de la population mondiale vit dans des pays qui n'ont pas ratifié les conventions 87 et 98 relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective. Si on ne reconnaît pas le droit d'association des travailleurs, alors le dialogue social ne peut avoir lieu.

- La question de l'effectivité de la norme internationale est un sujet majeur car, outre des moyens financiers insuffisants, l'OIT souffre d'une absence d'outils juridiques qui lui permettraient d'assurer correctement sa mission politique de promotion de la justice sociale. Dans le domaine du commerce et de la finance, des procédures permettent de surveiller que chacun respecte le règlement avec à la clé d'éventuelles sanctions. Dans le domaine social ce n'est pas le cas.
- A ce stade, il faut également signaler l'attitude hypocrite de nombreux Etats qui demandent à l'OIT de promouvoir le travail décent, alors que leur propre comportement est discutable. A titre d'exemple, les Etats-Unis, les pays du Golfe, l'Inde, la Chine n'ont pas ratifié la plupart des conventions essentielles.
- Sur le plan syndical, les pays où le fait syndical est reconnu et organisé ont une responsabilité pour faire bouger la situation, notamment à l'égard des travailleurs les plus précaires qui se voient privé du droit d'association.
- Enfin, ce qui façonne le quotidien de nombreux travailleurs, ce sont moins les choix des responsables politiques que ceux des entreprises qui rayonnent sur plusieurs continents. Dans certaines régions, s'appuyer sur la seule capacité des gouvernements pour changer la donne est clairement insuffisant.

Anne VAUCHEZ : Les différentes transitions impactent l'activité économique, transforment la structure des emplois et la géographie des lieux de production. Elles créent ainsi de nouvelles opportunités ainsi que de nombreux défis.

Pour pouvoir répondre à ces nouveaux enjeux qui se caractérisent notamment par une évolution des métiers et des compétences, les acteurs du monde du travail doivent se réunir dans le cadre d'un dialogue social afin de proposer des solutions adéquates. Les entreprises du MEDEF ont ainsi intégré les 17 ODD dans leur stratégie de développement à l'international, mettant en œuvre des politiques qui permettent d'améliorer les avantages sociaux de leurs salariés :

- Certaines entreprises comme L'Oréal ont mis en place des socles de protection sociale (parentalité, santé, prévoyance) applicables partout dans le monde, quelle que soit la réglementation nationale.
- D'autres négocient des accords-cadres mondiaux qui portent sur les droits fondamentaux, l'emploi, la sécurité au travail..., et s'appliquent dans des filiales implantées dans les pays qui n'ont pas ratifiés les conventions fondamentales de l'OIT. Les entreprises françaises sont très mobilisées et élargissent

souvent leurs actions à leur chaîne de valeur à savoir fournisseurs et sous-traitants.

- D'autres encore dialoguent avec les syndicats et l'ensemble des acteurs du territoire d'implantation : Etats, collectivités, ONG...

Si la mobilisation des entreprises et des partenaires sociaux est importante, il n'empêche que l'engagement des Etats est primordial. Les conventions de l'OIT doivent être ratifiées. Des politiques publiques devraient accompagner les grandes transitions et la question du travail informel devrait être approfondie.

Anousheh KARVAR : Pour conclure, réfléchir à l'avenir du travail soulève plusieurs questions et notamment :

- **La question du sous-emploi et de l'informalité :** faut-il apporter des filets de protection sociale aux personnes dans l'informalité via des transferts monétaires ou faut-il rechercher la formalisation pour que les travailleurs bénéficient des protections liées à un emploi formel ?
- **La question du vieillissement, avec cette idée qu'il faut accompagner les transitions de façon mécanique avec des solutions simples :** Certains diront qu'il suffit d'organiser des migrations vers les pays en vieillissement avec un focus sur l'économie du soin. Ce n'est pas aussi simple car les jeunes n'ont peut-être pas tous l'aspiration de se consacrer au soin des plus âgés.
- **La question sur le risque de décalage entre les déclarations de bonnes intentions et les applications sur le terrain :** Tout ne se résume pas à la ratification des conventions.
- **La question de la non ratification par certains Etats de plusieurs conventions.** Rappelons toutefois que la déclaration de 1998 sur le respect du principe des droits fondamentaux au travail a été signée par tous les pays membres et que les entreprises internationales sont tenues, sur cette base, de respecter les principales normes du travail décent.
- **La question du réchauffement climatique et de la préservation de la planète :** Il faut lutter contre cette marche forcée vers la croissance et s'inscrire plus largement dans une logique de solidarité et de redistribution.

TABLE RONDE 2 – Emplois décents & mondialisation : Comment promouvoir des chaînes d'approvisionnement responsables ?

Intervenants :

- **Vic VAN VUUREN**, Directeur du département des entreprises, Bureau International du Travail (BIT) (Keynote)
- **Miguel VALCARCEL**, Vice-Président Ressources Humaines chargé des Relations Industrielles et de la Stratégie Employeur, Groupe Renault
- **Daria TAGLIONI**, Economiste senior, Groupe Banque Mondiale
- **Pierre HABBARD**, Secrétaire général de la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)
- **Kris de MEESTER**, Membre du Groupe des Employeurs au CA de l'OIT

Modératrice :

- **Sophie FAY**, Journaliste, grand reporter, au service Économie de L'Obs

Vic VAN VUUREN : Les principaux défis de la mondialisation sont l'ampleur du déficit social et l'impact du changement climatique. Pour répondre à ces deux enjeux, il est important de se rappeler que les solutions apportées dans les économies développées ne sont pas toujours transposables dans les pays en développement et que, de ce fait, la participation de l'ensemble des parties prenantes (Etats, partenaires sociaux...) constitue un préalable à la co-construction de toute politique publique.

Les chaînes de valeur mondiales qui ont permis de développer le commerce et de sortir des millions de personnes de la pauvreté ne doivent pas être considérées comme un problème mais plutôt comme une opportunité pour faire monter en compétence les autorités nationales et les entreprises et promouvoir le travail décent.

La vraie difficulté des pays en développement ne réside pas dans l'absence de normes mais plutôt dans l'incapacité des gouvernements à faire appliquer les lois et assurer une équité entre toutes les entreprises, qu'elles s'appuient sur une chaîne de valeur nationale ou internationale. En ce sens, les multinationales peuvent jouer un rôle important en imposant des logiques vertueuses et en signalant les Etats dont les actions sont inappropriées.

Un autre point de vigilance est l'importante pression commerciale qui engendre bien souvent des violations des droits humains. A l'époque du Rana Plaza, les managers étaient bien conscients des risques encourus mais la pression était telle qu'ils continuaient malgré tout à produire.

Pour toutes ces raisons, l'OIT doit changer son approche et privilégier une approche « bottom-up » qui promeut le travail décent au niveau local. Il s'agit notamment d'être plus créatif afin de développer le dialogue social en impliquant les organismes communautaires et les ONG.

Miguel VALCARCEL : Lorsque l'on est une multinationale avec un réseau de fournisseurs très important et un volume d'achat de 40 milliards d'euros par an, la créativité n'est pas suffisante pour promouvoir des chaînes d'approvisionnement responsables. Il faut du courage, un travail systémique et des principes directeurs comme ceux formulés par l'OCDE. Chez Renault, nous avons pris de nombreuses mesures et notamment :

- La mise en place d'un système de gestion et de communication qui s'applique à travers le partage de documents internes : guides de relations fournisseurs, guides achats environnement...
- La signature d'accords-cadres mondiaux qui couvrent les salariés du groupe mais aussi la chaîne d'approvisionnement et a minima les fournisseurs de rang 1.
- La mise en œuvre de systèmes d'alerte qui concernent tous les salariés et les fournisseurs de rang 1 et donnent la possibilité aux employés de se manifester s'ils constatent un dysfonctionnement grave.
- L'application d'une charte par les fournisseurs de rang 1 qui est également mise à disposition des fournisseurs de rang 2.
- La mise à jour et le suivi de plusieurs cartographies qui ont permis d'identifier sur les 1.000 fournisseurs de rang 1, les 600 susceptibles de présenter un risque et les 50 sur lesquels des audits indépendants ont été déclenchés afin d'évaluer plus précisément les risques et, le cas échéant, proposer des solutions pour les neutraliser.

Daria TAGLIONI : Pour promouvoir des chaînes d'approvisionnement responsables, la Banque Mondiale recommande d'impliquer les investisseurs et notamment les fonds de pension qui, depuis la crise, représentent 70% de la richesse globale.

Aux Etats-Unis, ces fonds connaissent une petite révolution. Ils sont de plus en plus sensibles aux stratégies de pérennisation et cela se ressent sur les

politiques menées par le management des entreprises. Il existe ainsi des classifications qui permettent aux sociétés de cibler, selon leur secteur, les sujets qu'elles doivent prendre en compte pour avoir un effet systémique. La Banque Mondiale réfléchit actuellement aux moyens à mettre en place pour impliquer ces fonds dans le cadre de ses programmes pays.

Pierre HABBARD : En théorie, les normes de l'OIT permettent de fixer les standards tandis que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales permettent de baliser la mise en œuvre, via :

- L'existence de points de contact nationaux qui permettent à tout citoyen, ONG ou syndicat de saisir un gouvernement en cas de violation du texte ;
- La mise en œuvre du devoir de vigilance, à travers un guide standard qui sert à bien gérer les risques sociaux dans les chaînes d'approvisionnement pour éviter de se retrouver devant un point de contact national.

Dans les faits, nous sommes dans l'ère de l'entreprise superstar et, au Nord comme au Sud, les rapports de force deviennent déséquilibrés de par le recul de la densité syndicale et la numérisation de l'économie qui fragmente l'entreprise, le lieu de travail et altère la relation sociale entre l'employeur et l'employé. Bien souvent, l'employeur n'est pas le véritable donneur d'ordre et l'employé vit une fiction contractuelle où l'autoentrepreneur n'est en fait qu'un salarié déguisé. A cela s'ajoute la concentration du pouvoir au sein d'entreprises mondialisées qui monopolisent les parts de marché au détriment des PME qui perdent forcément en vitalité. Dans ce contexte, trois pistes d'amélioration mériteraient d'être approfondies :

- Créer un cadre réglementaire dans les pays en développement et revoir celui des pays de l'OCDE afin de promouvoir les normes sociales, les conventions collectives et redécouvrir les accords de branche ;
- Exploiter les forums comme le G20, le G7 ou l'OCDE pour échanger sur ces sujets et donner plus de cohérence entre le monde de l'OIT et celui du commerce et de l'investissement ;
- Promouvoir une vision à 360° de l'entreprise qui propose des rapports de force constructifs entre le management de l'entreprise et l'ensemble des parties prenantes (actionnaires, salariés, gouvernements...).

Kris de MEESTER : Pour que les entreprises contribuent à l'agenda du travail décent, il est important d'adapter le langage des conventions à la réalité du terrain afin d'échanger sur la base de mesures concrètes et de questions pratiques. Typiquement, comment lutter efficacement contre le travail des enfants dans des pays où la date de naissance n'est pas enregistrée ? Comment s'assurer que les justificatifs de vaccination fournis par les salariés ne sont pas des contrefaçons ?

Par ailleurs, beaucoup évoquent les grandes transitions et les mutations technologiques mais dans les faits le principal enjeu reste le travail informel qui représente dans certains pays jusqu'à 80% des emplois. Dans le textile, des entreprises comme Nike ou Adidas sont pointées du doigt mais qu'en est-il des autres enseignes, moins connues certes, mais qui représentent plus de la moitié de la production dans des pays comme la Chine, l'Inde ou le Bangladesh.

Les gouvernements doivent assumer leur rôle plutôt que de transférer leur responsabilité aux entreprises. Dans des pays où la corruption est omniprésente, où l'inspection du travail est défaillante voire inexistante, il est très difficile de demander aux entreprises de se conformer à l'agenda du travail décent. Les entreprises ont la volonté d'assurer la continuité de leur activité et sont de ce fait prêtes à collaborer à condition que les autorités locales prennent le lead sur le sujet.

Enfin, on présume naturellement qu'une grande entreprise a plus de pouvoir qu'une petite et qu'à l'image du textile l'amont de la chaîne prédomine sur l'aval. Or, in fine, c'est la réalité du terrain qui prédomine. Dans le secteur du pétrole, certains sous-traitants ultraspecialisés ont souvent les clés des opérations et bénéficient de plus de pouvoir que leurs clients.

TABLE RONDE 3 – Égalité professionnelle : comment favoriser l'accès des femmes aux opportunités économiques ?

Modératrice :

- **Sophie FAY**, Journaliste, grand reporter, au service Économie de L'Obs

Intervenants :

- **Shauna OLNEY**, Cheffe du service Genre, Bureau International du Travail (BIT) (keynote)
- **Margarita ASTRALAGA**, Directrice de la division environnement, climat, genre et inclusion sociale, Fonds International pour le Développement Agricole (FIDA)
- **Burcu ÜNÜVAR**, Cheffe économiste, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası, (TSKB)
- **Anne BORING**, Professeure assistante à la Erasmus University de Rotterdam et Responsable de la Chaire pour l'entrepreneuriat des femmes de Sciences Po (Paris)
- **Michael CRACKNELL**, Co-fondateur, Enda inter-arabe et Président, Enda Tamweel

Shauna OLNEY : 100 ans après la création de l'OIT, les inégalités hommes-femmes restent omniprésentes :

- 900 millions de femmes ne bénéficient pas de congés maternité rémunérés.
- Les femmes sont rémunérées 20% de moins que les hommes ; l'écart entre les taux d'emploi entre hommes et femmes est de 26% et à ce rythme, il faudra 209 ans pour éliminer les disparités entre les sexes.
- 16 milliards d'heures sont consacrées chaque jour aux tâches familiales soit l'équivalent de 2 milliards de personnes travaillant gratuitement 8 heures par jour.

La dernière étude Gallup menée sur 140 pays démontre que la majorité des femmes cherchent un emploi rémunéré et que le principal défi réside dans l'équilibre entre le travail et la vie familiale. A ce titre, la contribution des hommes aux travaux domestiques non rémunérés constitue un enjeu. L'exemple des pays scandinaves, champions de la parité, apporte quelques éléments de réponse. Le congé paternité représente notamment une bonne pratique à disséminer car les hommes qui en bénéficient continuent à s'impliquer une fois la période révolue.

Si le secteur de la santé et notamment les tâches de soin non rémunérées expliquent en grande partie les écarts de genre, il propose également des solutions intéressantes pour l'avenir du travail. Ainsi, l'OIT promeut le développement d'emplois de qualité dans ce secteur pour plusieurs raisons :

- La transition démographique et le vieillissement de la population incitent naturellement à développer le secteur pour répondre aux attentes des populations.
- Les emplois en santé reposent sur une relation personnelle avec le patient qui ne peut être automatisée, et disposent donc d'un fort potentiel de croissance.
- Renforcer la proportion d'hommes évoluant dans ce secteur est susceptible d'encourager leur participation aux travaux domestiques en lien avec les soins. A ce jour, les femmes représentent 73% des emplois du secteur et prennent en charge 75% des travaux domestiques non rémunérés.
- Une progression de 6% du secteur de la santé pourrait permettre la création de 120 millions d'emplois directs et de 150 millions d'emplois indirects.

Enfin, pour ce qui est de la part des femmes dans les postes à responsabilités, les chiffres stagnent depuis une trentaine d'années. Moins d'un tiers des postes de management sont attribués aux femmes et les femmes qui ont le mieux réussi sont souvent positionnées à des postes moins stratégiques tels que les ressources humaines ou le secrétariat général. Tant que ce plafond de verre résistera, les écarts de genre persisteront.

Burcu ÜNÜVAR : Le taux de participation des femmes dans les pays de l'OCDE est en moyenne de 65% contre seulement 38% en Turquie. Ce chiffre reste néanmoins positif au sens où cette participation était de 28% il y a 10 ans. Il est important de soutenir l'autonomisation des femmes et l'égalité professionnelle pour plusieurs raisons :

- La volatilité de l'emploi est plus importante chez les hommes ; d'où des politiques publiques plus efficaces lorsqu'elles ciblent les femmes. Ces dernières saisissent généralement leur chance et s'inscrivent dans la durée.
- L'épargne des ménages où les femmes travaillent est 6% plus élevée, avec des impacts positifs sur l'éducation des enfants, la santé des familles et les conditions de vie du ménage.

Le sujet du genre est devenu aujourd'hui très populaire, ce qui n'a pas que des conséquences positives. Il existe aujourd'hui de nombreux clichés qui vulgarisent la problématique et nuisent à la mise en place de mesures pérennes. Typiquement, en Turquie, l'amélioration des conditions des femmes est

souvent appréhendée sous l'angle des services de garde d'enfants et exclut d'autres composantes très importantes telles que la sécurité dans les transports...

Si nous voulons être plus efficaces il est important de s'adapter à la réalité locale et surtout de joindre les actes à la parole.

Margarita ASTRALAGA : Les femmes représentent 43% des travailleurs agricoles (voire 60% dans certains pays) mais ne possèdent en moyenne que 20% des terres. Dans certains pays, ces taux sont beaucoup plus bas : 3% en Jordanie, 5% en Tunisie... Si les lois ont changé et si les politiques publiques encouragent l'accès des femmes à la propriété, les traditions, la culture et les mécanismes d'héritage privilégient souvent les hommes. Dans ces conditions, le développement du microcrédit joue un rôle crucial pour accélérer l'autonomisation des femmes rurales. En Afrique du Nord, seules 30% des femmes possèdent un compte bancaire, contre 90% pour les hommes.

De nombreuses femmes ne sont pas rémunérées pour l'ensemble des tâches domestiques et agricoles qu'elles effectuent. Dans les régions rurales, encourager une distribution plus équitable des tâches est un facteur clé du développement. Les mécanismes d'inclusion financière et d'autonomisation des femmes sont particulièrement intéressants car, in fine, les femmes qui disposent de ressources financières investissent plus largement dans l'éducation et la santé de leurs enfants tout en constituant une épargne susceptible de répondre aux situations de crise.

Pour améliorer la situation des femmes, il semble aujourd'hui primordial d'investir dans l'éducation en luttant contre l'analphabétisme, en développant les soft skills et en luttant contre les préjugés. En Tanzanie, certaines femmes hésitent à faire carrière de peur de ne pas trouver de mari. Nous devons changer les mentalités.

Enfin, il est important de mettre en place une logique de redevabilité avec des mécanismes de suivi et d'évaluation des politiques publiques. A l'IFAD, nous utilisons un indicateur lié à l'autonomisation des femmes dans le secteur agricole afin de rendre compte de nos interventions.

Anne BORING : Il y a 15-20 ans, certains disaient que si nous poursuivions nos efforts, l'écart entre les genres se réduirait par lui-même. Ce ne fut pas le cas et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a atteint un plateau à la fin des années 90, début des années 2000.

De plus en plus de femmes intègrent le marché mais la ségrégation des femmes sur le marché du travail persiste :

- La majorité des emplois à forte rémunération sont détenus par des hommes ;

- Les femmes qui travaillent à des postes qualifiés ont une rémunération inférieure à celles des hommes avec un écart moyen de 20% ;
- Les emplois les moins rémunérés se retrouvent dans le secteur de la santé qui emploie en grande majorité des femmes ;
- En France, 3% des équipes de recherche qui déposent des brevets sont composées uniquement de femmes tandis que 77% sont constitués exclusivement d'hommes.

Pourtant, en termes d'éducation, les filles sont plus sérieuses que les garçons et représentent, au sein de l'OCDE, 60% des étudiants de l'enseignement supérieur. Dans les pays émergents, les femmes investissent également le champ de l'université avec notamment pour objectif d'acquérir une autonomie financière.

Michael CRACKNELL : Lorsque nous avons créé Enda Tamweel en Tunisie, 97% des bénéficiaires de nos micro-crédits étaient des femmes alors qu'aujourd'hui on en compte moins de 60%. Cela peut s'expliquer par le fait que beaucoup de nos clientes se sont portées caution pour leur fils ou leur mari ou du fait que même nos collaboratrices chargées d'accorder les crédits ont naturellement tendance à privilégier les demandeurs masculins.

Nous devons donc essayer de mieux comprendre les causes profondes de cette tendance ; c'est d'autant plus important qu'initialement, nous avons ciblé les femmes car, contrairement aux hommes, celles-ci réutilisent les gains inhérents à leurs activités pour améliorer le quotidien du ménage.

TABLE RONDE 4 – Les facettes de l’informalité : quels leviers pour protéger les travailleurs et développer l’emploi ?

Intervenants :

- **François ROUBAUD**, Directeur de Recherche, Institut de Recherche pour le Développement (IRD) (Keynote)
- **Alexandre KOLEV**, Responsable de l'unité Cohésion sociale, Centre de développement de l'OCDE
- **Youssef RAHMA AMANE**, Directeur de la Maison de la petite entreprise, Tchad
- **Anne PANEL**, Directrice, Fert (association de coopération internationale pour le développement agricole)
- **Philippe MARCADENT**, Chef du service INWORK et Coordonnateur des travaux sur l'informel, Bureau International du Travail (BIT)

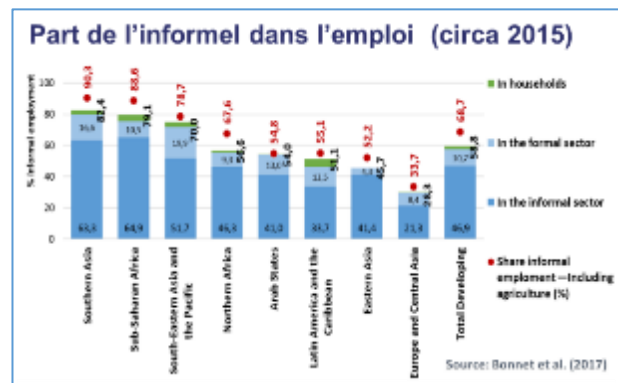
Modératrice :

- **Nathalie FUNÈS**, Journaliste, grand reporter, au service Etranger de L'Obs

François ROUBAUD : L'économie non observée se décline en trois composantes :

- L'économie souterraine, à savoir les entreprises enregistrées qui sous-déclarent une partie de leur activité.
- L'économie illégale, qui porte sur des biens et des services illégaux tels que la drogue.
- L'économie informelle, qui s'articule autour de deux dimensions :
 - Le secteur informel qui représente toutes les unités de production produisant pour le marché et qui ne sont pas enregistrées.
 - L'emploi informel, qui regroupe l'ensemble des emplois non formalisés (au sein d'entreprises qui peuvent l'être ou non).

Selon le BIT et l'OCDE, la moitié des emplois dans le monde sont informels et cela concerne essentiellement des unités de production non enregistrées dont la taille moyenne est évaluée à 1,5 personnes¹. En Afrique subsaharienne et en Asie du Sud Est, l'économie informelle atteint 80% des emplois.



L'articulation entre les secteurs formel et informel est relativement faible au sens où la production du secteur informel va de manière massive vers la satisfaction de la consommation des ménages. La sous-traitance informelle du secteur formel est très limitée.

Les études montrent par ailleurs que le secteur informel non agricole est celui qui procure le moins de satisfaction dans l'emploi. L'idée que l'informel serait choisi par les femmes pour combiner activité domestique et professionnelle est complètement erronée.

Afin d'agir sur l'informalité, trois pistes sont souvent envisagées :

- Encourager la formalisation du secteur informel pour permettre aux travailleurs de bénéficier des mêmes avantages. Vu les masses, cette option paraît difficilement envisageable à court terme voire dans un avenir envisageable ;
- Mettre en place des politiques de soutien au secteur informel (en particulier dirigées vers les femmes et les jeunes) avec néanmoins un problème d'arbitrage au sens où soutenir l'informel va ralentir la formalisation du secteur ;
- Promouvoir la protection sociale universelle.

Alexandre KOLEV : Les raisons qui poussent à l'informalité sont souvent liées aux réalités nationales voire régionales. Elles peuvent être d'ordre structurel, légal, institutionnel ou comportemental. Le déficit d'emploi formel pour absorber l'arrivée des nouveaux entrants sur le marché du travail explique aussi, en grande partie, l'importance de l'économie informelle.

Pour certains, l'économie informelle est un frein au développement économique et social et fait référence à une faible productivité du travail, aux

¹ La moitié sont des autoentrepreneurs et l'autre moitié des couples à où la femme n'est pas rémunérée

emplois précaires, à la concurrence déloyale, à l'évasion fiscale... D'autres, en revanche, mettent en avant son rôle essentiel de soupape de sécurité qui pallie la déficience des Etats, développe des systèmes de solidarité informelle, facilite l'accès à la formation professionnelle et permet aux populations les plus vulnérables d'accéder à un revenu de subsistance.

Les travaux de l'OCDE et du BIT confirment la précarité et la faible productivité des emplois informels mais soulignent également la contribution positive en termes de PIB et d'accès aux services socio-économiques de base. Ils proposent ainsi une stratégie articulée autour de cinq axes majeurs susceptibles d'alimenter l'agenda du travail décent :

- L'extension de la protection sociale pour couvrir les travailleurs informels qui ne sont pas éligibles à l'assistance sociale.
- L'amélioration des conditions de travail via l'axe santé-sécurité au travail.
- La recherche de gains de productivité en lien avec la hausse des rémunérations.
- L'établissement d'un environnement réglementaire qui augmente les bénéfices de la formalisation et les coûts de l'informalité afin que les choix d'optimisation des ménages conduisent naturellement au secteur formel.
- La promotion des droits des travailleurs de l'économie informelle à travers la structuration de leur représentation et leur participation effective à un dialogue social élargi.

Ces mesures peuvent être financées de plusieurs manières :

- La contribution de l'économie informelle aux recettes fiscales, qui ressort des travaux de l'OCDE², justifie l'utilisation d'argent public au-delà des programmes de lutte contre la pauvreté.
- Dans les pays asiatiques, une partie importante des travailleurs informels sont des salariés ou des travailleurs indépendants qui dans le cadre d'une relation de sous-traitance dépendent en fait d'un employeur caché. Il s'agit donc de responsabiliser ces employeurs et de les associer aux efforts d'extension de la protection sociale à travers des contributions.
- Enfin, en Asie et en Amérique Latine, une partie non négligeable des salariés de l'informel sont relativement aisés et pourraient contribuer au

financement de leur propre protection sociale sans basculer dans l'insécurité alimentaire.

Youssef RAHMA AMANE : Le secteur informel concerne une grande partie des promoteurs que nous accompagnons à la Maison de la Petite Entreprise. Pour nous, investir dans l'emploi décent c'est garantir aux salariés une rémunération satisfaisante, de la considération et dans la mesure du possible des avantages sociaux.

Cela n'est pas évident car dans les pays de la sous-région les salaires sont très bas, les entrepreneurs craignent la fiscalité induite par la formalisation des emplois et mettent en avant les défaillances d'un Etat qui ne garantit pas aux salariés qui ont cotisé leurs droits à la retraite ou à la protection sociale.

Nous devons donc trouver les bons arguments pour convaincre les employeurs d'investir dans leurs salariés comme ils investissent sur l'infrastructure et les équipements. De fait, nous évoquons souvent l'accès au crédit bancaire qui permet d'augmenter son fonds de roulement, de répondre à la demande et de développer son activité. Nous insistons également sur la relation de confiance qui peut se créer entre l'employeur et ses salariés et qui permet de limiter les vols, d'améliorer la productivité et la qualité des services proposés, et donc la confiance des clients et in fine la part de marché.

Anne PANEL : Dans les PED, l'agriculture est souvent prépondérante et représente une grande partie des emplois. Ces emplois ruraux doivent être maintenus car l'industrie n'est pas en mesure d'absorber les nouveaux entrants sur le marché du travail comme ce fut le cas en Occident avec l'exode rural.

Cela suppose donc des choix politiques forts qui encouragent l'aménagement du territoire, le désenclavement des zones rurales, le renforcement de la sécurité mais également la formation. Cette dernière s'inscrit forcément sur un temps long (2 à 3 ans) car l'agriculture est un métier complexe et l'agriculteur doit non seulement maîtriser les gestes professionnels mais aussi comprendre le fonctionnement du marché et de son écosystème afin de pouvoir générer du revenu.

Pour ce qui est de la prise en compte de l'informalité dans le secteur agricole, l'expérience de FERT à Madagascar prouve qu'il est nécessaire de structurer des mouvements paysans qui vont soutenir les agriculteurs en proposant de nombreux services et notamment l'accès à la microfinance, aux coopératives agricoles d'approvisionnement et de commercialisation, aux formations agricoles... A Madagascar, ces services fournis par une

² Les acteurs informels sont soumis aux taxes indirectes (TVA...) et subventionnent via la sous-traitance la production taxée du secteur formel.

organisation formelle, à savoir l'association FIFATA, contribuent à formaliser des activités d'agriculteurs qui dépendaient en grande majorité du secteur informel.

Philippe MARCADENT : Le BIT a commencé à travailler sur l'informel en 1972, ce qui n'a pas empêché ce dernier de s'accroître. En 2015, une norme internationale en faveur de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle a été adoptée. Cette transition est une des dix priorités du BIT et constitue un objectif de long terme afin de tendre vers des économies formalisées. Pour mieux appréhender l'enjeu de l'informalité, il est important de réaliser que :

- L'informalité est essentiellement due au déficit des institutions publiques qui ne proposent pas de prestations adéquates aux travailleurs (sécurité sociale...).
- La formalisation ne doit pas être exclusivement associée à la fiscalité. Au-delà du fait que certains vendeurs de rue paient plus d'impôts que Google, la formalisation consiste essentiellement à augmenter la productivité, protéger les salariés, garantir un travail décent, lutter contre la concurrence déloyale...
- L'informalité n'est pas spécifique aux PED et le BIT intervient dans toutes les régions du monde. En Grèce, l'informalité concerne 35% des travailleurs.
- L'informalité couvre plusieurs réalités différentes et il faut être précis lorsqu'on y fait référence. Un travailleur non déclaré dans une entreprise formelle n'a pas grand' chose à voir avec une travailleuse domestique qui vit chez son employeur, un ouvrier agricole ou un travailleur à domicile...
- La fiscalité n'est pas dans l'absolu un obstacle à la formalisation. Les pays nordiques où la fiscalité est particulièrement élevée sont ceux où l'informalité est la plus faible.

Le BIT accompagne une soixantaine de pays sur des stratégies de formalisation, et plusieurs retours d'expérience peuvent être partagés :

- En Amérique Latine et notamment au Brésil, les mécanismes qui lient l'enregistrement des entreprises à l'octroi d'avantages précis (accès au crédit, à la technologie, aux marchés publics, à la formation professionnelle...) fonctionnent dans une logique gagnant-gagnant.
- En Afrique subsaharienne, 95% des travailleurs domestiques sont dans l'informel. Pourtant l'Afrique du Sud a réussi à intégrer les domestiques dans l'assurance sociale (santé, chômage, maternité) via la mise en place d'un

système de représentation et le renforcement de l'inspection liée au travail domestique.

- La voix des travailleurs est fondamentale et le futur du dialogue social doit prendre en compte le secteur informel sous peine d'aboutir à des impasses. A titre d'exemple, les Philippines sont le seul pays d'Asie avoir ratifié la convention 189 sur travail domestique. La loi a changé, mais 99,7% des domestiques sont des travailleurs informels qui ne peuvent pas exiger le respect de cette loi.

PANEL 5 – Le climat et la transition juste : comment protéger le travail

Intervenants :

- **Gaëli GIRAUD**, Chef économiste de l'AFD, Directeur de recherche au CNRS et Professeur à Ponts et Chaussées ParisTech (Keynote)
- **Voré GANA SECK**, Directrice, Green Sénégal et ancienne Conseillère en Développement Durable au Conseil Economique, Social et Environnemental du Sénégal (par vidéo)
- **Sébastien TREYER**, Directeur Général, Institut du Développement Durable et des Relations Internationales (IDDR)
- **Moustapha KAMAL GUEYE**, Chef de l'unité emplois verts, Bureau International du Travail (BIT)
- **Thomas LESUEUR**, Commissaire Général au développement durable, Ministère de la Transition écologique et solidaire, France

Modératrice :

- **Sophie FAY**, Journaliste, grand reporter, au service Économie de L'Obs

Gaëli GIRAUD : D'après l'OIT, 6 millions d'emplois bruns seront détruits dans le monde et remplacés par 24 millions d'emplois verts. Pour autant, il existe de grandes disparités entre les continents puisque l'Afrique serait la grande perdante tandis que l'Asie verrait en revanche 14 millions d'emplois nets créés.

Ces chiffres ne prennent pas en compte le dérèglement climatique qui devrait supprimer de nombreux emplois qu'ils soient bruns ou verts, accélérer les phénomènes migratoires, bouleverser le cycle de l'eau au détriment des activités agricoles et diminuer le nombre d'heures travaillées. En 1995, le peu de réchauffement climatique constaté, était déjà, selon l'OIT, responsable de la perte de 1,4% des heures travaillées.

D'un point de vue macroéconomique, l'équilibre qui a prévalu des années 90 à 2008 n'est plus valable, et la manière dont il va se reconstituer va impacter fortement la création d'emploi sur tous les continents. Plus précisément, la Chine était jusqu'en 2008 la grande usine du monde et recyclait ses excédents commerciaux dans la sphère financière occidentale notamment via le rachat de la dette publique américaine. Depuis 2009, Pékin a décidé de diversifier ses investissements et de réorienter son industrie sur son marché domestique au point que sa balance commerciale avec l'Occident est quasi-nulle. Tous les regards se tournent donc vers l'Afrique,

seul continent qui va connaître une forte transition démographique et susceptible de prendre le relais, créant ainsi massivement des emplois industriels dans les décennies à venir. Cela suppose néanmoins l'adaptation du continent aux impacts du changement climatique (notamment au Sahel) et une capacité à garantir une éducation de qualité aux futurs travailleurs.

Pour ce qui est des solutions, l'équipe de recherche de l'AFD pousse plusieurs idées :

- Positionner l'Etat en tant qu'employeur en dernier ressort afin de permettre aux citoyens qui le désirent de bénéficier, sur la base du volontariat, d'un emploi, payé à l'équivalent du revenu minimum, qui soit d'intérêt public et si possible orienté vers l'adaptation au réchauffement climatique.
- Considérer le travail comme un commun plutôt que comme une marchandise privée dont le prix d'équilibre dépend de l'offre et la demande de travail.
- Revisiter le statut de l'entreprise afin qu'elle ne soit plus une boîte noire au service de ses actionnaires, et encourager la « collabration » à savoir la collaboration calibrée entre les acteurs publics, privés et la société civile.
- Déconstruire le modèle de production linéaire et top-down que nous avons mondialisé et lui substituer un modèle circulaire, mis en avant par la transition numérique, où tout le monde apporte sa contribution à toutes les étapes du processus.

Voré GANA SECK : Le littoral sénégalais subit de plein fouet les effets du changement climatique (érosion, diminution des ressources halieutiques...) et les jeunes, désespérés, préfèrent quitter le pays et traverser le désert de Lybie, au grand regret de leurs parents.

Si l'Accord de Paris a mis en place une feuille de route pour protéger le climat, il est également important de mettre œuvre une autre feuille de route qui permette d'assurer la résilience des populations vulnérables. Il faut aider les jeunes à apprendre, à entreprendre, leur redonner espoir et leur prouver que leur avenir est en Afrique.

Sébastien TREYER : Sur le registre de la transition énergétique et écologique, il peut être utile de tirer des leçons de la sortie du charbon :

- La reconversion était inévitable pour des questions de viabilité économique et de pressions locales dues aux impacts sur la santé (pollution de l'eau...)

- Il s'agissait d'une logique de transformation structurelle de l'économie susceptible d'apporter des solutions aux problèmes environnementaux mais aussi aux inégalités sociales : la dépendance de certains territoires d'Amérique Latine aux industries extractives enfermait les travailleurs et leurs familles dans une trappe de sous qualification, creusant ainsi les inégalités.
- La solution passe forcément par un dialogue social anticipé et spécifique à chacun des territoires. Toute reconversion suppose des négociations entre l'Etat, les collectivités, les acteurs économiques et les représentants des travailleurs.
- Les interventions doivent cibler des secteurs spécifiques afin d'accompagner au cas par cas la requalification des travailleurs dans le cadre d'une stratégie macroéconomique du territoire. Les options doivent notamment envisager la réutilisation du patrimoine industriel et des infrastructures pour se repositionner. La logique patrimoniale, identitaire et l'attachement des populations à la culture industrielle du territoire de doivent pas être négligés.

Moustapha KAMAL GUEYE : Les études du BIT montrent que ce n'est pas l'action face au changement climatique qui va être destructrice d'emplois, mais plutôt l'inaction.

La mise en œuvre de l'accord de Paris sur le scénario à 2 degrés aboutirait ainsi à une création nette d'emplois avec des disparités régionales. Les régions du monde qui continueront à dépendre des énergies fossiles connaîtront des pertes d'emploi, et des mesures ciblées seront nécessaires pour accompagner les individus.

En octobre 2015, en amont de l'accord de Paris, une réunion tripartite a débouché sur la formalisation de principes directeurs pour une transition juste. Neuf éléments de politiques pour l'emploi, cohérents avec les engagements pour le climat, ont émergé, constituant ainsi un préalable à l'élaboration d'une feuille de route sociale qui concernerait les travailleurs, les entreprises et les communautés.

Thomas LESUEUR : En France, les effets du changement climatique sont perceptibles, la prise de conscience est réelle, mais nous ne subissons pas d'impact massif comme dans d'autres pays. La prise de conscience se fait donc différemment et la situation n'est pas transposable avec les pays du Sud.

Dans le monde du travail, selon le niveau de qualification, la problématique est différente et la réponse de l'Etat doit être apportée au niveau sectoriel voire à l'échelle de l'individu.

La création d'emplois verts de substitution sur d'autres zones géographiques ne répond pas aux attentes des populations qui ont perdu leur emploi. Outre la question de la mobilité, se pose la question des compétences et du niveau de qualification induit par la substitution.

En France, de nombreux emplois se détruisent sans solution et il est important de proposer des réponses fines et diversifiées. Pour y parvenir l'Etat français a initié deux mesures phares :

- Le plan d'investissement dans les compétences mobilise 15 milliards d'euros sur 5 ans pour développer la formation professionnelle avec notamment 10 000 formations aux emplois verts.
- Le contrat de transition écologique accompagne les territoires en difficulté (reconversion des centrales à charbon...) mais aussi les territoires dynamiques qui investissent dans les emplois verts.

CLÔTURE DE LA CONFÉRENCE

- **Yves GUICQUERO**, Adjoint à la Directrice exécutive de la Stratégie, des Partenariats et de la Communication, Agence Française de Développement (AFD)
- **Cyril COSME**, Directeur du Bureau de l'Organisation Internationale du Travail pour la France (OIT)

Yves GUICQUERO : L'emploi décent est un ODD éminemment transversal qui constitue un vecteur de stabilisation des sociétés dès lors qu'il participe à la réduction de inégalités, construit le lien social et joue un rôle majeur dans les transitions nécessaires pour maîtriser le risque climatique. Dans ce contexte, le groupe AFD a un double devoir :

- Un devoir de vigilance pour promouvoir l'amélioration de la qualité des emplois dans les chaînes de valeur et inciter les bénéficiaires de nos financements à faire de même ;
- Un devoir d'action en faveur des emplois décents via l'intégration systématique de cet enjeu à nos interventions et l'accompagnement des acteurs publics et privés qui souhaitent mettre en place des politiques ambitieuses en cohérence avec la feuille de route que nous avons définie.

Pour exercer ce devoir d'action, le Groupe AFD s'appuie sur plusieurs atouts :

- La proximité avec ses partenaires : 85 agences dans le monde, 100 pays d'intervention et un contact quotidien avec des gouvernements, des collectivités, des entreprises, des ONG internationales et la société civile.
- La diversité de ses outils et de ses modalités d'intervention : financement d'Etats, d'entreprises, d'institutions financières, d'ONG et de collectivités sous forme de subvention, de prêt, d'assistance technique...
- La volonté de mobiliser les partenaires et de construire une plateforme de connexion entre l'ensemble des parties prenantes.

Le partenariat avec le BIT permet au Groupe AFD d'inscrire son action dans un cadre international normé qui donne la priorité au dialogue social. Cette collaboration, qui peut viser à renforcer les compétences de nos équipes et/ou des contreparties bénéficiaires de nos financements, a pour principal objectif de démultiplier l'impact de nos interventions en termes de création et de maintien d'emplois décents.

Cyril COSME : « Emploi décent », « lien social », « enjeu démocratique mondial », ces termes nous renvoient directement aux principes qui ont conduit à la fondation de l'OIT :

- Le progrès social n'a rien de mécanique et les normes de travail doivent permettre une meilleure articulation de l'économie et du social. Ces deux registres politiques sont clairement indissociables : le social n'est pas la résultante du progrès économique et doit être un des facteurs du développement durable.
- Le tripartisme à l'OIT n'est pas seulement une réalité institutionnelle. C'est aussi un dialogue vivant entre ceux qui travaillent, ceux qui les emploient et ceux qui sont en charge de la réglementation du travail.
- La notion de lien social permet de renouer avec une conception du travail que portaient les fondateurs de l'OIT. Il s'agit ici de considérer le travail autrement que comme un facteur de production et de prendre en compte la réalité anthropologique qui positionne le travail comme le premier des liens sociaux et le travail décent comme un facteur puissant de cohésion sociale.

L'OIT a contribué à inscrire les droits fondamentaux du travail dans les droits de l'homme. La déclaration de 1998 a fait des principes fondamentaux du travail un des éléments de la régulation de la mondialisation de l'économie. Pour autant, les défis restent nombreux à travers en particulier deux dimensions absentes des textes constitutifs de l'OIT en 1919 mais au cœur des enjeux de son centenaire aujourd'hui. Il s'agit de l'égalité entre les femmes et les hommes, condition indispensable au développement au Nord comme au Sud, et de la transition juste, qui implique d'articuler étroitement la question sociale avec la question écologique et climatique.