

Travail

LE MAGAZINE DE L'OIT - N° 73, Décembre 2011



Bureau
international
du Travail
Genève



Une rechute de l'emploi?

Le magazine *Travail* est publié trois fois par an par le Département de la communication et de l'information publique du BIT, à Genève. Aussi publié en anglais, arabe, chinois, espagnol, finnois, hindi, japonais et norvégien. Ce magazine est distribué à titre gracieux.

RÉDACTEUR

Hans von Rohland

EDITION ESPAGNOLE

Réalisée avec le concours du Bureau de l'OIT à Madrid

UNITÉ DE PRODUCTION

Rita Cassaro, Iselin Danbolt,
Martine Jacquinod, Corine Luchini

RECHERCHE PHOTO

Marcel Crozet

GRAPHISME

Enzo Fortarezza, MDP, OIT Turin

COUVERTURE

Matteo Montesano, MDP, OIT Turin

COMITÉ DE RÉDACTION

Thomas Netter (président), Charlotte Beauchamp,
Corinne Perthuis, Hans von Rohland

Ce magazine ne constitue pas un document officiel de l'Organisation internationale du Travail. Les opinions exprimées ici ne reflètent pas nécessairement les vues du BIT. Les désignations utilisées n'impliquent de la part du BIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du BIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les textes et les photos du BIT peuvent être librement reproduits, à condition d'en mentionner la source. L'envoi d'un justificatif serait apprécié.

Toute correspondance doit être adressée au
Département de la communication
et de l'information publique du BIT,
CH-1211 Genève 22.
Tél. +4122/799-7912
Fax +4122/799-8577
Courriel: ilo_magazine@ilo.org
www.ilo.org/communication

Imprimé par: OIT Turin
ISSN 1020-0010

La sécurité sociale pour tous

Selon le *Rapport mondial sur la sécurité sociale 2010/11: donner une couverture sociale en période de crise et au-delà*¹ du BIT, seuls 20 pour cent de la population mondiale en âge de travailler ont accès à des systèmes complets de sécurité sociale. Face à cet immense défi, deux évolutions importantes ont marqué l'extension de la protection sociale pour tous en cette année 2011.

Lors de sa 100^e session historique en juin 2011, la Conférence internationale du Travail (CIT) est parvenue à un consensus tripartite global sur la sécurité sociale qui souligne son importance comme un droit humain et comme une nécessité sociale et économique pour les pays à tous les niveaux de développement.

Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs qui participaient à la CIT ont appelé à étendre les deux dimensions de la sécurité sociale: viser la couverture universelle avec au moins des niveaux minimaux de protection à travers les socles nationaux de protection (dimension horizontale) et garantir progressivement des niveaux de protection plus élevés inspirés par les dernières normes de l'OIT en matière de sécurité sociale (dimension verticale).

La Conférence a également décidé d'inscrire la discussion concernant une possible recommandation sur le socle de protection sociale à l'ordre du jour de sa 101^e session en 2012.

L'agenda pour le socle de protection sociale a été soutenu par une série de rendez-vous politiques nationaux et internationaux. Ce fut notamment le cas du Sommet du G20 à Cannes (France), en novembre dernier, qui a pris en compte les recommandations sur la protection sociale contenues dans une nouvelle étude préparée par le Groupe consultatif mondial sur le socle de protection sociale², dirigé par l'ancienne Présidente du Chili et Directrice d'ONU Femmes, Michelle Bachelet. Le rapport soutient que l'établissement de socles nationaux de protection sociale dans chaque société est une option politique réaliste et appelle le G20 à en faire une authentique priorité politique.

Cette importante évolution est le résultat d'une décennie de travail intensif pour promouvoir l'extension de la sécurité sociale pour tous.

Le «nouveau consensus sur la sécurité sociale» qui s'était dégagé de la CIT en 2001 fut une étape marquante. Affirmant avec force que la sécurité sociale était un droit humain fondamental, ce premier consensus tripartite appelait à un resserrement des liens entre la stratégie de l'OIT pour l'extension de la sécurité sociale, sa stratégie de l'emploi et ses autres politiques sociales.

Le nouveau consensus a également conduit, en 2003, au lancement de la «Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture



© USN

pour tous» et au développement du concept de socle de protection sociale – encourageant les stratégies nationales qui garantissent un niveau minimum d'accès aux services essentiels et à la sécurité du revenu pour tous – à l'appui de cette campagne.

En avril 2009, le concept a été formellement approuvé par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) comme l'une des stratégies communes des Nations Unies en réponse à la crise. L'importance du socle pour, entre autres objectifs, favoriser le redressement après la toute dernière crise économique mondiale, a été reconnue par les partenaires sociaux de l'OIT qui ont intégré ce concept dans le Pacte mondial pour l'emploi adopté par la CIT lors de sa session de juin 2009.

Envisagée dans ce contexte, l'année 2011 ouvre une nouvelle phase dans la promotion de l'extension de la sécurité sociale par l'OIT, ses mandants et ses partenaires. L'accès garanti à la sécurité sociale pour tous par le biais des socles nationaux de protection sociale s'inspirant d'une possible recommandation sur le socle de protection sociale, et l'avancée progressive

« SEULS 20 POUR CENT DE LA POPULATION MONDIALE EN ÂGE DE TRAVAILLER ONT ACCÈS À DES SYSTÈMES COMPLETS DE SÉCURITÉ SOCIALE »

vers des niveaux de protection plus élevés, sont des éléments décisifs pour parvenir à des économies et des sociétés plus intégratrices. ■

¹ <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/policy/wssr.pdf> (en anglais).

² http://www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/g20_2011/bachelet-report.pdf (en anglais).

Editorial

Remettre l'économie réelle aux

La conjoncture mondiale de l'emploi est très sombre. Le chômage touche plus de 200 millions de personnes et continue d'augmenter. Le taux actuel de la croissance mondiale de l'emploi – plus ou moins 1 pour cent par an – ne permettra pas de remplacer les 30 millions d'emplois perdus depuis que la crise a éclaté en 2008.

Pourtant, les chiffres du chômage ne sont qu'une facette du problème. Ils masquent le fait que des millions de travailleurs occupent un emploi à temps partiel faute de mieux, repoussent leur entrée sur le marché du travail ou renoncent même à toute recherche d'emploi.

Le chômage et les inégalités de revenu sont le dénominateur commun des protestations qui se perpétuent dans les différentes régions du monde. D'autant plus que des millions de travailleurs sont privés des attributs élémentaires de la dignité: droits au travail, protection sociale et liberté d'expression. La situation pourrait dégénérer. Avec le ralentissement de l'économie mondiale depuis la mi-2011, nous sommes à la veille d'une récession mondiale de l'emploi qui pourrait se prolonger toute une décennie. Si nous ignorons l'aspiration commune à une juste chance d'accéder à un emploi décent, les conséquences sociales et politiques pourraient être catastrophiques.

A l'écoute des citoyens

Quand les dirigeants du G20 se sont réunis à Cannes en novembre 2011, leur plus grand défi était d'être à l'écoute de leurs concitoyens et de répondre au mécontentement mondial qui enflait. Je me réjouis donc de la place accordée par ces dirigeants à la croissance, à l'emploi et à la protection sociale.

Le G20 a institué un Groupe de travail sur l'emploi qui va avant tout se consacrer à l'emploi des jeunes dont le taux de chômage est aujourd'hui deux à trois fois supérieur à celui des adultes. S'appuyant sur le récent rapport de l'ancienne Présidente du Chili, Michelle Bachelet¹, les dirigeants du G20 ont reconnu combien il est important d'investir dans des socles de protection sociale élaborés au niveau national.

Le G20 a également demandé à plusieurs organisations internationales, dont l'OIT, le Fonds monétaire international, l'Organisation de coopération et de développement économiques et la Banque mondiale, de tenir les ministres des Finances informés des perspectives générales de l'emploi et de la façon dont l'agenda politique du G20 pour une croissance forte, durable et équilibrée peut contribuer à la création d'emplois.

Qui plus est, les dirigeants du G20 ont appelé les organisations internationales à établir davantage de cohérence entre les politiques économiques, financières, monétaires, sociales et d'emploi. Ils ont exigé une évaluation de l'impact social des politiques économiques.

Il est encourageant de constater que les dirigeants du G20 sont en train de mettre leur agenda macroéconomique en phase avec les politiques en faveur du travail décent. Si l'on persévère dans cette direction, de façon à faire évoluer positivement la vie quotidienne des gens, cette approche nous offrira un solide point de départ pour restaurer la confiance dans la capacité et la détermination des gouvernements à gérer l'économie mondiale dans l'intérêt des peuples.

¹ http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_165750/lang--en/index.htm (en anglais).



commandes de l'économie mondiale

Quatre mesures concrètes

Dans un contexte propice à la cohérence politique, pour préserver la reprise et la croissance avec le travail décent, nous aurions beaucoup à gagner à instaurer quatre mesures concrètes qui ont prouvé leur utilité.

Premièrement, les investissements dans les infrastructures pour l'emploi doivent être portés à 8-10 pour cent du PIB, contre 5-6 pour cent actuellement, au cours des cinq prochaines années. La Chine et l'Indonésie ont montré que ces investissements jouent un rôle crucial pour maintenir l'emploi en période de récession.

Deuxièmement, il faut veiller à ce que les petites et moyennes entreprises, principales pourvoyeuses d'emplois, aient accès aux systèmes de financement bancaire et d'aide à la gestion, avec des encours de crédit aux PME qui augmentent au moins au même rythme que les encours totaux. C'est ce qu'ont fait le Brésil et la Russie.

Troisièmement, il faut mettre l'accent sur l'emploi des jeunes, grâce à l'apprentissage et à des services d'orientation efficaces, grâce à une formation au métier d'entrepreneur, en vue de faciliter la transition de l'école à l'emploi. Les pays qui suivent ce chemin, comme l'Allemagne, l'Australie et Singapour, connaissent des taux de chômage plus faibles chez les jeunes.

Enfin, nous devons instaurer des socles de protection sociale universels dans les pays à faible couverture. Cela peut se faire à un coût variant de 1 à 2 pour cent du PIB, en fonction des pays. En Afrique du Sud, en Argentine, au Brésil, en Inde et au Mexique, les mécanismes de protection sociale bénéficiant d'un financement public ont sorti des millions de personnes de la misère.

Si les pays se concentrent sur ces priorités tout en élaborant des plans crédibles et socialement responsables pour financer leur dette souveraine et consolider leurs finances publiques, la relance sera plus vigoureuse. Si elles sont adoptées largement, ces mesures, qui intègrent des politiques macroéconomiques, d'emploi et des politiques inclusives du marché du travail, permettront d'atteindre un taux mondial de croissance de l'emploi de 1,3 pour cent, renouant ainsi en 2015 avec le taux d'emploi de la population en âge de travailler qui prévalait avant la crise.

Le respect des droits fondamentaux au travail et la prise en compte des revendications de chacun grâce au dialogue social permettront de former un consensus sur des politiques qui répondent aux exigences de revenu, de justice et de dignité.

Le monde est confronté à un grave problème d'équité. La vision selon laquelle certaines banques sont invulnérables en raison de leur taille, certaines personnes pas assez importantes pour qu'on les prenne en compte et l'idée que les intérêts financiers priment sur la cohésion sociale, minent la confiance des peuples dans la possibilité d'avoir une véritable chance d'obtenir un emploi décent.

Le moment est venu de remettre l'économie réelle aux commandes de l'économie mondiale; de réorienter le secteur financier vers des investissements productifs à long terme dans des entreprises durables; de ratifier et d'appliquer les huit conventions fondamentales de l'OIT; et de se mobiliser pour l'emploi, la protection sociale et les droits fondamentaux au travail avec autant de diligence que pour la maîtrise de l'inflation et l'équilibre des finances publiques. Cela permettra d'ancrer solidement une nouvelle ère de justice sociale. ■

Juan Somavia, Directeur général du BIT



© Palais de l'Élysée



© Photos BIT

Sommaire

Décembre 2011, n° 73



En couverture

8 Une rechute de l'emploi?

Les Etats-Unis et l'Europe sont confrontés à la pire crise de l'emploi depuis les années trente et risquent un accès d'agitation sociale s'ils ne font pas preuve de prudence.

La nouvelle édition du *Rapport sur le travail dans le monde 2011*, que publie chaque année l'Institut international d'études sociales (IIES) de l'OIT, montre qu'il ne sera pas possible de se relever vraiment de la crise mondiale sans une réforme qui mette les marchés au service de l'emploi et des peuples – et non l'inverse.

- 9 Pénurie d'emplois décents
- 11 Aggravation de la crise mondiale de l'emploi des jeunes
- 13 Les marchés au service de l'emploi: vers une sortie de crise

Reportage photo



© Komatsu

- 16** 2011, Année internationale des forêts: Les enjeux de main-d'oeuvre dans la foresterie

Articles généraux

- 24** Le monde change: adapter les lieux de travail au vieillissement de la population

- 31** Retour des immigrants en Inde

- 34** La route de la guérison: la gestion individualisée gagne du terrain comme outil de réintégration au travail

- 37** Emploi des jeunes: une jeune esthéticienne timoraise prend une longueur d'avance

- 40** Après le grand déluge: des vies et des moyens de subsistance à reconstruire en Asie

- 42** L'égalité hommes-femmes au centre des dispositifs de lutte contre le VIH/sida au travail



© M. Crozet/BIT

Nouvelles

- 46** 12^e Réunion régionale africaine
- 46** Le travail décent en Afrique: une nouvelle vision s'impose
- 48** 200 millions de jeunes Africains, 200 millions de chances: initiative conjointe en faveur de la création d'emplois pour les jeunes en Afrique



© M. Crozet/BIT

- 49** Restructuration dans l'industrie chimique
- 50** Entretien avec Jayati Ghosh, lauréate du Prix pour la recherche sur le travail décent de l'OIT

Champs d'action

- 52**



© K. Cassidy/BIT

Médiathèque

- 54**



En couverture

Une rechute

Dans une sombre analyse publiée à la veille du sommet des dirigeants du G20 à Cannes (France), l'OIT déclare que l'économie mondiale est sur le point d'entrer dans une nouvelle récession de l'emploi, plus profonde, qui va retarder d'autant la reprise économique mondiale et qui pourrait déclencher de nouveaux troubles sociaux dans de nombreux pays.

Le nouveau *Rapport sur le travail dans le monde 2011: des marchés au service de l'emploi*¹ affirme que la reprise économique mondiale qui tarde commence à affecter gravement les marchés du travail. Au rythme actuel, dans les économies avancées, il faudra au moins cinq ans pour revenir au niveau d'emploi qui prévalait avant la crise, soit un an plus tard que prévu dans le rapport de l'an dernier.

«Nous sommes arrivés à un moment de vérité. Il nous reste peu de temps pour agir et éviter une rechute dramatique en matière d'emploi», a déclaré Raymond Torres, Directeur de l'Institut international d'études sociales de l'OIT lors du lancement du rapport le 31 octobre 2011.

Selon le rapport, le marché du travail actuel a déjà atteint la limite du décalage habituel de six mois qui sépare une récession économique de son impact sur l'emploi. Il précise que 80 millions d'emplois devront être créés ces deux prochaines années si l'on veut renouer avec les taux d'emploi d'avant la crise. Néanmoins, le ralentissement récent de la croissance fait craindre que l'économie mondiale ne puisse créer que la moitié des emplois nécessaires.

Le rapport présente aussi un nouvel index des «troubles sociaux» qui montre les niveaux de mécontentement lié au manque d'emplois et de colère engendrée par la perception d'un fardeau de la crise injustement réparti. Il note que, dans plus de 45 pays sur les 118 étudiés, le risque d'agitation sociale s'amplifie. C'est surtout le cas dans les



«IL NOUS RESTE PEU DE TEMPS POUR AGIR ET ÉVITER UNE RECHUTE DRAMATIQUE EN MATIÈRE D'EMPLOI»

économies avancées, en particulier dans l'UE, dans le monde arabe et, dans une moindre mesure, en Asie. En revanche, le risque de troubles sociaux est stable, voire plus faible en Afrique subsaharienne et en Amérique latine.

L'étude montre que près des deux tiers des économies avancées et la moitié des économies émergentes ou en développement connaissent dès à présent un nouveau ralentissement de l'emploi. Cela vient s'ajouter à une situation de l'emploi déjà bien précaire, caractérisée par un chômage mondial à son plus haut niveau jamais atteint, dépassant les 200 millions de sans-emploi dans le monde.

Le rapport cite trois raisons pour lesquelles le ralentissement économique en cours pourrait avoir des répercussions particulièrement graves sur la situation de l'emploi: premièrement, par rapport au début de la crise, les entreprises sont dorénavant moins bien placées pour conserver leur personnel; deuxièmement, alors que s'accroît la pression pour adopter des mesures d'austérité budgétaire, les gouvernements sont moins enclins à maintenir ou lancer de nouveaux programmes de soutien à l'emploi et au revenu; et, troisièmement, les pays sont livrés à eux-mêmes pour agir, faute d'une véritable coordination politique internationale.

¹ *Rapport sur le travail dans le monde 2011: des marchés au service de l'emploi*. Bureau international du Travail, Genève, 2011. http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_166021/lang-en/index.htm (en anglais).

de l'emploi?



© Photos BIT

Pénurie d'emplois décents

Dans presque toutes les régions, l'immense majorité des populations n'est pas satisfaite des emplois de qualité qui lui sont proposés (voir graphique p.10). Ces derniers se font rares, surtout dans l'Union européenne où seuls les emplois temporaires ont enregistré une hausse.

L'insatisfaction face à l'emploi est la plus forte en Europe centrale et orientale et dans la CEI ainsi qu'en Afrique subsaharienne où elle atteint, respectivement, 70 et 80 pour cent. Dans le cas du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord – l'épicentre des soulèvements sociaux et politiques récents – le mécontentement est un peu moins fort, à 60 pour cent. On observe des variations considérables d'un pays à l'autre au sein de cette région. En 2010, l'Égypte, la Jordanie et le Liban ont fait état de l'insatisfaction de plus de trois quarts des personnes face à l'offre de bons emplois.

Dans les économies avancées, le problème se pose avec acuité en Espagne, en Grèce, en Italie, au Portugal, en Slovaquie et en Slovénie, où plus de 70 pour cent des personnes interrogées expriment leur frustration vis-à-vis du marché du travail.

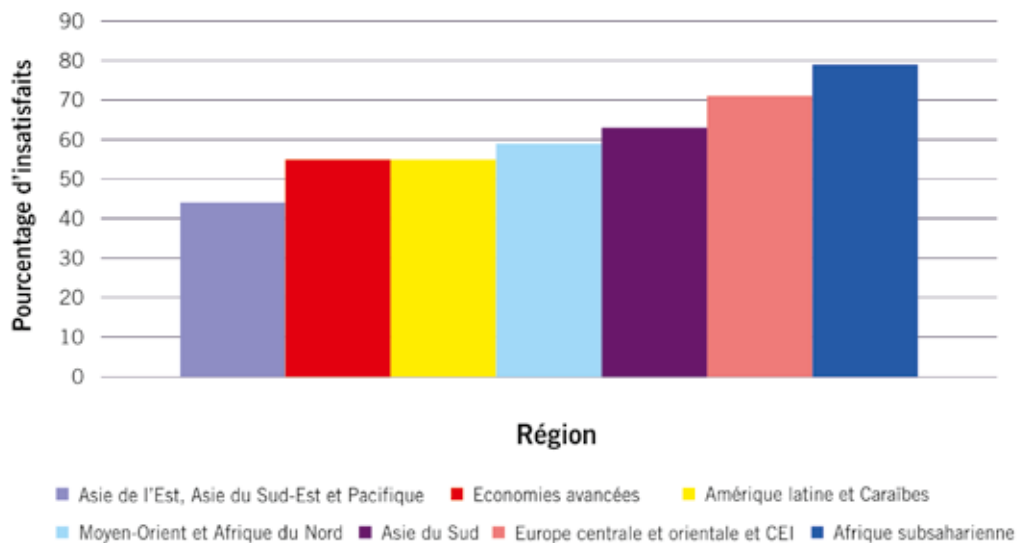
Dans les régions qui s'en sont relativement bien sorties depuis le déclenchement de la crise, comme l'Asie de l'Est et du Sud-Est et l'Amérique latine, l'insatisfaction a tendance à être plus limitée. Il reste toutefois quelques exceptions: en Chine, par exemple, plus de 50 pour cent des personnes font part de leur frustration. De la même manière, dans les pays d'Amérique latine et des Caraïbes, tels que l'Équateur, Haïti, le Nicaragua, la République dominicaine et l'Uruguay, plus de 60 pour cent des personnes se disent insatisfaites du marché du travail.



© M. Crozet/BIT



Insatisfaction quant à la disponibilité de bons emplois, 2010



Source: Estimations de l'Institut international d'études sociales, basées sur les données du sondage mondial Gallup, 2011.

AUTRES GRANDS ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

- Il faudra créer environ 80 millions d'emplois au cours des deux prochaines années pour retrouver les taux d'emploi d'avant la crise (27 millions dans les économies avancées et le reste dans les pays émergents et en développement).
- Sur 118 pays pour lesquels existent des données, 69 enregistrent une hausse du pourcentage de personnes faisant état d'une dégradation de leur niveau de vie en 2010 par rapport à 2006.
- Dans la moitié des 99 pays étudiés, les personnes interrogées disent qu'elles ne font pas confiance à leur gouvernement national.
- Entre 2000 et 2009, la part des profits dans le PNB a augmenté dans 83 pour cent des pays analysés. L'investissement productif a toutefois stagné à l'échelle mondiale au cours de la même période.
- Dans les pays avancés, la croissance des profits des entreprises, hors établissements financiers, s'est traduite par une hausse substantielle des dividendes versés (de 29 pour cent des profits en 2000 à 36 pour cent en 2009) et des placements financiers (de 81,2 pour cent du PNB en 1995 à 132,2 pour cent en 2007). La crise avait légèrement infléchi ces tendances qui ont repris en 2010.
- La volatilité des prix des denrées alimentaires a doublé au cours de la période 2006-2010 par rapport aux cinq années précédentes, affectant les perspectives de travail décent dans les pays en développement. Les investisseurs financiers bénéficient davantage de cette volatilité des prix que les producteurs agricoles, en particulier les plus petits.



© M. Crozet/BIT

Aggravation de la crise mondiale de l'emploi des jeunes

En octobre dernier, le BIT a publié le rapport *Global Employment Trends for Youth: 2011 update* (Les tendances mondiales de l'emploi des jeunes, 2011)¹. Le rapport met en garde contre une génération «traumatisée» de jeunes travailleurs confrontés à un dangereux mélange de chômage élevé, d'inactivité accrue et de travail précaire dans les pays développés, ainsi qu'au nombre toujours élevé de travailleurs pauvres dans les pays en développement.

Selon le rapport, «l'infortune de la génération qui arrive sur le marché du travail en cette période de grande récession ne se traduit pas seulement par le malaise actuel suscité par le chômage, le sous-emploi et le stress des risques sociaux liés au chômage et à l'oisiveté prolongée; elle pourrait aussi avoir des conséquences à long terme, sous forme de rémunérations plus faibles à l'avenir et de défiance vis-à-vis du système économique et politique».

Le rapport note que cette frustration collective chez les jeunes a été l'un des moteurs des mouvements de protestation qui se sont produits à travers le

monde cette année parce qu'il devient de plus en plus difficile pour les jeunes de trouver autre chose qu'un travail à temps partiel ou un emploi temporaire. Il ajoute qu'au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, au cours des vingt dernières années, près d'un jeune sur quatre s'est retrouvé au chômage malgré les progrès accomplis en matière d'éducation des garçons et des filles.

Selon le rapport, le nombre absolu de jeunes chômeurs a légèrement diminué après le pic atteint en 2009 (de 75,8 à 75,1 millions à la fin 2010, soit un taux de 12,7 pour cent); il devrait descendre à 74,6 millions en 2011, soit 12,6 pour cent. Cependant, le rapport attribue ce résultat au fait que de plus en plus de jeunes se retirent du marché du travail plutôt que de chercher un emploi. Cela est particulièrement vrai pour les économies développées et l'Union européenne.

L'édition 2011 cite des tendances négatives en Irlande où le taux de chômage des jeunes a grimpé de 9 pour cent en 2007 à 27,5 pour cent en 2010. Selon le rapport, il aurait pu être de 19,3 points de pourcentage plus élevé si l'analyse avait pris en



¹ Le rapport du BIT *Global Employment Trends for Youth: 2011 update* est disponible sur www.ilo.org/trends (en anglais).

- compte les jeunes qui sont encore scolarisés ou qui attendent chez eux que la conjoncture s'améliore.

D'un autre côté, les jeunes des économies à bas revenu sont pris dans le cercle vicieux de la pauvreté au travail. Le rapport précise que si l'on étudiait le chômage des jeunes de manière isolée on pourrait croire à tort que la jeunesse d'Asie du Sud ou d'Afrique subsaharienne s'en sort bien par rapport à celle des économies développées. Au contraire, le ratio emploi-population élevé pour

CES NOUVELLES STATISTIQUES REFLÈTENT LA FRUSTRATION ET LA COLÈRE QUE RESSENTENT DES MILLIONS DE JEUNES DE PAR LE MONDE

AUTRES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

- Entre 2008 et 2009, le nombre de jeunes chômeurs dans le monde a enregistré une hausse inédite de 4,5 millions. Cette forte augmentation est mieux perceptible encore quand on la compare à la hausse moyenne d'avant la crise (1997-2007) estimée à moins de 100 000 personnes par an.
- Pendant la crise, l'accroissement de la main-d'œuvre des jeunes a été bien inférieur aux attentes: en 2010, dans 56 pays pour lesquels on dispose de données, les marchés du travail ont accueilli 2,6 millions de jeunes de moins que prévu par les tendances à long terme d'avant la crise. Beaucoup de ces 2,6 millions sont certainement des jeunes découragés qui attendent une embellie de la situation économique. Ils sont susceptibles de revenir sur le marché du travail en tant que chômeurs, ce qui signifie que les taux actuels du chômage officiel sous-estiment sans doute l'ampleur réelle du problème dans les économies développées.
- Dans la plupart des économies développées, la proportion de chômeurs qui cherchent du travail depuis douze mois ou plus est bien plus élevée pour les jeunes que pour les adultes. En Grèce, en Italie, au Royaume-Uni et en Slovaquie, les jeunes sont entre deux et trois fois plus menacés par le chômage de longue durée que les adultes.
- Le taux du travail à temps partiel chez les jeunes a augmenté dans tous les pays développés entre 2007 et 2010, sauf en Allemagne. L'ampleur de la hausse dans certains pays – 17 points de pourcentage en Irlande et 8,8 points de pourcentage en Espagne par exemple – laisse penser que le travail à temps partiel apparaît comme la seule option offerte aux jeunes demandeurs d'emploi. A la fin de 2010, tout jeune ayant du travail occupait un emploi à temps partiel au Canada, au Danemark, en Norvège et aux Pays-Bas.
- En 2009, la proportion de jeunes travailleurs qui souhaitaient travailler davantage dépassait celle des adultes dans tous les pays de l'Union européenne, excepté en Allemagne et en Autriche.

les jeunes des régions les plus déshéritées veut tout simplement dire que ces jeunes n'ont d'autre choix que de travailler: «A l'échelle mondiale, on dénombre beaucoup plus de jeunes qui sont englués dans leur condition de travailleurs pauvres que de jeunes sans travail ou à la recherche d'un emploi», souligne le rapport.

«Ces nouvelles statistiques reflètent la frustration et la colère que ressentent des millions de jeunes de par le monde», a déclaré José Manuel Salazar-Xirinachs, Directeur exécutif du Secteur de l'emploi au BIT. «Les gouvernements s'efforcent de trouver des solutions innovantes pour intervenir sur le marché du travail, par exemple en s'attaquant au décalage entre l'offre et la demande de compétences, en offrant un accompagnement à la recherche d'emploi, une formation au métier d'entrepreneur, des subventions à l'embauche, etc. Ces mesures peuvent vraiment faire la différence mais, en fin de compte, davantage d'emplois devront être créés grâce à des mesures extérieures au marché du travail pour lever les obstacles à la reprise de la croissance, notamment en accélérant la remise en état du système financier, la restructuration et la recapitalisation des banques afin de relancer le crédit aux petites et moyennes entreprises et en réalisant de véritables progrès pour rééquilibrer la demande mondiale.»

Le rapport propose une série de mesures politiques destinées à promouvoir l'emploi des jeunes, notamment: élaborer une stratégie intégrée de croissance et de création d'emplois axée sur les jeunes; améliorer la qualité des emplois en renforçant les normes du travail; investir dans un enseignement et une formation de qualité; et pour suivre les politiques financières et macro-économiques qui visent à lever les obstacles à la reprise économique. ■

Les marchés au service de l'emploi: vers une sortie de crise

Le Rapport sur le travail dans le monde 2011 plaide pour le maintien et, dans certains cas, pour le renforcement des programmes pro-emploi dénonçant le fait que les efforts déployés pour réduire l'endettement et les déficits publics ont exagérément porté sur les programmes sociaux ou liés au marché du travail. Il montre par exemple que, si l'on augmentait d'un demi pour cent du PIB les dépenses consacrées aux politiques actives du marché du travail, l'emploi s'accroîtrait de 0,4 à 0,8 pour cent, selon les pays. Le rapport invite aussi à soutenir l'investissement dans l'économie réelle en prenant des mesures favorables à celui-ci et à la réforme financière. Entretien avec Raymond Torres, Directeur de l'Institut international d'études sociales de l'OIT.

Les tendances récentes résultent du manque d'attention accordée à l'emploi comme moteur de la reprise. Comment peut-on mettre les marchés au service de l'emploi?

Raymond Torres: Les pays se sont progressivement consacrés à apaiser les marchés financiers. En particulier, dans les économies développées, le débat s'est souvent focalisé sur l'austérité budgétaire et la manière de secourir les banques – sans nécessairement réformer les pratiques bancaires qui étaient à l'origine de la crise. Pire, il n'y avait aucune vision quant à la façon dont l'économie réelle allait se redresser. Dans certains cas, cela s'est accompagné de mesures qui mettaient en péril la protection sociale et les droits des travailleurs. Ce qui ne pouvait pas redonner d'élan à la croissance ni à l'emploi.

Parallèlement, la régulation du système financier – l'épicentre de la crise mondiale – n'est pas à la hauteur. Dans les économies avancées, le secteur financier ne remplit toujours pas son rôle classique d'intermédiaire en accordant des prêts à l'économie réelle. Les économies émergentes ont quant à elles été affectées par l'afflux massif de capitaux volatiles à court terme, ce qui a déstabilisé leurs économies réelles.

En pratique, cela signifie que l'emploi est considéré comme secondaire par rapport aux objectifs financiers. Il est urgent de passer à la vitesse supérieure. La marge de manœuvre pour obtenir un effet de levier sur la création d'emplois et

de richesses se réduit à mesure que l'exclusion du marché du travail commence et que le mécontentement social grandit. Ce cercle vicieux peut être interrompu si l'on place les marchés au service de l'emploi – et non l'inverse.

Certains économistes préconisent la modération salariale pour dynamiser l'emploi et la productivité. Qu'en pensez-vous?

Raymond Torres: Je crois qu'il est temps de reconsidérer les politiques de «modération salariale». Au cours des vingt dernières années, la majorité des pays a enregistré un recul de la part du travail dans le revenu national – ce qui veut dire que les revenus réels des salariés et des travailleurs indépendants ont, en moyenne, augmenté moins vite que ne le justifierait la prise en compte des gains de productivité. La modération salariale ne s'est pas traduite non plus par un surcroît d'investissement réel: entre 2000 et 2009, plus de 83 pour cent des pays ont connu une hausse de la part des profits dans le PNB, mais ces profits ont davantage servi à verser des dividendes plutôt qu'à investir. Il n'existe pas non plus de preuve tangible que la modération salariale ait dynamisé les perspectives d'emploi.

En fait, la modération salariale a contribué à l'aggravation des déséquilibres globaux qui, couplés aux insuffisances du système financier, ont conduit à la crise et à sa perpétuation. Dans les économies avancées, la stagnation des revenus du travail a créé un terrain fertile pour une croissance fondée sur des dépenses financées à crédit – ce qui n'est tout simplement pas viable. Et dans les économies émergentes, la modération salariale faisait partie intégrante des stratégies de croissance basées sur les exportations vers les économies avancées – ces stratégies ne sont elles non plus pas viables.

Le Rapport sur le travail dans le monde 2011 recommande-t-il de resserrer les liens entre salaires et productivité?

Raymond Torres: En garantissant une relation plus étroite entre salaires et productivité, on comblerait en partie le déficit mondial de la demande. En outre, cette approche équilibrée allégerait la pression sur les gouvernements qui ont des contraintes budgétaires pour stimuler l'économie. ➤



*Raymond Torres,
Directeur
de l'Institut
international
d'études sociales
de l'OIT*

➤ Dans de nombreux pays, les niveaux de profitabilité sont tels que l'alignement de la hausse des salaires sur la productivité permettrait aussi de soutenir l'investissement.

La politique devrait évidemment s'adapter aux circonstances propres au pays, ce qui passe nécessairement par le dialogue social et la négociation collective et par la mise en place de mécanismes de salaire minimum bien conçus et par le déploiement de nouveaux efforts pour promouvoir les normes fondamentales du travail. Conscientes de cela, les économies excédentaires comme l'Allemagne, la Chine, le Japon et la Russie ont une position concurrentielle forte et disposent de marges de manœuvre supérieures aux autres pays pour mener une politique de ce type. Une évolution plus équilibrée des revenus dans les économies excédentaires serait de l'intérêt de ces pays tout en contribuant à la reprise dans les pays déficitaires, particulièrement ceux de la zone euro qui ne peuvent pas compter sur la dévaluation de leur monnaie pour recouvrer leur compétitivité perdue.

Le rapport affirme également que les petites entreprises sont au cœur de la reprise de l'emploi. Est-ce le cas?

Raymond Torres: Aucune reprise de l'emploi n'est possible sans redémarrage du crédit aux petites entreprises. Dans l'Union européenne (UE), le pourcentage net de banques faisant état d'un resserrement des conditions de prêt est demeuré positif tout au long de l'année 2011, et quand on demande aux entreprises de l'UE quel est le problème le plus urgent auquel elles aient été confrontées entre septembre 2010 et février 2011, un cinquième des petites entreprises cite les difficultés d'accès au financement.

Un soutien ciblé pourrait prendre la forme de garantie au crédit, de déploiement de médiateurs qui examinent les refus opposés aux demandes de prêt des petites entreprises et d'apport de liquidités directement aux banques pour financer les opérations des petites entreprises. Ces mesures ont déjà été adoptées dans des pays comme l'Allemagne et le Brésil. Les pays en développement disposent de marges de manœuvre importantes pour augmenter l'investissement dans les régions rurales et agricoles. Cela suppose de bien cibler l'investissement public, mais aussi d'infléchir la spéculation financière sur les denrées alimentaires afin de réduire la volatilité des prix.

Une seule grande économie avancée – les Etats-Unis – a annoncé un plan d'ensemble en faveur de l'emploi. Quel est le rôle des programmes publics d'emploi?

Raymond Torres: Les pays devraient maintenir et, dans certains cas, renforcer les programmes axés sur l'emploi financés par une assiette fiscale élargie. Bien sûr, aucun pays ne saurait se développer en creusant son déficit et en alourdissant sa dette publique. Cependant, les efforts entrepris pour réduire cet endettement et ces déficits publics ont exagérément, et de manière contre-productive, ciblé les programmes sociaux et de marché du travail. En effet, les coupes budgétaires dans ces domaines doivent être évaluées précisément en termes d'effets directs et indirects. Par exemple, la réduction des programmes de soutien au revenu peut à court terme générer des économies, mais elle peut aussi aggraver la pauvreté et la baisse de la consommation avec des effets durables sur le bien-être individuel et le potentiel de croissance.

Une approche favorable à l'emploi axée sur des mesures rentables sera utile pour éviter une nouvelle détérioration de l'emploi. Les programmes pro-emploi soigneusement élaborés soutiennent la demande tout en encourageant un retour plus rapide vers les conditions qui prévalaient sur le marché du travail avant la crise. En période de crise, le soutien précoce s'avère payant parce qu'il réduit le risque d'exclusion du marché du travail et permet des gains de productivité. Ces programmes axés sur l'emploi ne sont pas onéreux pour les deniers publics. Cependant, si nécessaire, de nouvelles ressources pourront être dégagées afin de soutenir les dépenses indispensables. A cet égard, le rapport note qu'il existe de nombreuses possibilités d'élargir l'assiette fiscale, notamment en taxant la propriété et certaines transactions financières.

Une telle approche permettrait-elle de répondre à la montée des troubles sociaux à l'échelle mondiale?

Raymond Torres: Alors que la reprise déraile, le mécontentement social s'amplifie, selon une étude menée pour les besoins de ce rapport. Dans 40 pour cent des 119 pays pour lesquels des données ont pu être produites, le risque de troubles sociaux a considérablement augmenté depuis 2010. Le rapport montre que les tendances au mécontentement social sont associées à la fois à l'évolution de l'emploi et de la perception selon laquelle le fardeau de la crise n'est pas équitablement réparti. Les programmes d'emploi contribueraient à une meilleure efficacité économique et permettraient de partager plus équitablement les répercussions de l'ajustement, contribuant ainsi à apaiser les tensions sociales. La nature hétérogène de la reprise exige d'appliquer cette approche en tenant compte des circonstances spécifiques au pays.

LA RESPONSABILITÉ DE METTRE LES MARCHÉS AU SERVICE DE L'EMPLOI INCOMBE EN PREMIER LIEU AUX GOUVERNEMENTS NATIONAUX

Les derniers indicateurs en date suggèrent que le ralentissement de l'emploi a commencé. Comment peut-on ramener l'emploi en tête des priorités mondiales?

Raymond Torres: La responsabilité de mettre les marchés au service de l'emploi incombe en premier lieu aux gouvernements nationaux. Ils ont à leur disposition toute une panoplie de mesures s'inspirant du Pacte mondial pour l'emploi du BIT – qu'il s'agisse de programmes de protection sociale favorables à l'emploi, de réglementations bien adaptées en matière de salaire minimum et d'emploi, ou de dialogue social fructueux – qui peuvent être rapidement mobilisées et articulées avec des dispositifs macroéconomiques et financiers favorables à l'emploi. Il est surtout primordial d'avancer rapidement sur ce front dans la zone euro, là où les signes d'affaiblissement économique sont les plus marqués.

Cependant, la coordination politique internationale a aussi un rôle crucial à jouer. Cette tâche est devenue plus ardue compte tenu de la diversité des situations des pays face à la crise. Cependant, les enseignements tirés de ce rapport montrent que, tôt ou tard, la récession de l'emploi dans un pays affectera les perspectives économiques et sociales des autres régions. Et inversement, l'interdépendance des économies fait que si les pays agissent de manière coordonnée, les effets bénéfiques pour l'emploi s'en trouveront amplifiés. A cet égard, le G20 a un rôle éminent à jouer pour maintenir l'emploi, tout comme les enjeux budgétaires et financiers, en tête des priorités de l'agenda mondial. Sur ce plan-là aussi, le temps presse. ■



© K. Cassidy/IFIT



Coupe de bois dans une scierie traditionnelle au Rwanda. Les forêts sont une importante source d'énergie et de subsistance pour les communautés locales: elles leur apportent nourriture, remèdes et matériaux d'abri. Elles fournissent des emplois dans l'abattage des arbres et la conservation et viennent en appui à d'importants secteurs d'activité comme l'agriculture et la transformation du bois – tout en véhiculant des valeurs culturelles, spirituelles, touristiques et de loisirs.

Reportage photo

2011, Année internationale des forêts

Les enjeux de main-d'oeuvre dans la foresterie

Alors que l'Année internationale des forêts des Nations Unies touche à sa fin, le moment est venu de donner un coup de projecteur sur le secteur forestier du point de vue de l'OIT.

Le secteur de la foresterie recouvre l'ensemble des travaux de terrain nécessaires pour établir, régénérer, gérer et protéger les forêts et pour en récolter les produits. Il emploie officiellement 13,7 millions de travailleurs dans le monde et sa production commerciale représente 0,4 pour cent du PIB mondial.

Les débats relatifs aux forêts ont tendance à se focaliser sur la biodiversité et les enjeux écologiques et à négliger les dimensions humaines et sociales.



© Creative commons

Le travail forestier se caractérise bien souvent par un fort degré d'informalité et d'abattage illégal, de faible productivité et de bas salaires, et par des conditions de travail dangereuses.

Garantir une protection adéquate, la formation et l'éducation de la main-d'œuvre et favoriser le dialogue social entre employeurs, travailleurs et gouvernements peut contribuer à combler ces lacunes et à réaliser le potentiel d'emploi durable et les conditions de travail décentes au sein de cette industrie.

Les forêts ne fournissent pas seulement d'indispensables services environnementaux, y compris des sources d'eau et des bassins hydrographiques, le maintien de l'équilibre hydrologique, la protection des sols et le recyclage des gaz atmosphériques. Elles sont aussi porteuses d'un énorme potentiel de création d'emplois verts, en particulier par le biais d'activités comme le reboisement, l'agroforesterie, et la gestion durable des forêts.

Défrichage d'un terrain en vue de le cultiver. Les débats relatifs aux forêts ont tendance à se focaliser sur la biodiversité et les enjeux écologiques et à négliger les dimensions humaines et sociales, notamment la fonction des forêts pour la société et le rôle et les conditions des travailleurs forestiers.



© K. Cassidy/BI



Un employé défrichant un bois. La foresterie se caractérise par un vaste secteur informel et des conditions de travail médiocres, à savoir une faible rémunération, l'absence de la sécurité de l'emploi, et des conditions de sécurité et de santé au travail insuffisantes. Les sites de travail sont généralement temporaires et dispersés et l'informalité régnante rend particulièrement difficiles les inspections du travail.



Le travail forestier en général et l'abattage en particulier continuent de figurer parmi les professions les plus dangereuses. Les accidents sont habituellement causés par une organisation et une supervision défailtantes, des outils et un équipement inadaptés, une mauvaise planification et un manque de compétences et de qualifications chez les travailleurs, les superviseurs et les dirigeants.



© M. Crozet/BIT

FAITS ET CHIFFRES

- La foresterie emploie 13,7 millions de travailleurs formels, environ 1 pour cent de l'emploi mondial au total, bien que sa main-d'œuvre soit probablement beaucoup plus nombreuse en raison d'une informalité largement répandue, en particulier dans les pays en développement.
- La foresterie commerciale représente environ 0,4 pour cent du PIB mondial, mais la valeur des biens et services non commerciaux fournis par les forêts dépasse de beaucoup le rendement commercial.
- La foresterie est en expansion en Amérique latine et en Asie alors qu'elle connaît un déclin continu en Europe et en Amérique du Nord.
- Selon les définitions utilisées et les données disponibles, les travailleurs informels représenteraient entre 66 et 72 pour cent de l'emploi formel.
- Avec 3,5 milliards de m³ récoltés chaque année, le bois est de loin le plus important produit forestier.
- Dix pays concentrent plus de 60 pour cent du total de l'emploi forestier. La Chine, avec 3,5 millions d'emplois formels dans le secteur, représente 26 pour cent.
- Les femmes sont largement sous-représentées dans la gestion et la prise de décision et sont confinées dans des emplois subalternes et peu rémunérés.





Les solutions: du travail décent

Du point de vue de l'OIT, plusieurs domaines politiques doivent se voir accorder la priorité si l'on veut résoudre quelques-uns des problèmes de main-d'œuvre qu'affronte actuellement le secteur de la foresterie.

Ces domaines concernent aussi bien le développement des compétences et la formation, l'amélioration des conditions de travail, la protection des droits fondamentaux au travail que la promotion d'un authentique dialogue social et de la coopération entre les parties prenantes à tous les niveaux.

Depuis de nombreuses années, l'OIT travaille conjointement avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE) à la conception de manuels et de codes de pratiques forestières et d'autres documents sur le même thème.

L'OIT a spécifiquement élaboré un *Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les travaux*

forestiers (1998) et des Principes directeurs pour l'inspection du travail dans la foresterie (2005).

Une grande partie du travail de l'OIT dans le domaine de la foresterie est consacrée à faciliter et renforcer le dialogue social en organisant des réunions entre ses mandants tripartites dans plus de 70 pays.

L'OIT a promu des activités par pays en Malaisie, en Indonésie et au Pérou pour remédier à l'abattage illégal et aux déficits de travail décent dans ce secteur.

Lancé en septembre 1993 par l'OIT, FORWORKNET est un réseau international d'environ 300 membres individuels et institutions concernés par les problèmes de la main-d'œuvre du secteur forestier de quelque 70 pays. FORWORKNET a pour principales fonctions de permettre à ses membres de communiquer directement les uns avec les autres et d'offrir de nouvelles perspectives aux échanges et à la coopération à l'échelle internationale. ■



dans le secteur de la foresterie



Articles généraux

Le monde change

Adapter les lieux de travail au vieillissement de la population

Amélioration de la santé et de la longévité, faiblesse des taux de natalité, vieillissement des baby-boomers: le monde est confronté à une évolution majeure de la démographie. Alors que les discussions sur le vieillissement de la population portent le plus souvent sur la pérennité des systèmes de retraite, le BIT a récemment consacré une réunion¹ à l'impact du vieillissement des sociétés sur l'offre de main-d'œuvre dans le secteur du commerce de détail, un secteur qui recrute traditionnellement l'essentiel de ses employés parmi les moins de 30 ans. Reportage de Tara S. Kerpelman, journaliste basée à Genève, depuis la Suisse et l'Inde.

A l'horizon 2050, deux milliards de personnes seront âgées de 60 ans et plus, une proportion qui s'accompagnera de nombreuses répercussions sur la société. L'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) estime qu'au cours des 50 prochaines années, ses pays membres connaîtront une hausse brutale de la part des personnes âgées dans la population totale, ainsi qu'un déclin majeur de leur population en âge de travailler.

L'impact de cette transition signifie qu'un changement va affecter l'offre de main-d'œuvre. De nombreux secteurs devront s'adapter soit en intégrant davantage de jeunes dans la population active, soit en attirant plus de travailleurs du segment de la population âgée.

Ces préoccupations sont particulièrement fortes dans le secteur du commerce de détail, qui est réputé pour son fort coefficient de main-d'œuvre et son taux de rotation du personnel supérieur à la moyenne. Dans un rapport préparé en vue de la réunion et intitulé *Adapter les processus de travail et les milieux de travail dans le commerce de détail aux besoins des travailleurs âgés*, le BIT suggère que le secteur revoise ses pratiques, ses procédés et cadres de travail afin d'améliorer sa capacité à attirer et retenir les plus de 50 ans, en particulier dans les activités de vente et de service à la clientèle.

Les 21 et 22 septembre 2011, le BIT a abordé ce problème au cours d'un forum réunissant des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, intitulé *Forum de dialogue mondial sur les besoins des travailleurs âgés face à l'évolution des processus de travail et du milieu de travail dans le commerce de détail*.

«Nous avons organisé ce forum à la demande des partenaires sociaux qui ont confirmé que ces tendances démographiques les empêchaient de continuer à puiser dans leur vivier traditionnel de main-d'œuvre constituée de jeunes travailleurs», a déclaré John Sendanyoye, Secrétaire exécutif de cette réunion et spécialiste du secteur du commerce au Département des activités sectorielles du BIT. «La réunion avait pour but, entre autres, de faire émerger des mesures et des politiques leur permettant d'augmenter leur rayon d'action au-delà des jeunes travailleurs pour atteindre les travailleurs plus âgés.»

Selon Peter James Stark, porte-parole des travailleurs à ce forum, des mesures doivent être prises d'urgence. «Il nous semble que le secteur du commerce de détail n'est pas très enclin à maintenir les travailleurs plus âgés en poste. Alors que nous devons nous atteler à recruter de jeunes travailleurs,

¹ *Adapter les processus de travail et les milieux de travail dans le commerce de détail aux besoins des travailleurs âgés*, Bureau international du Travail, Genève, 2011.

nous devons aussi être conscients des changements démographiques qui se produisent et de la nécessité de redoubler d'efforts pour mieux adapter le lieu de travail aux personnes âgées, en particulier parce que, dans de nombreux endroits du monde, les gouvernements tentent de repousser l'âge de départ à la retraite», a-t-il déclaré.

Les bonnes pratiques à mettre en œuvre comme la formation, le perfectionnement et la promotion, l'organisation flexible du travail, l'ergonomie et la définition des tâches, ont été proposées dans le rapport du BIT et ont figuré parmi les thèmes de discussion.

«Les gens seront amenés à travailler au-delà de l'âge normal de départ à la retraite»

«Les commerçants sont à l'heure actuelle confrontés au défi de servir leur clientèle dans une société qui vieillit», a déclaré Peter Woolford, Directeur exécutif du Conseil canadien des employeurs et porte-parole des employeurs au forum du BIT en septembre. «Tous les participants ont reconnu que le monde vieillissait et que pour toute une série de raisons les populations seraient amenées à travailler au-delà de l'âge traditionnel de départ à la retraite», a-t-il ajouté. «Cela va impliquer des changements sur le lieu de travail, à la fois pour accueillir ces travailleurs et pour tirer parti de cette ressource.»

Une entité qui ne perçoit pas l'évolution démographique comme un problème immédiat, est la Coopérative Migros, premier groupe privé de distribution en Suisse, qui emploie plus de 83 000 personnes. Sachant que la Suisse compte un peu plus de 7 600 000 habitants, cela veut dire qu'environ une personne sur cent travaille pour cette enseigne.

«Cela confère à notre société une énorme responsabilité socio-économique», a déclaré Jean-Charles Bruttomesso, Directeur des ressources humaines et culturelles à Migros Genève. «Nous sommes une entreprise qui vit et qui respire la diversité – nos employés viennent de plus de 90 pays et représentent toutes les classes d'âge.»

Près du quart de la main-d'œuvre de Migros Genève a plus de 50 ans. «C'est surtout parce que les gens restent chez nous très longtemps», précise M. Bruttomesso. «Nous nous attachons à recruter de nombreux jeunes en apprentissage ou des étudiants pour les emplois à temps partiel, mais nous avons bon nombre de travailleurs âgés qui restent dans notre société pendant des années parce qu'ils l'apprécient», dit-il.

Mais certains employés rejoignent l'entreprise plus tard dans leur vie. Par exemple, Erna Jaccard, 58 ans, travaille

depuis près de dix ans à Migros Genève où elle a débuté comme caissière. «Ce n'était pas mon premier choix de carrière, j'étais télégraphiste chez un opérateur public», confie-t-elle. «Mais une fois que j'ai pris ma retraite, ma situation est devenue un peu délicate et, à 49 ans, j'ai décidé de rentrer à nouveau dans la vie active.»

«Je voulais travailler à temps partiel. En travaillant chez Migros, je peux sortir de ma grande maison vide tout en continuant à passer du temps avec mes petits-enfants», poursuit M^{me} Jaccard. En outre, depuis son embauche, elle a aussi travaillé comme représentante au service clientèle. «Quand je suis arrivée, la société m'a formée pour être caissière, puis j'ai suivi une nouvelle formation pour pouvoir répondre aux demandes des clients au bureau d'accueil», explique-t-elle.

Migros a approché le vieillissement attendu de son personnel de plusieurs manières, notamment en recrutant et en formant massivement de jeunes travailleurs. «Jusqu'à présent, nous n'en manquons pas et ils semblent prendre plaisir à travailler ici», explique M. Bruttomesso. «Genève dispose de nombreux établissements d'enseignement avec des étudiants qui sont à la recherche de travail à temps partiel, nous avons donc beaucoup de chance.»

Adapter la formation aux besoins des travailleurs

«Les politiques et les programmes de formation et de ressources humaines devraient répondre aux besoins spécifiques des travailleurs, l'employeur reconnaissant que chacun, à tout âge, pense et apprend différemment», a déclaré M. Sendanyoye. «La question n'est pas seulement de proposer ces programmes, l'employeur a aussi la responsabilité implicite de les fournir de manière satisfaisante.»

Migros Genève avait déjà cette idée en tête: l'entreprise croit à la formation de ses employés, jeunes ou plus âgés. «Votre capacité à apprendre ne diminue pas avec l'âge: il s'agit seulement d'aborder la formation différemment aux divers stades de la vie», ajoute M. Bruttomesso.

Selon M. John Sendanyoye du BIT, le dialogue social entre les gouvernements, les employeurs et les syndicats du secteur pourrait grandement faciliter l'adoption de mesures efficaces pour renforcer la capacité de celui-ci à attirer et retenir des travailleurs de tous âges dans un contexte démographique hautement concurrentiel. «Un tel dialogue – un principe cardinal de l'OIT – est vital car il garantit que les mesures adoptées à cet égard sont bien adaptées aux caractéristiques et aux besoins spécifiques du commerce de détail», conclut-il. ■



© M. Crozet/BIT

MIGROS GENÈVE UTILISE UNE TRIPLE APPROCHE POUR MAINTENIR SON PERSONNEL EN ACTIVITÉ:

1. L'apprentissage tout au long de la vie – la société encourage ses employés à suivre des formations ou des cours pour apprendre sur le plan professionnel et personnel, et leur attribue même 10 000 francs suisses pour le faire.
2. La flexibilité – la société propose plus de 300 types d'emplois à plein temps et à temps partiel dans l'ensemble de sa structure, et ses employés peuvent poser leur candidature pour travailler dans différents secteurs; elle encourage l'acquisition de compétences pour entamer une nouvelle carrière. Comme Migros est implantée sur de très nombreux sites différents, les employés peuvent demander leur mutation dans un autre magasin s'il convient mieux à leurs besoins.
3. La santé – la société est bien consciente des problèmes que les travailleurs âgés peuvent poser, mais Migros encourage ses employés, quel que soit leur âge, à s'informer et à rester attentif à leur santé. Elle leur propose aussi des services gratuits de surveillance médicale sur site au moins une fois par an, ainsi que des bilans de santé facultatifs dans une clinique privée locale. Les employés bénéficient également d'une semaine supplémentaire de congés lorsqu'ils atteignent l'âge de 50 ans.

LA SITUATION DANS LES PAYS EN DÉVELOPPEMENT – INDE

«Alors que les pays développés sont les plus avancés dans cette transition démographique, la plupart des pays en développement devraient être affectés de manière similaire dans les décennies à venir, bien qu'il soit difficile de prévoir à quel point les effets seront semblables à ceux observés dans les pays développés.»

John Sendanyoye, Spécialiste, BIT, Activités Sectorielles

Enjeu

«La majorité de la population indienne n'a ni sécurité sociale, ni aucune forme de pension de retraite», rappelle Mathew Cherian, Directeur de HelpAge India. «De ce fait, quand les personnes âgées ne travaillent plus après 60 ans, l'âge de la retraite, elles risquent de basculer sous le seuil de pauvreté.»

«En Inde, les possibilités de travailler après la retraite sont extrêmement peu nombreuses», explique M. Cherian. «Or, quand vous êtes pauvre, vous devez travailler jusqu'à votre dernier souffle.»

Le régime national de retraite Indira Gandhi apporte son aide en octroyant 200 roupies par mois, soit environ 4 dollars, aux personnes âgées de 60 à 79 ans qui vivent sous le seuil de pauvreté, et 500 roupies par mois, environ 10 dollars, à celles qui sont âgées de 80 ans et plus. «Malheureusement, les prix actuels des denrées alimentaires sont si élevés que cela ne suffit pas», ajoute M. Cherian.

Solutions envisagées

Pour le long terme, nous devons conjuguer deux types de politiques:

1. Offrir aux travailleurs âgés, à la retraite, la possibilité de suivre une formation en vue d'occuper un autre emploi ou de mener une nouvelle carrière. «La plupart des personnes âgées souhaitent travailler», précise M. Cherian. «Donnez-leur un métier et vous rendrez service à la communauté tout en leur donnant satisfaction. Elles garderont leur joie de vivre et se sentiront utiles.»
2. Organiser la dernière partie de la vie afin que les gens disposent d'un capital pour vivre pendant leur retraite et qu'ils soient correctement pris en charge. «A l'heure actuelle, les enfants migrent en grand nombre vers les zones urbaines et les familles sont disloquées», déplore M. Cherian. «Une fois les enfants partis, les travailleurs âgés doivent cultiver leur propre terre et subvenir à leurs besoins, mais ils n'en sont parfois pas capables et se sentent devenir un fardeau.»



© M. Crozet/BIT



2012

Catalogue de formation

Quelles sont les nouveautés pour 2012?

Pour garantir que ses activités soient pertinentes et répondent aux changements rapides dans le monde du travail, le Centre met régulièrement à jour son programme de formation. Celui-ci reflète les évolutions récentes de l'environnement économique et social qui ont un impact sur le lieu de travail, les entreprises et l'agenda du développement dans son ensemble.

Le programme de cette année propose de nouveaux cours sur toute une série de sujets dans lesquels d'importants développements politiques ont été récemment observés. À côté de ces nouveaux cours, plusieurs cours existants ont été revus afin de tenir compte des grands défis sociaux et économiques et d'aborder les débats et enjeux politiques émergents.

Le Centre propose des cours réguliers ouverts aux candidats possédant les capacités linguistiques et professionnelles adéquates. Ces cours sont généralement organisés sur le campus de Turin, à distance ou selon une approche mixte.

Le Centre peut offrir un nombre limité de bourses, la priorité allant aux représentants des mandants tripartites de l'OIT et aux femmes.

Certains des cours réguliers traditionnels ont été réorganisés en académies, c'est-à-dire en événements formatifs plus visibles qui regroupent différents cours d'un domaine de compétence particulier et offrent un choix de pistes d'apprentissage individualisées parmi une grande variété d'options thématiques et linguistiques. Le programme d'académies sera consolidé et étendu en 2012 sur la base de l'expérience positive des années précédentes.

La Turin School of Development, un partenariat unique entre le Centre, l'Université et l'Institut polytechnique de Turin et d'autres institutions académiques et organisations spécialisées multilatérales, proposera en 2012 sept masters et cours postuniversitaires en modalité mixte (à distance et face à face).

Pour les changements éventuels, voir notre calendrier sur le site web <http://www.itcilo.org>

POUR VOUS INSCRIRE, VEUILLEZ CONTACTER: Unité Recrutement

Tél.: (+39) 011 6936 671 / 6936 629 • Fax: (+39) 011 6936 767 • Courriel: recruitment@itcilo.org

Académies

ILO Maritime Labour Academy - Track 4: Workshop for seafarers and seafarers' representatives on the ILO MLC, 2006

23/01 - 29/01 • 05/03 - 11/03

ILO Maritime Labour Academy - Track 1: Training of trainers and maritime inspectors in the application of the ILO Maritime Labour Convention, 2006

20/02 - 02/03 • 18/06 - 29/06 • 17/09 - 28/09

Académie sur la sécurité sociale

23/04 - 04/05

ILO Maritime Labour Academy - Track 5: Implementing the ILO MLC, 2006 in the cruise industry

23/04 - 27/04

ILO Maritime Labour Academy - Track 4b: Awareness-raising workshop on the MLC, 2006 for seafarers and seafarers' representatives

16/05 - 18/05 • 21/05 - 23/05

Academy on Sustainable Enterprise Development
Académie sur le développement de l'entreprise durable

Academia sobre el desarrollo de empresas sostenibles

18/06 - 29/06

Academy on Labour Migration

Académie sur les migrations de main-d'oeuvre

02/07 - 13/07

The Boulder microfinance training programme

Programme de formation en microfinance Boulder

16/07 - 03/08

Academy on Social Security

24/09 - 05/10

ILO Maritime Labour Academy - Track 2: Workshop on national legal implementation of the ILO MLC, 2006

24/09 - 28/09

ILO Maritime Labour Academy - Track 3: Workshop for ship operators and officers on the ILO MLC, 2006

01/10/2012-03/10/2012

Academy on Skills Development

Académie du développement des compétences

Academia sobre la formación y el desarrollo de competencias

15/10 - 26/10

Academy on the Social and Solidarity Economy
Académie sur l'économie sociale et solidaire
Academia sobre economía social y solidaria

12/11 - 16/11

Droits au travail - Normes internationales du travail

Distance training in best practices in reporting on ILS

Formación a distancia para las mejores prácticas en la elaboración de memorias sobre las NIT

05/03 - 27/04

Normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho

26/03 - 30/03

International labour standards
Normes internationales du travail
Normas internacionales del trabajo

21/05 - 29/05

Communicating labour rights for media professionals (Blended)

02/07 - 05/08/2012 • In Turin 16/07 - 20/07

International labour standards for judges, lawyers and legal educators

Normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit

27/08 - 07/09

Promoting labour standards through corporate social responsibility

17/09 - 21/09

Droits au travail - Travail des enfants

Harvesting a future without child labour: Eliminating harmful practices in agriculture

Un avenir sans travail des enfants: éliminer les pratiques néfastes dans l'agriculture

07/05 - 11/05

Laws, policies and reporting tools that combat child labour (New)

25/06 - 29/06

Analysing child labour data

23/07 - 27/07

Achieving education for all and eliminating child labour

L'éducation pour tous et l'éradication du travail des enfants

01/10 - 05/10

Enhancing the protection of domestic workers (New)

29/10 - 02/11

The labour dimension of trafficking in children
L'exploitation du travail inhérente à la traite des enfants

05/11 - 09/11

Droits au travail - Liberté syndicale

Organizing and bargaining for sustainable development

20/02 - 24/02

Droits au travail - Égalité et non-discrimination

Diversity, inclusiveness and deep democracy (New)

24/04 - 26/04

Evolving forms of employment relationships and decent work (New)

19/11 - 23/11

Droits au travail - Intégration de l'égalité des genres

Introduction to participatory gender auditing for facilitators

Introduction à l'audit participatif de genre pour les facilitateurs et les facilitatrices

23/01 - 27/01

On-line gender campus
Campus de genre en ligne

El Campus en línea sobre cuestiones de género

06/02 - 07/12

Introduction to participatory gender auditing for facilitators

14/05 - 18/05

Gender and organizational change (New)

11/06 - 15/06

Gender equality for development effectiveness (New)

03/09 - 07/09

Advanced participatory gender auditing for facilitators

15/10 - 19/10

Mainstreaming gender equality: Concepts and instruments

05/11 - 16/11

Création d'emplois - Politiques de l'emploi

Labour market inclusion of persons with disabilities

Inclusion laboral de personas con discapacidad

23/04 - 04/05

Hacer frente a los problemas de empleo juvenil

04/06 - 30/11

Youth Employment Programme 1 - Tackling youth employment problems: Issues for policy and programme design

Programmes pour l'emploi des jeunes (YEP) 1: Affronter les problèmes liés à l'emploi des jeunes: défis à relever pour la conception de politiques et programmes

04/06 - 08/06

Youth Employment Programme 2 - Monitoring and impact evaluation of youth employment programmes

Programmes pour l'emploi des jeunes (YEP) 2 - Suivi et évaluation de l'impact des programmes pour l'emploi

11/06 - 15/06

Summer school on labour economics for development

Université d'été sur l'économie du travail pour le développement

02/07 - 06/07

Employment and labour market policies in developing countries

17/09 - 28/09

Building effective wage policies

Construire des politiques salariales efficaces

26/11 - 30/11

Innovation in public employment programmes - international course (Blended)

01/10/ - 12/10 • In Turin 08/10 - 12/10

Création d'emplois - Information sur le marché du travail

Designing labour force surveys and labour force modules for household surveys to measure decent work

16/04 - 20/04

Analysing survey data to monitor labour market conditions and progress towards decent work

23/04 - 27/04

Création d'emplois - Développement des entreprises

Enterprise development through value chains and business service markets (Blended)

Desarrollo de la empresa a través de las cadenas de valor y los mercados de servicios empresariales (Combinado)

19/03 - 30/11 • In Turin 18/06 - 29/06

Création d'emplois - Développement local

Disaster risk reduction and sustainable local development (Blended)

Reducción del riesgo de catástrofes y desarrollo local sostenible (Combinado)

30/03/ - 14/12 • In Turin 18/06 - 29/06

Distance learning on local development

Formación a distancia en desarrollo local

Formação a distância em desenvolvimento local

23/04 - 14/12

Création d'emplois - Emplois verts

Learning forum on green jobs: Local strategies and actions

Foro de aprendizaje sobre empleos verdes: estrategias y acciones locales

Fórum de aprendizagem em empregos verdes: estratégias e ações locais

07/05 - 18/05

Green jobs - Linking the environment, climate change and the world of work (Blended)

02/07 - 27/07 • In Turin 16/07 - 20/07





© M. Crozet/BIT

Protection sociale - Sécurité sociale pour tous

- Providing health care for all
Assurer des soins de santé à tous
12/03 - 23/03
-
- Pension schemes in Arab States
21/05 - 01/06
-
- Formulación de políticas y gestión de la seguridad social en América Latina
25/06 - 30/11
-
- Assessment of the social protection floor (New)
02/07 - 06/07
-
- Financiamiento y gobernanza de la seguridad social
05/11 - 09/11
-
- The future of social protection in ageing societies (New)
19/11 - 23/11
-
- Actuarial modelling of public pension schemes
26/11 - 07/12

Protection sociale - VIH/sida sur le lieu de travail

- HIV/AIDS and the world of work
Le VIH/sida dans le monde du travail
01/10 - 12/10

Protection sociale - Santé et sécurité au travail et conditions de travail

- Occupational safety and health: Risk assessment
30/01 - 03/02
-
- Occupational safety and health management in the construction sector
20/02 - 24/02
-
- Gestión de la seguridad y salud en el trabajo
16/04 - 27/04
-
- Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail
28/05 - 08/06
-
- Occupational safety and health management in the enterprise
04/06 - 15/06
-
- Employment injury schemes and the prevention of occupational accidents and diseases
08/10 - 19/10
-
- Enhancing the protection of domestic workers (New)
29/10 - 02/11

Protection sociale - Migrations de main-d'œuvre

- Migraciones laborales internacionales
14/05 - 25/05
-
- Fostering the social and professional reintegration of return migrants
Encourager la réintégration socioprofessionnelle des migrants de retour
26/11 - 30/11

Dialogue social et tripartisme - Dialogue social, législation du travail et administration du travail

- Portworker development programme: Master's course (New)
19/03 - 30/03
-
- L'élaboration de la législation du travail: une approche participative
16/04 - 20/04
-
- Public service reform: A participatory approach
14/05 - 01/06
-
- Gestão pública participativa
16/07 - 27/07
-
- Participatory labour law-making (Blended)
24/09 - 23/11 • In Turin 19/11 - 23/11

Dialogue social et tripartisme - Activités pour les employeurs

- Dates to be determined**
Dates à déterminer
Fechas por determinar
- The effective employers' organization
L'organisation d'employeurs efficace
Una organización de empleadores eficaz
-
- Lobbying and advocacy by employers' organizations
Techniques de lobbying pour les organisations d'employeurs
Estrategias y técnicas de cabildeo
-
- Macroeconomic concepts for effective participation in tripartite dialogue
Concepts macroéconomiques essentiels à l'usage des négociateurs qui participent au dialogue tripartite
Conceptos macroeconómicos fundamentales para los negociadores que participan en el diálogo tripartito
-
- Employers' organizations and social dialogue: Opportunities and challenges
-
- Negotiation skills for employers' organization representatives
-
- Employers' organizations and wage determination
-
- Employers' organizations and employment policies, especially for youth
Las organizaciones de empleadores y las políticas de empleo, especialmente el empleo de los jóvenes

Maximizing opportunities for employers' organizations in Decent Work Country Programmes
Maximiser les possibilités offertes aux organisations d'employeurs dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent

Maximizar las oportunidades para las organizaciones de empleadores en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País

Communication strategies for employers' organizations

Stratégies de communication pour les organisations d'employeurs

Estrategias de comunicación para las organizaciones de empleadores

Providing efficient services to members

Fourniture efficace de services aux membres

Prestación de servicios eficientes para los miembros

How to set up, run and expand employers' organization training services

Global industrial relations

Dialogue social et tripartisme - Éducation des travailleurs

- Organizing and collective bargaining in multinational enterprises (MNEs)
06/02 - 23/02
-
- Trade union training in employment relations and the informal economy
Formation syndicale sur les relations de travail et l'économie informelle
20/02 - 02/03
-
- Relações laborais e a economia informal (PALOPS e Brasil)
20/02 - 09/03
-
- Trade union rights and international labour standards, especially for domestic workers
Derechos sindicales y normas internacionales del trabajo, con especial atención al trabajo doméstico
05/03 - 16/03
-
- Derechos sindicales y normas internacionales del trabajo, con especial atención a las normas sobre trabajo doméstico
14/05 - 01/06
-
- Trade union action for decent work (freedom of association and social security)
25/06 - 13/07
-
- Social security and trade unions
02/07 - 20/07
-
- Sustainable development and decent work for all
Développement durable et travail décent pour tous
Desarrollo sostenible y trabajo decente para todos
03/09 - 14/09
-
- Communication skills and policies for trade unions (in Russian)
17/09 - 28/09
-
- Promoting decent work
08/10 - 26/10

Capacidades sindicales para la promoción del trabajo decente
08/10 - 26/10

Formation syndicale sur la sécurité et la santé au travail et le VIH/sida
26/11 - 14/12

Développement durable - Gestion de projets

Project cycle management
07/05 - 18/05

NGO management (governance, leadership, development of NGOs)
07/05 - 11/05

Financial management for development projects
11/06 - 22/06

Project management: Investment projects (New) (in Russian)
02/07 - 13/07

Management of project implementation in World Bank-funded projects
09/07 - 13/07

Monitoring and evaluation of development projects and programmes
17/09 - 28/09

Project cycle management
15/10 - 26/10

Management of project implementation in World Bank-funded projects
19/11 - 23/11

Team management: Leadership and motivation skills
03/12 - 14/12

Développement durable - Responsabilité sociale des entreprises

Promoting labour standards through corporate social responsibility
17/09 - 21/09



© M. Montesano/OIT-Turin

Développement durable - Gestion des marchés publics

Procurement management for equipment and works in World Bank-funded projects
26/03 - 06/04

Works procurement management (World Bank-ITCILO)
14/05 - 17/05

Public-private partnership policies: Legal framework and competition requirements
21/05 - 25/05

Sustainable procurement: Social, economic and environmental considerations in public procurement
04/06 - 08/06

International procurement management (in Russian)
04/06 - 15/06

Advanced contract management
11/06 - 15/06

E-procurement
18/06 - 22/06

Procurement auditing and anti-corruption measures
25/06 - 29/06

Selection and recruitment of consultants in World-Bank funded projects (World Bank-ITCILO) (in Russian)
08/10 - 12/10

Procurement management in the public sector
15/10 - 02/11

Introduction to international financial reporting standards (in Russian)
12/11 - 16/11

Selection and recruitment of consultants in World Bank-funded projects (World Bank-ITCILO)
19/11 - 23/11

Works procurement management (World Bank-ITCILO)
03/12 - 07/12

Développement durable - Dimension sociale du commerce et de l'investissement

Modelling the employment effects of trade and investment (New)
19/03 - 30/03

Employment-intensive investment for sustainable development
Les investissements à fort coefficient d'emplois pour le développement durable
28/05 - 01/06

International trade, foreign direct investment and labour markets (Blended)
04/06 - 22/06 • In Turin 11/06 - 15/06

Développement durable - Gestion des ressources humaines et réforme du service public

Le Capital humain, une ressource naturelle inépuisable ! (Nouveau)
15/02 - 17/02

Gestão de recursos humanos na administração pública
03/09 - 28/09

Change management for public and private sector institutions
24/09 - 28/09



© V. Mora/OIT-Turin

Competency-based human resources management
Gestion des ressources humaines par compétences
Aplicar la gestión de recursos humanos por competencias
21/11 - 22/12 • In Turin 05/12 - 09/12

Méthodologie et technologies de l'apprentissage

From knowledge management to knowledge sharing (New)
11/06 - 06/07 • In Turin 20/06 - 22/06

Knowledge, Learning, Innovation and Change Laboratory (New)
23/10 - 26/10

International training-of-trainers forum (New)
12/11 - 23/11

Turin School of Development

Master of Laws (LL.M.) in Intellectual Property (Blended)
01/06 - 28/02 • In Turin 03/09 - 14/12

Master in World Heritage at Work (Blended)
01/08 - 31/07 • In Turin 27/08 - 14/12

Master in Management of Development (Blended)
12/11/2012 - 7/06/2013 • In Turin 4/02/2013 - 7/06/2013

Master of Laws (LL.M.) in International Trade Law – Contracts and Dispute Resolution (Blended)
12/11/2012 - 11/11/2013 • In Turin 18/02/2013 - 21/06/2013

Master of Science (M.Sc.) in Applied Labour Economics for Development (Blended)
In Turin 21/01/2013 - 10/05/2013 • 29/10/2012 - 25/10/2013

Post-graduate course on Occupational Safety and Health at the Workplace (Blended)
In Turin 27/01/2013 - 22/03/2013 • 01/10/2012 - 11/01/2013

Master in Public Procurement Management for Sustainable Development (Blended)
29/10/2012 - 21/10/2013 • In Turin 04/03/2013 - 28/06/2013

Pour obtenir de plus amples informations sur les frais didactiques et de subsistance et les bourses, veuillez contacter le secrétariat du cours concerné ou consulter le site web: www.itcilo.org/turinschool



© F. Decorato/OIT-Turin

Retour des immigrés en Inde



© Praveen Singh/WFS

Cédant aux sirènes d'une économie indienne en plein boom, de plus en plus d'Indiens rentrent chez eux afin de poursuivre une carrière prometteuse et d'échapper à la récession mondiale. Ils bénéficient d'un environnement gagnant-gagnant dû à l'inversion de la fuite des cerveaux. Reportage d'Inde de Qurratul-Ain Haider, journaliste en poste à Genève.

Alors que le monde entier a les yeux braqués sur la récession et les ratios de chômage, de plus en plus d'Indiens font leurs valises, emportant leur expérience internationale et leurs diplômes, et prennent le chemin du retour vers leur patrie, là où l'herbe est plus verte. Dans un revirement complet par rapport au phénomène pénalisant de la fuite des cerveaux dans les années 1970 et 1980, l'Inde a tout à gagner de la décision qu'ont prise ces diplômés ambitieux de revenir chez eux à la recherche de lendemains meilleurs.

Selon Kelly Services India, une agence mondiale de solutions en ressources humaines, près de 300 000 professionnels indiens devraient être de retour au cours des quatre prochaines années. Il est intéressant de noter que ce n'est pas seulement le secteur privé qui les attire. L'Organisation de recherche et de développement de la défense (Defense Research and Development Organization

– DRDO) compte des centaines de scientifiques indiens non résidents (NRI) prêts à prendre part aux projets de défense de l'Inde; le gouvernement est tout aussi désireux d'attirer les scientifiques qui se trouvent actuellement à l'étranger comme l'ont évoqué de récents reportages dans la presse.

Titulaire d'un diplôme de troisième cycle en gestion des affaires internationales, Arif Durrani, 42 ans, a quitté l'Inde il y a 17 ans environ afin de suivre une brillante carrière dans les Emirats arabes unis (EAU). Une carrière gratifiante, une qualité de vie enviable et une ambiance internationale formidable pour les enfants: il semblait peu probable que M. Durrani veuille abandonner tout cela pour retrouver ses racines.

Pourtant, il l'a fait. M. Durrani a répondu à nos questions depuis son bureau situé à Bombay, la capitale commerciale de l'Inde, où il est l'assistant du vice-président d'une entreprise de logistique – qui détient le plus vaste réseau de chaîne du froid en Inde et pour de grandes multinationales sur toute la planète; les raisons qui ont motivé son retour illustrent sa confiance dans l'économie indienne.

Un taux de croissance à 9 pour cent

«Le taux annuel de croissance, 9 pour cent en moyenne, est excellent comparé à celui des économies développées après la récente récession. ➤

► La plupart des EMN s'intéressent au marché indien afin de soutenir leur croissance/durabilité. Mon domaine – la chaîne logistique – qui en est à un stade embryonnaire, offre de bonnes perspectives de carrière. En Inde, les salaires sont aussi bien meilleurs que par le passé», renchérit M. Durrani.

Contrairement à un point de vue extérieur, la nostalgie ou la récession mondiale ne sont pas les seules raisons de rentrer au pays. Comme le disait l'an dernier un cadre dirigeant d'une cinquantaine d'années qui rentrait du Canada à Pune au bout de dix ans, «l'économie se porte mieux en Inde qu'en Amérique du Nord et devrait concentrer davantage de croissance pour les 10 à 20 années à venir».

Bien sûr, nul besoin d'avoir des années d'expérience pour déceler ce potentiel économique. Le jeune Hemant Shetty, 27 ans, a mis un terme à trois années d'expérience dans le secteur de l'hôtellerie au Royaume-Uni. Mettant à profit son expertise internationale, il travaille maintenant au service commercial d'un hôtel cinq étoiles de Bombay. Son enthousiasme quant à l'avenir du secteur hôtelier en Inde a tout de l'argumentaire commercial convaincant: «Les arrivées de touristes augmentent à un taux stable de 11 à 15 pour cent par an et elles devraient encore se multiplier avec la hausse des investissements dans le secteur du tourisme.»

Quelque 30 000 chambres de catégorie haut de gamme – entraînant un investissement d'environ 428 milliards de roupies indiennes – devraient sortir de terre dans les 10 plus grandes villes d'Inde. «L'hôtellerie très économique et de moyenne catégorie offre aussi des possibilités de croissance, et les investisseurs et les chaînes d'hôtellerie étrangères font preuve d'un intérêt croissant», ajoute M. Shetty.

Comme le précise Dharmakirti Joshi, chef économiste chez CRISIL Ltd: «Ces dernières années, le taux de croissance de l'Inde a considérablement augmenté. Entre 2004 et 2011, la croissance annuelle du PNB a été en moyenne de 8,5 pour cent. De plus, le potentiel de croissance de l'Inde n'a pas été ébranlé par la crise financière mondiale de 2008 et le pays a très rapidement renoué avec le rythme de 8 pour cent de croissance par an.»

Selon M. Joshi, c'est à l'opposé de la situation économique à l'Ouest. La croissance du PIB s'y est non seulement effondrée après la crise, aussi bien en Europe qu'aux États-Unis, où les perspectives de reprise et de croissance ont été faibles, mais l'emploi a aussi été durement touché.

«C'EST BON D'ÊTRE DE RETOUR CHEZ SOI»

John Denver

Une situation gagnant-gagnant

Puisque l'Inde souffre d'une pénurie de compétences, surtout sur le segment le plus qualifié du marché du travail, ceux qui rentrent pourront facilement s'intégrer. «Le facteur d'expulsion a été la raréfaction des possibilités d'emploi dans les pays occidentaux, et le facteur d'attraction a été l'offre de débouchés pour ces professions dans l'économie indienne en pleine expansion. L'Inde a vu revenir des professionnels de la finance, des technologies de l'information et de la médecine. C'est une situation «gagnant-gagnant» pour les deux parties. L'Inde a tout à gagner du retour de ces professionnels en raison des pénuries de compétences qui émergent rapidement en Inde», explique M. Joshi.



© H.ouratui

Dharmakirti Joshi, chef économiste, CRISIL Ltd

Qu'est-ce qui attire les professionnels sur le marché du travail indien?

Selon l'analyse d'Anis Uttanwala, Directeur général de Character Sketches, une agence de recrutement basée à Bombay spécialisée dans les contrats de moyen et haut niveau dans tous les secteurs, «beaucoup de gens du monde du marketing sont intéressés par l'ampleur de la démographie, des styles de vie, etc., que l'Inde a à offrir. Pour les

«LE FACTEUR D'EXPULSION A ÉTÉ LA RARÉFACTION DES POSSIBILITÉS D'EMPLOI DANS LES PAYS OCCIDENTAUX, ET LE FACTEUR D'ATTRACTION A ÉTÉ L'OFFRE DE DÉBOUCHÉS POUR CES PROFESSIONS DANS L'ÉCONOMIE INDIENNE EN PLEINE EXPANSION»

Dharmakirti Joshi, chef économiste, CRISIL Ltd

professionnels de l'informatique, ce qui les attire, c'est de pouvoir démarrer leur propre entreprise. Pour un PDG, le plus grand défi pourrait être d'augmenter ses parts de marché pour divers produits...»

D'un autre côté, comme les embauches ont lieu dans les branches de l'automobile, des services financiers, du commerce, de l'informatique et des services informatisés, des infrastructures et de la banque, M. Uttanwala précise que ce sont les professionnels les plus qualifiés et expérimentés qui ont une vraie chance... L'économie est à un stade où «le seul fait d'être un Indien non résident ne vous qualifie pas d'office pour obtenir un emploi dans une entreprise réputée».

Afin de tirer profit d'un séjour à l'étranger et de réussir son retour au pays, des choix informés et des investissements sensés sont indispensables, davantage encore pour ceux qui occupent les emplois les moins qualifiés.

Return Migrant Entrepreneurs in India: Case studies and policy recommendations est un rapport du BIT de 2010 (Projet OIT-UE sur les migrations en Asie et Bureau sous-régional de l'OIT à New Delhi) consacré aux travailleurs en col bleu de retour du Moyen-Orient. Selon le rapport, «si une proportion significative de travailleurs qualifiés a tendance à émigrer vers des pays comme l'Australie, le Royaume-Uni et les Etats-Unis, c'est parmi les travailleurs les moins qualifiés qu'on trouve la plus forte proportion de migrants en provenance d'Inde».

Le cas de Paul Nevin, rapatrié d'Abu Dhabi, qui connaît le succès, figure dans le rapport et résume tout à fait les perspectives du scénario d'inversion de la fuite des cerveaux: M. Nevin pense que son jeune fils n'aura pas besoin de s'expatrier en grandissant parce que les débouchés sont aujourd'hui plus nombreux en Inde.

Le retour n'est pas exempt de difficultés

Pourtant, le retour vers la patrie ne se déroule pas sans problèmes, plus encore pour une femme célibataire. C'est ce qu'explique la psychologue Gopa Khan, titulaire d'un doctorat de l'Université Temple, à Philadelphie. Aujourd'hui installée à Bombay, elle a travaillé dans le New Jersey: «En tant que femme célibataire, se réadapter à la société indienne n'est pas chose aisée parce qu'on subit de fortes pressions pour se marier et fonder une famille.»

IL EST ASSEZ DIFFICILE DE CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE EN INDE, MAIS C'EST BON DE RENTRER CHEZ SOI, EN FAMILLE, ET DE SAVOIR QUE LES ENFANTS VONT ÊTRE ÉLEVÉS DANS CETTE CULTURE

Gopa Khan, psychologue basée à Bombay

«Les femmes indépendantes sont souvent privées de la liberté et de l'ouverture qui caractérisaient l'environnement professionnel multiculturel et d'égalité de chances qu'elles ont laissé derrière elles à l'étranger.» M^{me} Khan prévient que la recherche d'emploi dans certains secteurs, comme le conseil, peut être difficile et que l'on doit «se préparer à repartir de zéro».

Il faut bien l'admettre, la transition demande de la détermination et peut déboucher sur de la déception et du désarroi face aux allégations de corruption et d'inefficacité du système. «Pour nous, le retour était avant tout un appel de nos racines, de la famille et de l'entreprise; nous voulions que notre fils découvre l'Inde, mais je crois que j'ai un peu magnifié cette image dans mon esprit. Je suis tellement déçu par l'évolution que nous avons connue, comme peuple et comme nation», déclare un entrepreneur de Floride, qui est retourné en Inde l'an dernier pour créer son entreprise.

Cependant, pour ceux qui envisagent de rentrer, M. Durrani recommande un retour vers l'âge de 40 ans ou après le départ en retraite. Il propose aussi une liste de recommandations: «Assurez-vous que votre situation familiale est stable; que vous disposez de quoi vivre pendant au moins un an; que vous avez identifié un emploi ou un revenu régulier (loyer) avant de déménager; que vous vous associez avec quelqu'un qui est déjà dans les affaires et qui comprend le fonctionnement de l'Inde.»

M. Durrani parle probablement au nom de beaucoup quand il suggère que le gouvernement indien devrait «encourager le retour des cerveaux en créant un organisme pour faciliter le rapatriement avec un

guichet unique et qu'il devrait accorder une exemption fiscale pour une période d'au moins 3 à 5 ans.» ■



© H. Oumratul

La psychologue Gopa Khan de retour des Etats-Unis avertit que certains professionnels pourraient devoir repartir de zéro.

La route de la guérison

La gestion individualisée gagne du terrain comme outil de réintégration au travail

Alors que les systèmes de santé sont de plus en plus sous pression et que les prestations d'invalidité continuent d'augmenter, un nombre grandissant d'employeurs, de gouvernements et d'assureurs cherchent des moyens pour ramener vers le travail les employés victimes de maladie ou d'accident. Reportage de Patrick Moser, journaliste en poste à Genève.

Selon l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE), ses 34 Etats Membres dépensent en moyenne 1,2% de leur PIB pour les seules prestations d'invalidité et 2% si l'on inclut les prestations maladie. Dans certains pays, le coût n'atteint pas moins de 5%, soit près de deux fois et demie le coût des allocations chômage.

Dans un pari tenté pour inverser la tendance, nombreux sont ceux qui se tournent vers la gestion au cas par cas, une approche qui a pour but d'aider à la réintégration des employés avec des solutions sur mesure.

«Les gains sont multiples», affirme Bernd Treichel, expert auprès de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) basée à Genève.

«L'employeur est gagnant parce qu'il minimise les coûts d'indemnisation du travailleur, l'employé y gagne parce qu'il reprend son travail, et la sécurité sociale aussi parce qu'elle n'a plus à verser des pensions d'invalidité à long terme. Quant à la société, elle continue de bénéficier d'une offre de main-d'œuvre qualifiée.»

La gestion individualisée, qui consiste essentiellement en un guichet unique pour coordonner les divers services et orienter la personne vers la solution la mieux adaptée à ses besoins, est utilisée dans divers cadres, y compris le traitement psychiatrique, la gestion des accidents du travail et la prise en charge des personnes âgées, et en milieu de travail.

Dans un contexte de réintégration professionnelle, un gestionnaire de cas va généralement aider la

personne malade ou blessée à se frayer un chemin à travers le maquis des services sociaux et de santé; il va se coordonner avec la direction et les médecins en vue d'aider l'employé à reprendre son travail ou, si nécessaire, à trouver un poste mieux adapté, dès que son état le permettra.

Les programmes de retour au travail sont rentables

De nombreux employeurs estiment que les programmes de retour au travail sont rentables.

La ville suisse de Zurich, par exemple, a enregistré des économies substantielles depuis qu'elle a mis en place un projet pilote de gestion individualisée du travail en 2006. A ce jour, le programme a coûté 13,58 millions de francs suisses et a permis d'économiser 19,33 millions de francs suisses, soit un gain net de 5,75 millions en faveur de l'administration de la ville.

La ville a formellement adopté le programme cette année et emploie maintenant 22 gestionnaires de cas dans le but affiché de réduire les jours d'incapacité tout en augmentant la satisfaction au travail parmi ses 25 000 employés.

«Le projet a parfaitement fonctionné, il a été bien accepté par les employés», déclare Ursula Hess, porte-parole du département des ressources humaines de l'administration municipale.

Depuis son lancement en 2006, le nombre d'employés touchant une pension d'invalidité a reculé de 151 en 2006 à 105 en 2009. L'an dernier, 121 employés de la ville bénéficiaient d'une pension d'invalidité, partielle ou entière. Au cours des huit premiers mois de 2011, 888 employés au total ont participé au programme de gestion individualisée, notamment 401 dont le cas est maintenant résolu. Parmi eux, 62% ont repris le travail et 10,6% perçoivent une pension d'invalidité.

«Nous avons été favorables à ce programme dès le début ... et nous avons obtenu un accueil encourageant de nos membres qui l'ont utilisé»,





► indique Canan Taktak, du Syndicat des services publics (SSP) de Suisse.

Un élément crucial pour le syndicat est qu'il appartient à l'employé à titre individuel de décider s'il veut participer au programme. «Nous sommes très sceptiques à l'égard de ce type de programmes quand ils sont obligatoires et font pression sur les employés dans le seul but de réduire les coûts», ajoute M. Taktak.

Plusieurs entreprises suisses de premier plan, y compris la compagnie nationale des Chemins de fer fédéraux (CFF), ont adopté des programmes similaires; certaines ont recours à des gestionnaires de cas en interne et d'autres sous-traitent à des sociétés privées. Les cas concernent aussi bien des professeurs se plaignant d'un stress aigu que des conducteurs de locomotive dont la vue se détériore, ou encore de travailleurs souffrant de mal de dos.

Les services d'aptitude au travail

D'autres gouvernements européens s'intéressent aussi à la gestion individualisée ou à des solutions comparables afin de gérer les absences de longue durée pour raisons médicales.

Au Royaume-Uni, le gouvernement a octroyé des financements à 11 projets de «Services d'aptitude au travail» dans différentes régions, y compris l'Ecosse. Les services de gestion individualisée apportent un «soutien à l'intervention précoce, parce que les faits montrent que le travail est généralement bon pour la santé et que le retour au travail au moment opportun fait partie de la convalescence», comme l'affirme le gouvernement

britannique sur sa page Web «Santé, travail et bien-être» (Health, Work and Wellbeing).

L'an dernier, 190 millions de journées de travail ont été perdues pour absentéisme au Royaume-Uni, coûtant aux employeurs un total de 17 milliards de livres sterling, selon une enquête menée par la Confédération de l'industrie britannique et le groupe pharmaceutique Pfizer.

Les absences de longue durée représentent près d'un tiers du temps perdu pour cause de maladie. Dans le secteur public, la proportion est même plus élevée, les absences de longue durée pour maladie causant près de la moitié des journées perdues, selon la même enquête.

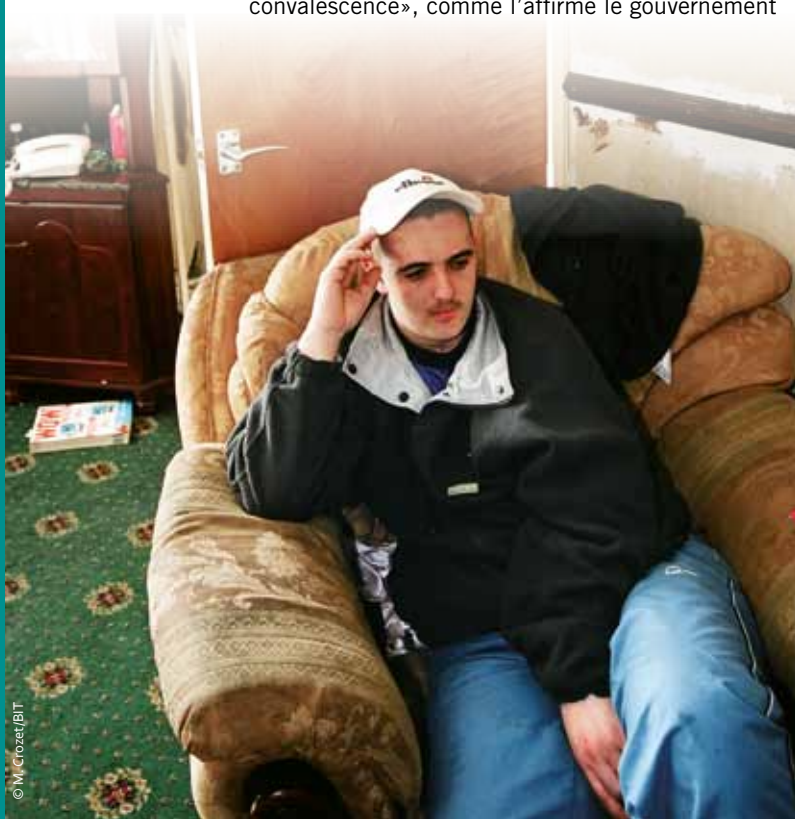
«L'absence de longue durée est un vrai problème et les coûts associés à ces longues périodes de maladie sont élevés, surtout dans le secteur public», précise le Dr Berkeley Phillips, Directeur médical pour le Royaume-Uni de Pfizer. «De nombreuses personnes ayant des affections de longue durée veulent travailler et apporter leur contribution à la société, mais plus elles restent longtemps sans travailler, plus leur réintégration sur le lieu de travail devient difficile.»

Les problèmes de santé mentale sont la toute première cause d'absence de longue durée, suivis par les troubles musculo-squelettiques, le mal de dos et le traitement du cancer, selon un rapport britannique.

Les approches du retour au travail géré au cas par cas suscitent l'intérêt croissant des agences nationales de sécurité sociale. «Les systèmes de sécurité sociale ont mis davantage l'accent sur les concepts de prévention, d'intervention précoce, de réadaptation et de remise au travail», a déclaré le Secrétaire général de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS), Hans-Horst Konkolewsky, lors d'une conférence régionale à Stockholm plus tôt cette année.

Il a cité en particulier «les approches politiques proactives et préventives qui traitent de manière holistique les enjeux, traditionnels ou nouveaux, du marché du travail; il ne s'agit pas seulement de répondre au nombre élevé de demandes de prestations maladie et invalidité, mais aussi d'améliorer les taux d'employabilité parmi les bénéficiaires».

L'OCDE considère aussi ces approches comme de potentielles stratégies gagnant-gagnant. «Encourager les gens à revenir au travail ... les aide à éviter l'exclusion et à disposer de revenus plus élevés tout en améliorant les perspectives d'une offre de main-d'œuvre plus efficace et de meilleurs résultats économiques à long terme.» ■





Emploi des jeunes

Une jeune esthéticienne timoraise prend une longueur d'avance

Eugenia de Jesus Cardoso tient avec succès un salon de beauté à Maliana, sa ville natale au Timor-Leste. Elle a acquis les compétences techniques et entrepreneuriales dont elle avait besoin grâce à un programme de formation dispensé par le gouvernement est-timorais et par le Programme sur l'emploi des jeunes (PEJ) de l'OIT. Récit de Matt Crook pour le Bureau de liaison de l'OIT au Timor-Leste.

DILI, Timor-Leste – Quand Eugenia de Jesus Cardoso, âgée de 20 ans, a obtenu son diplôme de fin d'études secondaires, elle avait deux problèmes. Premièrement, elle n'avait pas les moyens d'aller à l'université et, deuxièmement, elle savait que trouver du travail dans sa ville natale de Maliana n'allait pas être facile.

«J'avais des compétences et j'ai essayé de postuler à des emplois auprès du gouvernement ou des ONG, mais leurs critères de sélection étaient très sévères. Je n'avais pas les qualifications requises pour ces emplois», dit-elle.

«Bon nombre de mes amis ne pouvaient ni poursuivre leurs études ni trouver de travail. Certains sont partis pour la capitale, Dili, à la recherche d'un emploi dans les supermarchés ou pour nettoyer les bureaux de l'administration et des ONG.»

M^{lle} Cardoso était sur le point d'abandonner quand elle a entendu parler d'un programme gouvernemental qui recherchait, à travers tout le pays, des jeunes gens prêts à se rendre à Dili pour y recevoir une formation en vue de gérer leur propre petite entreprise.

La jeune diplômée a posé sa candidature et a été l'une des 12 jeunes sélectionnés pour participer à



► cette initiative. Son but était d'ouvrir un salon de beauté dans sa ville natale. Les trois mois suivants comprenaient une formation à la gestion des petites entreprises, aux techniques d'esthétique et de coiffure.

La formation faisait partie de l'initiative JOIN (Jovem Iha Serbisu) mise en place par le secrétariat d'Etat pour la Formation professionnelle et l'Emploi du Timor-Leste (SEFOPE), en collaboration avec le Programme sur l'emploi des jeunes (PEJ) de l'OIT.

Rejoignez le monde de l'entreprise

«JOIN peut aider les jeunes gens à créer leur entreprise, comme un salon de beauté», explique Jose Maria da Costa Soares, Directeur de la Direction nationale pour l'emploi au SEFOPE. «Nous avons constaté qu'il y avait une forte demande de coiffeurs dans les districts, nous avons donc demandé aux personnes intéressées de s'inscrire pour la formation. Maintenant, ils ont leurs propres salons dans diverses régions.»

Après la formation, le SEFOPE a aidé M^{lle} Cardoso à monter son salon. Les miroirs, les fauteuils, les ciseaux et même les lavabos ont été fournis par le SEFOPE. Une fois que tout son équipement a été installé et qu'une couche fraîche de peinture a été posée sur les murs, il ne lui manquait plus que des clients.

Le salon de M^{lle} Cardoso est situé dans une petite pièce attenante au kiosque familial où la population locale vient acheter des boissons et des en-cas, ce qui permet d'attirer plus facilement la clientèle. Ses frères et sœurs et d'autres parents ont également diffusé la nouvelle. Avant peu, l'ouverture du salon était connue et un flot incessant de clients en franchissait le seuil.

«Le projet de salon a été une vraie réussite», constate Susan Slattery, ambassadrice australienne de la jeunesse pour le développement et qui travaille pour le SEFOPE. «Ici à Maliana, nous avons eu plus de 20 candidats. Nous avons juste affiché une publicité un peu partout en ville. Les postulants remplissaient un dossier et fournissaient un CV et M^{lle} Cardoso a été retenue comme la meilleure candidate.»



PROGRAMME SUR L'EMPLOI DES JEUNES DE L'OIT

En 2010, sur 591 millions de chômeurs dans le monde, 12,7 pour cent – environ 75,1 millions – avaient entre 15 et 24 ans. Dans les économies à faible revenu, ce triste tableau du chômage est encore assombri par la multitude de jeunes qui occupent des emplois de mauvaise qualité et peu rémunérés, souvent dans l'économie informelle.

A travers un réseau mondial de spécialistes de l'emploi, le Programme sur l'emploi des jeunes (PEJ) de l'OIT apporte une assistance aux pays pour qu'ils élaborent des politiques et des programmes cohérents et coordonnés sur l'emploi des jeunes. Cette approche intégrée conjugue des politiques macroéconomiques et des mesures ciblées qui répondent à l'offre et à la demande de main-d'œuvre, ainsi qu'à la qualité et à la quantité de l'emploi.

Le Programme PEJ de l'OIT et son assistance technique au SEFOPE sont actuellement financés par un accord de partenariat entre le gouvernement australien et l'OIT. Le Programme a été rendu possible par le Fonds pour l'emploi et la formation professionnelle du gouvernement est-timorais qui a financé diverses activités communautaires.

L'OIT et le SEFOPE travaillent en étroite collaboration depuis 2008, quand un programme PEJ de 11,3 millions de dollars E.-U. a été lancé pour cinq ans avec le soutien d'AusAid, le programme de coopération du gouvernement australien. Le programme fortifie la communauté en dispensant une formation de compétences entrepreneuriales tout en renforçant les capacités de l'administration nationale et des autres institutions.

Des débouchés pour les jeunes

«Avant d'apporter notre appui à nos clients, surtout des jeunes, nous identifions d'abord les idées d'entreprise potentielles. Puis nous invitons les communautés à soumettre des candidatures. Les postulants sont interviewés et les propositions élaborées avec l'aide des formateurs», explique Alexandrina Verdial de S. Gama, chef du Département de promotion des travailleurs indépendants au SEFOPE.

«JOIN offre des débouchés aux jeunes du Timor-Leste où le chômage est élevé. De nombreux jeunes ne poursuivent pas leurs études au-delà du secondaire, ils perdent donc la possibilité de s'engager dans des emplois lucratifs qui sont extrêmement rares», ajoute-t-elle.

«Une partie de ma formation concernait l'entreprise, y compris le marketing et la promotion, raconte

“ AVANT D'APPORTER
NOTRE APPUI À NOS CLIENTS,
SURTOUT DES JEUNES,
NOUS IDENTIFIONS D'ABORD
LES IDÉES D'ENTREPRISE
POTENTIELLES ”

M^{lle} Cardoso. J'ai préparé des prospectus, je me suis rendue dans les bureaux de l'armée et de la police pour leur proposer une remise spéciale. Cela a vraiment bien fonctionné et les affaires sont plutôt bonnes.»

M^{lle} Cardoso a maintenant de nombreux clients réguliers, qui lui garantissent un revenu de 100 dollars par mois – un excellent début pour une entreprise dans un pays où environ 40 pour cent de la population vit avec moins d'un dollar par jour.

Chaque mois, la jeune coiffeuse dépose ses recettes sur son tout nouveau compte bancaire, en en gardant un peu pour elle. Elle vient aussi en aide à sa famille, notamment en envoyant son jeune frère à l'école. Le reste est réinjecté dans l'affaire. Avec ses compétences et l'appui du SEFOPE, elle prévoit de développer son affaire et d'accéder ainsi à un avenir plus brillant.

«Je suis vraiment heureuse. Bien que j'aie rencontré des difficultés, je ne me suis pas énervée, ni rien. J'ai juste essayé de me battre pour subvenir à mes besoins. Ma famille a été très heureuse quand j'ai lancé cette affaire», dit-elle. ■

Après le grand déluge

Des vies et des moyens de subsistance à reconstruire en Asie

L'aide humanitaire d'urgence est la priorité dès que survient une catastrophe, mais le rétablissement d'emplois et de moyens de subsistance est une phase cruciale de la reconstruction. A travers des projets de réhabilitation d'infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre et d'autres types de création d'emplois, l'OIT aide les victimes à rebâtir leur vie. Shukuko Koyama, spécialiste des crises au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok, passe en revue dix ans d'implication de l'OIT dans la reconstruction postcatastrophe de la région.

Liu Xiaorong a perdu son mari lors du séisme de 2008 dans le Sichuan, en Chine. Sa maison a été détruite, ainsi que sa petite pension de famille.

«Après avoir enterré mon mari, ma vie n'avait plus aucun sens», se souvient-elle. «Pendant des mois après cela, je ne voulais ni ne pouvais rien faire du tout.»

Mais M^{me} Liu devait subvenir aux besoins de son fils collégien. Elle a d'abord fait des travaux de couture et s'est finalement débrouillée pour emprunter un peu d'argent à des amis et à des parents afin d'acheter une petite voiture et de travailler comme chauffeur de taxi. Mais conduire un taxi clandestin n'était qu'une solution de dépannage.

M^{me} Liu s'est inscrite à une formation proposée par le Projet de rétablissement des activités de subsistance de l'OIT. Elle a acquis des compétences en gestion, notamment pour savoir calculer les coûts, limiter les dépenses et dégager des profits. Après avoir terminé ses cours, elle a emprunté de l'argent pour ouvrir un restaurant.

«Sans la formation, j'aurais été incapable de tenir un restaurant», dit-elle. A la fin du premier mois, le restaurant n'était pas rentable, mais les choses se sont progressivement améliorées et les affaires de M^{me} Liu se portent si bien maintenant qu'elle est en mesure de financer les études universitaires de son fils.

M^{me} Liu fut l'une des bénéficiaires de l'assistance de l'OIT après la catastrophe naturelle. Pour de nombreuses victimes du tremblement de terre, qui ont été traumatisées, privées d'abri et d'emploi, trouver un travail décent ne se résume pas à recouvrer un moyen de subsistance, c'est aussi une question de dignité. Un déplacé survivant du grand séisme de mars 2011 au Japon disait qu'il «deviendrait fou s'il n'avait pas de travail à faire».

L'Asie et le Pacifique, une région plus sujette aux catastrophes que d'autres

L'Asie et le Pacifique est la région la plus sujette aux catastrophes naturelles. Entre 1980 et 2009, 45 pour cent des catastrophes naturelles du monde se sont produites dans cette région, avec une perte équivalente en termes de PIB. A l'échelle mondiale, 80 pour cent des personnes tuées, blessées ou déplacées en raison d'une catastrophe naturelle le furent en Asie et dans le Pacifique.

«Les catastrophes naturelles ne provoquent pas seulement des pertes en vies humaines et d'énormes dégâts matériels, mais aussi la perte d'emplois et de moyens de subsistance. Sans capacité à se prendre eux-mêmes en charge, les individus et leurs communautés ne peuvent pas se reconstruire», explique Sachiko Yamamoto, Directrice régionale de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique. «Les questions de création d'emploi et de rétablissement d'activités de subsistance ne doivent pas être traitées comme des problèmes secondaires lorsqu'on élabore des plans de sauvetage.»

Depuis dix ans, l'OIT s'est engagée dans la reconstruction postcatastrophe dans un certain nombre de pays d'Asie et du Pacifique, adoptant une approche du redressement axée sur l'emploi.

En 2004, le tsunami dans l'océan Indien avait affecté beaucoup de pays de la région et notamment l'Indonésie, le Sri Lanka et la Thaïlande. Dans les jours qui ont suivi, l'OIT a apporté une vaste assistance en matière d'emploi: elle a établi des services d'emploi d'urgence afin de mettre en relation les chômeurs et les offres



Peu après que le tsunami eut frappé les côtes de l'Océan indien le 26 décembre 2004, l'OIT s'est mise en action. Les Bureaux de Bangkok, Colombo, Djakarta, New Dehli et d'ailleurs, ainsi que les collègues de Genève, ont travaillé avec les autorités nationales, avec l'ONU et ses agences spécialisées, pour participer aux secours humanitaires et commencer à mobiliser de l'aide pour la longue période de reconstruction qui allait suivre.

d'emploi, dispensé des formations techniques et professionnelles à court terme et contribué à la création d'entreprises.

En 2006, après un tremblement de terre dévastateur dans l'Est de Java, en Indonésie, l'OIT a soutenu l'action de redressement en donnant des cours intensifs de préparation du béton et de maçonnerie afin de permettre à la population locale de reconstruire les maisons.

Après le cyclone Nargis en mai 2008, l'OIT a entrepris un projet d'infrastructure à fort coefficient de main-d'œuvre au Myanmar (dans le cadre de son mandat pour lutter contre le travail forcé), afin de maximiser les possibilités d'emploi locales et de montrer les bonnes pratiques en matière d'emploi.

La réponse de l'OIT aux inondations qui ont frappé le Pakistan

En octobre dernier, l'OIT a lancé un projet «Argent contre travail» pour les personnes affectées par les


inondations dans la région de Sindh au Pakistan. Ce programme à haute intensité d'emploi va contribuer à dégager l'accès aux villages et aux dispensaires de soins médicaux, ainsi qu'à la restauration des réservoirs d'eau dans les deux districts les plus durement touchés.

Depuis le séisme de 2005 au Pakistan, l'OIT a répondu positivement aux diverses crises qu'a rencontrées le pays. Les projets de l'OIT ont généré 150 000 journées de travail pour des hommes et des femmes, ont permis de restaurer 100 kilomètres de route, de former 18 000 victimes de la catastrophe à de nouvelles compétences et de réinsérer plus de 4 000 enfants contraints de travailler et touchés par le séisme.

«Permettre aux gens de recouvrer l'autosuffisance et la dignité est une partie cruciale d'une reconstruction sociale durable», a conclu M^{me} Yamamoto. «Après une catastrophe, l'assistance internationale devrait s'efforcer non seulement de reconstruire des sociétés, mais d'en construire de meilleures. Cela passe par le travail décent – un travail qui soit productif et s'exerce dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité», a-t-elle ajouté. ■

L'égalité hommes- femmes au centre des dispositifs de lutte contre le VIH/sida au travail





Les inégalités entre hommes et femmes et le VIH/sida sont inextricablement liées. Les femmes représentent un peu plus de 50 pour cent des personnes vivant avec le VIH. En octobre dernier, l'OIT a publié un guide à destination de ceux qui se mobilisent pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour enrayer la propagation du VIH/sida et le faire reculer. Travail s'est entretenu avec Adrienne Cruz, coauteure de cette nouvelle publication du BIT, au sujet de la relation entre égalité hommes-femmes et VIH/sida.

Quel est le lien entre les inégalités liées au genre et les risques et vulnérabilités au VIH?

Adrienne Cruz: Les normes sociétales concernant les rôles «féminin» et «masculin» et les comportements attendus des deux sexes pèsent beaucoup sur l'accès des hommes et des femmes à l'information et aux services relatifs au VIH, sur leurs attitudes et leur comportement sexuel, et sur leur façon de réagir si eux-mêmes, ou un membre de leur famille, devaient vivre avec le VIH. On a beaucoup écrit sur les liens entre les inégalités de genre et le VIH/sida. Cependant, bien que les lieux de travail offrent un contexte unique et potentiellement efficace pour répondre à l'épidémie, rares sont les orientations sur la manière d'y parvenir en tenant compte de l'égalité entre les sexes. Notre guide entend combler cette lacune.

Qui sont les plus exposés à une contamination par le VIH – les hommes ou les femmes?

Adrienne Cruz: Selon la version 2010 du *Rapport mondial* de l'ONUSIDA, sur les quelque 33,3 millions de personnes vivant avec le VIH en 2009, un peu plus de 15,9 millions étaient des femmes. Cependant, dans plusieurs pays, les taux d'infection augmentent parmi les femmes parce que les modes de transmission ne concernent plus les groupes à haut risque mais la population générale, et de plus en plus de femmes et de jeunes filles vulnérables sont infectées.

▶ En Afrique subsaharienne, on compte davantage de femmes que d'hommes qui vivent avec le VIH. Selon l'ONUSIDA, la vulnérabilité des femmes et des jeunes filles face à la contamination demeure particulièrement élevée dans cette région où résident 76 pour cent des femmes séropositives. Dans d'autres régions, les hommes sont plus susceptibles d'être contaminés que les femmes, l'épidémie étant concentrée parmi les hommes ayant des relations homosexuelles ou les usagers de drogues par injection. Un rapport sur le *Cadre d'action de l'ONUSIDA*, publié en 2009, a constaté que, à l'échelle mondiale, de 5 à 10 pour cent des personnes vivant avec le VIH sont des hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes et qui, en majorité, ont aussi des relations sexuelles avec des femmes.

Quels sont les risques et vulnérabilités au VIH ayant une dimension de genre qui pèsent sur les femmes et les jeunes filles?

Adrienne Cruz: Les femmes, en particulier les adolescentes, sont biologiquement plus exposées à l'infection que les hommes et deux fois plus susceptibles de contracter le virus lors de rapports sexuels non protégés. Les femmes étant censées être passives et ignorantes des pratiques sexuelles, leur statut de subordination dans le mariage ou les relations diminue considérablement leur capacité à négocier l'usage du préservatif pour avoir des rapports sans risque – ou pour refuser les rapports non protégés. La violence à l'encontre des femmes et des jeunes filles, ou la menace de violence, a été identifiée comme un facteur de risque supplémentaire pour l'infection par le VIH.



© M. Crozet/BIT

La dépendance économique vis-à-vis des hommes réduit l'aptitude des femmes à négocier des rapports sexuels protégés et les prive également des moyens financiers d'accéder à des services de santé, en vue d'un dépistage du VIH ou d'un traitement. Ce sont le plus souvent les femmes et les jeunes filles qui prennent en charge les membres de leur famille malades, ce qui accroît leur charge de travail non rémunéré et diminue leurs possibilités d'aller à l'école ou d'exercer une activité lucrative. Les lois discriminatoires sur le patrimoine, l'héritage, la garde des enfants et le soutien de famille privent de nombreuses femmes de toute sécurité financière et contraignent certaines d'entre elles à la prostitution et certains jeunes, filles et garçons, à une exploitation sexuelle à des fins commerciales.

Quels sont ceux des risques qui pèsent sur les hommes et les jeunes gens?

Adrienne Cruz: Les hommes et les jeunes gens font l'objet d'attentes sociétales: ils doivent prouver leur «virilité», ce qui peut les pousser à adopter des comportements à haut risque: de plus en plus d'abus d'alcool et de stupéfiants, et de partenaires occasionnels et/ou multiples. Dans de nombreux pays, les services liés au VIH/sida sont principalement fournis par le biais du planning familial, des cliniques de soins infantiles et prénataux, qui sont basés sur l'hypothèse que seules les femmes ont des responsabilités en matière de santé reproductive.

Dans certains secteurs d'activité où les hommes sont prédominants, comme les transports ou l'exploitation minière – et en particulier s'ils sont séparés de leur famille et vivent dans des logements réservés aux hommes –, les conditions de travail peuvent accroître le risque d'infection. Les garçons issus de familles dont l'un ou les deux parents sont morts du sida peuvent être déscolarisés afin de «gagner leur vie» et contraints au travail des enfants dont les pires formes augmentent leur vulnérabilité face au sida. Dans de nombreux pays, les relations sexuelles entre hommes sont illégales ou font l'objet de stigmatisation, de discrimination et de tabous; en conséquence, ces hommes courent un risque accru de contamination parce qu'ils sont moins enclins à se rendre dans les services de prévention et de traitement.

Qu'en est-il des personnes transgenres?

Adrienne Cruz: Les personnes transgenres ont une identité de genre différente de leur sexe à la naissance; elles peuvent avoir une apparence féminine (homme devenu femme) ou une apparence masculine (femme devenue homme). La peur de la stigmatisation et de la discrimination empêche les personnes transgenres de se faire dépister, de révéler leur statut sérologique, de chercher à bénéficier de services de conseil et de traitement



du VIH. Les hommes devenus femmes courent le plus grand risque de contamination parce que ce sont souvent les victimes des formes les plus dures de discrimination et d'ostracisme. Parce que le comportement des personnes transgenres ne se conforme pas aux normes sociétales, elles sont aussi hautement vulnérables face à la violence fondée sur le genre, ce qui accroît leur exposition à l'infection par le VIH.

Pourquoi les initiatives sur le VIH/sida au travail doivent-elles prendre en compte le genre?

Adrienne Cruz: La Conférence internationale du Travail (CIT) de juin 2009, dans sa résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, a identifié le VIH/sida comme l'un des plus grands défis pour parvenir à l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail. La recommandation n° 200 concernant le VIH et le sida et le monde du travail, adoptée par la CIT en 2010, et le *Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida et le monde du travail* du BIT de 2001 proposent des orientations pour les politiques en milieu de travail et soulignent l'importance de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de la prise en compte des dimensions de genre du VIH/sida.

Toute initiative concernant le monde du travail – en particulier dans le contexte du VIH/sida – qui ne traite pas explicitement des dimensions de genre et n'identifie pas de stratégies proactives pour promouvoir l'égalité entre les sexes et le pouvoir d'action des femmes ne fera, dans la grande majorité des cas, que renforcer les rapports de force inégaux entre hommes et femmes, et entre garçons et filles. En fait, les interventions qui ignorent le genre peuvent même exacerber les inégalités.

Une approche respectueuse de l'égalité entre les sexes permet de s'attaquer aux causes profondes des risques et des vulnérabilités au VIH, y compris les normes socioculturelles relatives au comportement sexuel des hommes et des femmes. Le guide contient des listes de contrôle pratiques qui mettent en lumière, étape par étape, les problèmes à prendre en compte lors de la planification d'un projet intégrant la dimension de genre. ■

ÉLÉMENTS D'UNE POLITIQUE DU VIH/SIDA AU TRAVAIL RESPECTUEUSE DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

• Introduction générale

L'introduction peut affirmer par exemple: «Cette entreprise reconnaît la gravité du VIH et du sida et leur impact sur les travailleurs et les travailleuses et sur le lieu de travail tout entier... L'objectif de cette politique est de faciliter l'accès constant et équitable des hommes et des femmes qui travaillent, et de leurs familles et ayants droit, à la prévention et au traitement du VIH, à la prise en charge et au soutien. Cette stratégie a été élaborée et sera mise en œuvre grâce à l'implication active des travailleurs et des travailleuses à tous les niveaux...»

• Cadre politique et principes généraux

Cette partie peut comprendre des principes tels que l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité de chances et de traitement, et une déclaration du type: «Cette société n'exerce ni ne tolère aucune discrimination à l'encontre de ses employés ou postulants pour des motifs liés au sexe, à l'orientation sexuelle, au statut VIH réel ou supposé.»

• Dispositions politiques spécifiques

Cette partie peut s'énoncer comme suit: «Cette entreprise ne tolère aucune forme de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail, y compris les violences sexuelles et le harcèlement sexuel... Compte tenu du risque et de la vulnérabilité au VIH souvent plus élevés chez les femmes, l'accent doit être mis sur le renforcement du pouvoir d'action des femmes et des hommes qui travaillent en ce qui concerne leur santé reproductive et sexuelle, leurs droits et responsabilités, tout en encourageant les travailleurs hommes à s'engager sur un pied d'égalité dans la riposte au VIH...»

Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS (Guide pour intégrer la dimension de genre dans les réponses au VIH/sida sur le lieu de travail), Bureau international du Travail, Genève, 2011.

Nouvelles

- ➔ Le travail décent en Afrique: une nouvelle vision s'impose
- ➔ 200 millions de jeunes Africains, 200 millions de chances: initiative conjointe en faveur de la création d'emplois pour les jeunes en Afrique
- ➔ Restructuration dans l'industrie chimique
- ➔ Entretien avec Jayati Ghosh, lauréate du Prix pour la recherche sur le travail décent de l'OIT



© PhotoBIT

Le travail décent en Afrique: une nouvelle vision s'impose

Les dirigeants africains, les ministres du Travail, les partenaires sociaux, les experts et les partenaires au développement de 54 pays se sont réunis à Johannesburg du 11 au 14 octobre 2011 afin de discuter des moyens d'accélérer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015 de l'OIT et de remédier efficacement à une reprise économique sans emploi sur le continent.

La 12^e Réunion régionale africaine s'est tenue pour la première fois en Afrique du Sud dans une période critique, alors que les économies africaines ont résisté à la crise économique et financière mondiale. Cependant, le rebond de la croissance économique dans l'ensemble de la région n'est pas encore parvenu à réduire la pauvreté, le chômage et le sous-emploi.

Ont participé à la conférence le Président Jacob Zuma de la République d'Afrique du Sud et M^{me} Mildred Oliphant, ministre du Travail de ce pays, ainsi que M. Teodoro Obiang Nguema Mbasogo, Président de la République de Guinée équatoriale et actuel Président de l'Union africaine, M. Gilbert Fossoun Hounbo, Premier ministre de la République du Togo et M. Juan Somavia, Directeur général du Bureau international du Travail.

«L'Afrique a mieux survécu à la crise économique et financière que d'autres continents. Elle connaît de nouveau la croissance, les exportations montent en flèche et les investissements étrangers affluent», a déclaré le Directeur général du BIT Juan Somavia à la réunion qui a débuté le mardi 11 octobre à Johannesburg.



Cependant, M. Somavia a également dit aux délégués qu'il fallait redoubler d'efforts pour créer des emplois décents et réduire la pauvreté. Selon le chef du BIT, c'est particulièrement important avec la crise qui sévit dans la zone euro, le principal partenaire commercial de l'Afrique où la croissance globale au second semestre 2011 a considérablement diminué, faisant naître la crainte d'une nouvelle récession mondiale.

Le Président Jacob Zuma, qui participait à la séance d'ouverture, a souligné l'importance de l'Agenda du travail décent de l'OIT sur la voie du développement durable. Il a affirmé que les politiques de son gouvernement «énoncent clairement que l'arme la plus efficace dans la campagne contre la pauvreté est la création d'emplois décents... A longue échéance, nous espérons voir les résultats en termes de développement humain, ainsi que d'infrastructures.»

«Le modèle de croissance mondiale développé au cours des trente dernières années n'a pas répondu aux besoins de l'Afrique ni aux besoins du monde comme l'a démontré la crise actuelle.

Il est impropre à créer suffisamment d'emplois productifs, formels et décents, à réduire les inégalités, à améliorer les conditions de travail et à partager les bénéfices. Il a contribué à produire une mondialisation injuste, déséquilibrée et non durable», a mis en garde le Directeur général du BIT.

M. Somavia a prôné un changement de direction et ébauché six enjeux politiques, à savoir: la nécessité d'une stratégie de croissance et d'emploi plus efficace; la promotion des petites et moyennes entreprises (PME) qui jouent un rôle clé comme moteur de la croissance et sont sources d'emploi et de moyens de subsistance durables; la promotion d'investissements productifs dans l'économie réelle; la promotion des normes du travail convenues au plan international; l'utilité et la viabilité des programmes de protection sociale; et la promotion de possibilités d'emplois décents pour les jeunes. ■

200 millions de jeunes Africains, 200 millions de chances

Initiative conjointe en faveur de la création d'emplois pour les jeunes en Afrique

L'Afrique est le continent où la population est la plus jeune. Les jeunes gens constituent plus des deux tiers de la population de la région, pourtant ils risquent davantage que les adultes de se retrouver au chômage. Face à cette crise, une initiative conjointe a été lancée lors de la 12^e Réunion régionale africaine qui s'est tenue à Johannesburg, en Afrique du Sud, en octobre 2011.

Quatre organisations se sont associées pour soutenir les gouvernements nationaux dans leurs efforts pour traiter le problème croissant du chômage des jeunes en Afrique: la Banque africaine de développement (BAD), l'Union africaine (UA), la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA) et l'Organisation internationale du Travail (OIT).

L'initiative sera formellement soumise aux chefs d'Etat et de gouvernement africains au Sommet de l'UA à Addis-Abeba, en Ethiopie, qui doit se dérouler en janvier 2012.

Dans certains pays du continent africain, comme l'Afrique du Sud, le Maroc et la Tunisie, le taux de chômage des jeunes équivaut à trois fois celui des adultes. Ces graves disparités en matière d'emploi doivent être traitées rapidement, sous peine de se traduire par des tensions sociales comme on l'a vu récemment lors du Printemps arabe.

«La jeunesse est une force vitale de la société. Nous avons besoin de changer de paradigme: nous devons prendre en main notre propre destinée d'Africains... Nous devons offrir des possibilités aux jeunes de se mettre en valeur et d'acquérir une expérience professionnelle. Nous sommes à la veille de changer l'Afrique et le monde», a déclaré M. Ben Duntoye, Président de l'Union panafricaine de la jeunesse.

«En Afrique, la majorité des jeunes sont employés dans l'économie informelle. Les jeunes femmes ont deux fois plus de risques d'être sans emploi que les jeunes hommes. L'initiative conjointe concernera à la fois les chômeurs et les jeunes gens qui occupent un emploi précaire et informel, dans le but de les aider à accéder à des emplois plus productifs qui leur offriront un avenir plus sûr», a déclaré M^{me} Azita Berar Awad, Directrice du Département des politiques de l'emploi du BIT. ■



Restructuration dans l'industrie chimique

Quelque 90 délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs venus d'une quarantaine de pays ont discuté, au cours d'une réunion qui s'est déroulée à Genève du 24 au 27 octobre, de la restructuration dans les industries chimique et pharmaceutique et des moyens de les rendre pérennes grâce à de meilleures relations professionnelles.

La Réunion tripartite de l'OIT sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique a présenté aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs de l'industrie chimique des exemples de bonnes pratiques en matière de relations professionnelles dans le contexte de la restructuration, et leur a préconisé des mesures en vue d'améliorer les relations entre employeurs et salariés du secteur.

Un rapport du BIT préparé pour la réunion¹ met en lumière la place stratégique qu'occupe l'industrie chimique dans les économies nationales. En 2009, les ventes mondiales de produits chimiques étaient évaluées à 2 700 milliards de dollars E.-U. Le BIT estime que 20 millions de personnes environ travaillent actuellement dans les industries chimique, pharmaceutique, du caoutchouc et du pneumatique à l'échelle mondiale.

En Europe de l'Ouest et aux Etats-Unis, la crise économique mondiale a provoqué d'importantes pertes d'emplois dans le secteur. Dans les 27 Etats Membres de l'Union européenne, l'emploi a reculé de 3 millions en 2005 à 2,8 millions en 2008.

Cependant, en 2009, l'emploi s'est redressé pour atteindre à nouveau le seuil de 3 millions et, au premier trimestre 2010, il a même atteint 3,1 millions. Aux Etats-Unis, la crise s'est traduite par une nouvelle détérioration du niveau de l'emploi dans le secteur de la chimie: entre 2008 et 2009, près de 70 000 emplois ont été supprimés, ce qui représentait 5,1 pour cent de la main-d'œuvre totale du secteur.

Le rapport étudie l'impact des stratégies de restructuration sur les personnes et sur l'emploi. Entre 1987 et le troisième trimestre 2009, ce sont 2 203 fusions et acquisitions d'une



▶ valeur de 1 600 milliards de dollars E.-U. qui ont eu lieu dans les industries chimique et pharmaceutique du monde.

Au cours de la même période, l'emploi global dans le secteur des produits chimiques s'est concentré dans un petit nombre de pays, à savoir les 27 Etats Membres de l'Union européenne, le Brésil, la Chine, les Etats-Unis, la Fédération de Russie, l'Inde, le Japon, le Mexique et la République de Corée. Ces pays représentent près de 60 pour cent de l'emploi total du secteur.

Une durée du travail à la hauteur de la rémunération

En ce qui concerne les conditions de travail, le rapport relève que les lourds horaires de travail sont la norme dans l'industrie chimique. Même si la durée hebdomadaire du travail a été réduite dans de nombreux pays au fil de la décennie, les travailleurs de la chimie travaillaient toujours plus de 40 heures par semaine en moyenne en 2008. Dans certains pays, les employés de production de la chimie dépassaient les 50 heures de travail par semaine.

Selon le rapport, l'allongement de la durée du travail pourrait être lié au niveau élevé de rémunération dans le secteur. Cependant, dans certaines économies émergentes, les travailleurs de l'industrie chimique gagnent beaucoup moins

que de nombreux employés d'autres industries ou du secteur des services.

Le rapport identifie une pénurie de travailleurs qualifiés et de scientifiques parmi les principaux problèmes que rencontre l'industrie chimique depuis quelques années. Le manque de scientifiques a provoqué des migrations au sein des économies développées, de même qu'entre les économies développées et les pays en développement. De nombreuses firmes chimiques prennent des mesures volontaristes pour former leurs employés, mettant à contribution leurs propres ressources.

Vu le stade avancé de la mondialisation dans l'industrie chimique, le rapport montre quel rôle les forums mondiaux de dialogue social peuvent jouer pour permettre aux travailleurs et à leurs représentants d'examiner non seulement l'évolution structurelle d'une entreprise chimique donnée, mais aussi toute une série de questions liées à l'emploi et à ses activités commerciales au niveau transnational. ■

¹ *La restructuration, l'emploi et le dialogue social dans les entreprises des industries chimique et pharmaceutique*. Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique (24-27 octobre 2011), Bureau international du Travail, Genève, 2011.

http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_160744/lang--en/index.htm (en anglais).

Entretien avec Jayati Ghosh, lauréate du Prix pour la recherche sur le travail décent de l'OIT



© M. Crozet/BIT

Les lauréates du Prix pour la recherche sur le travail décent, les Professeures Jayati Ghosh et Eve C. Landau se sont

adressées au Conseil d'administration du BIT en novembre dernier; elles ont préconisé des réformes économiques basées sur le travail décent pour faire face aux enjeux actuels des marchés du travail dans le monde. L'économiste indienne Jayati Ghosh figurait aussi parmi les milliers de participants à la Conférence internationale du Travail

à Genève. *Travail s'est entretenu avec M^{me} Ghosh qui est professeure à l'Université Jawaharlal Nehru en Inde et Secrétaire générale de l'IDEAS (une association regroupant des économistes du développement international).*

Que doit-on faire pour être sûr que la croissance génère des emplois de qualité?

Jayati Ghosh: Tout d'abord, nous devons réorienter les politiques économiques. En observant les économies en développement qui réussissent, on constate que leur stratégie a, la plupart du temps, consisté à fonder leur croissance sur les exportations, même lorsqu'elles pouvaient disposer d'un vaste marché interne. Leur principal objectif a toujours été d'essayer d'exporter davantage. Une fois que vous êtes engagés sur cette voie,

vous devez vraiment maintenir vos salaires à bas niveau afin de maîtriser vos coûts. Il ne s'agit donc pas de laisser croître votre demande de consommation interne, parce qu'une fois que vous l'aurez fait, votre capacité à être un exportateur compétitif s'en trouvera freinée. Vous obtenez donc des politiques de taux de change faibles, de bas salaires et, par principe, vous ne laissez pas les gains de productivité se traduire par des hausses de salaires.

C'est vrai de la Chine, mais c'est aussi ce à quoi aspirent les autres. L'autre exemple est l'Allemagne qui est citée comme une grande réussite. Je crois vraiment que pour un modèle durable, il nous faut nous orienter vers une croissance tirée par les salaires et la consommation dans la plupart des pays qui ont un potentiel de développement très, très rapide. Il ne s'agit pas seulement des BRICS mais aussi de l'Argentine, du Mexique, de l'Indonésie – tous ces pays ont de forts potentiels, des populations nombreuses, et de réelles marges de manœuvre pour se tourner vers une croissance tirée par les salaires et par l'emploi.

Est-ce que cela fonctionne pour les pays les moins avancés (PMA)?

Jayati Ghosh: Absolument. On pense généralement qu'on ne peut rien faire d'autre qu'exporter. Ce n'est pas vrai. Le problème avec la plupart des PMA, c'est qu'ils ne sont pas capables de se diversifier au point de pouvoir même exporter. S'ils se tournent vers la production manufacturée, ils subissent la concurrence à la baisse des Chinois; quand ils produisent des matières premières, nous savons tous quels problèmes ils rencontrent: il y a un boom actuellement, mais il est très volatile. Selon la taille de la population, une grande partie de l'Afrique subsaharienne a de véritables possibilités de trouver des débouchés en s'appuyant sur une croissance tirée par les salaires et l'emploi dans la région. En Afrique du Sud, vous pouvez le faire de façon beaucoup plus significative. Il y a un très fort potentiel pour cela. Cela suppose de compter un peu plus sur les marchés régionaux et pas sur le seul marché intérieur.

Le Directeur général du BIT annonce son départ anticipé

En septembre dernier, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a annoncé qu'il avancerait la date de son départ au second semestre de 2012 en raison de raisons familiales importantes réclamant son retour auprès des siens. Dans une lettre adressée au Conseil d'administration du BIT, le Directeur général a informé de sa décision de quitter ses fonctions le 30 septembre 2012. L'annonce en a été faite fin septembre 2011 pour laisser suffisamment de temps à l'Organisation de mettre en route le processus d'élection de son successeur. Le troisième mandat de M. Somavia en tant que Directeur général devait prendre fin en mars 2014.

Le Directeur général a déclaré ressentir profondément la nécessité de cette décision car, après avoir été pendant neuf ans Ambassadeur du Chili auprès des Nations Unies à New York, puis pendant près de treize ans Directeur général du BIT, il a acquis le sentiment que le temps



© M. Crozet/BIT

était venu de «rentrer chez lui» et de se rapprocher des siens. M. Somavia, de nationalité chilienne, fut le premier représentant d'un pays en développement à la tête du BIT. Il a lancé le concept de «travail décent» et l'a placé au cœur de l'agenda de l'OIT. Depuis lors, l'Organisation, son action et ses recommandations ont reçu un soutien politique de plus en plus fort.

Comment pouvez-vous convaincre les gouvernements et les donateurs de ne pas seulement souscrire à l'Agenda pour le travail décent mais de l'appliquer vraiment?

Jayati Ghosh: La première chose, c'est que quand vous dites que la croissance doit être tirée par les salaires, on vous répond généralement qu'avec la mondialisation ce n'est plus possible. C'est une grave erreur. Vous vous rendez compte que les limites sont atteintes dans toutes les régions. Le marché américain ne sera plus le moteur de la croissance mondiale. Nous devons trouver d'autres sources de dynamisme dans l'économie mondiale. Il existe un gros potentiel de dynamisme dans les pays très peuplés où les besoins fondamentaux ne sont pas satisfaits. Même le secteur privé est intéressé; ce n'est pas seulement au secteur public de le faire.

Dans certaines régions, le marché est potentiellement vaste à condition que le secteur public intervienne pour fournir les infrastructures indispensables. Une route praticable de tous temps doit desservir chaque localité; chaque foyer doit avoir

accès à l'électricité, à l'eau et à l'assainissement; il faut pouvoir disposer de biens et de services de première nécessité comme la nourriture et les soins de santé. Dès que vous augmentez les dépenses sociales, vous créez aussitôt un marché.

Pouvez-vous nous donner un exemple?

Jayati Ghosh: Prenez le cas de mon pays, l'Inde, où 40 pour cent des ménages ruraux n'ont pas l'électricité et un tiers des villages n'a pas de routes praticables de tous temps. Les systèmes d'éducation, de santé et d'assainissement sont largement sous-équipés. Le seul fait de les équiper de manière satisfaisante permettrait de créer massivement des emplois et donc de bénéficier d'un effet multiplicateur très positif des dépenses engagées par les personnes qui obtiennent ces emplois. Quand il y aura des dépenses dans ces régions, des emplois seront créés, à la fois directement et indirectement. Ce n'est pas seulement une «bonne action» en termes de bien-être; c'est aussi très rentable au plan macroéconomique. ■



Lignes directives sur le VIH/sida pour le secteur postal

Le 1^{er} novembre 2011, l'Union postale universelle (UPU), l'UNI Global Union et l'OIT ont publié de nouvelles lignes directrices sur le VIH et le sida dans le secteur postal. L'initiative fait partie d'une campagne mondiale de l'UPU, de l'OIT, du Programme conjoint des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) et de l'UNI Global Union qui vise à diffuser un message de prévention du VIH via les réseaux postaux; à élaborer des politiques sur le VIH au travail en dispensant une formation à l'ensemble du personnel des bureaux de poste sur l'importance de la prévention; à protéger et venir en aide aux employés qui vivent avec le virus. Ces lignes directrices devraient aider les employeurs et les travailleurs du secteur postal à concevoir et à mettre en place des politiques et des programmes dans le domaine du VIH et du sida. Elles vont aussi contribuer à promouvoir et appliquer la recommandation (n° 200) de l'OIT concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010 – la première norme internationale du travail sur le VIH et le sida, protégeant les droits de l'homme au travail et préconisant des mesures pour prévenir la discrimination et la stigmatisation liées au VIH.

**JOURNÉE
MONDIALE
DU SIDA**

**OBJECTIF:
ZERO**

**SUR NOTRE
LIEU DE
TRAVAIL**

**OBJECTIF:
ZERO**

**SUR NOTRE
LIEU DE
TRAVAIL**

**APPLIQUONS
LA R200**

Dialogue social au Brésil

Le Brésil a lancé une série de conférences sur la promotion de l'emploi et du travail décent qui constituent un effort de dialogue social d'une ampleur sans précédent à l'échelle mondiale. Ces conférences organisées au niveau des Etats trouveront leur conclusion avec la formulation de propositions et la désignation de délégués pour la Conférence nationale sur l'emploi et le travail décent qui doit se tenir à Brasilia en mai 2012, à l'invitation du gouvernement du Brésil. Les conférences d'Etat ont été précédées de dizaines de conférences municipales sur le même thème.

Le Directeur général s'adresse au Parlement européen

Le 14 septembre, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré aux membres du Parlement européen à Strasbourg que le moment était venu «d'installer l'économie réelle aux commandes de l'économie mondiale, avec un système financier à son service... Cela consiste à placer l'investissement productif dans l'économie réelle au cœur de l'élaboration des politiques, et à créer un environnement renforçant la viabilité des entreprises ... et à limiter l'offre de produits financiers improductifs et risqués.»

Le Directeur général du BIT a affirmé qu'il était temps de regagner la confiance des peuples, en particulier celle des jeunes générations, et de lutter contre les inégalités croissantes, pas seulement en termes de revenus et de richesses, mais aussi en termes d'éducation, de santé, de logement et d'accès au crédit. Gérer les problèmes à court terme nécessite une consolidation budgétaire qui soit socialement responsable. Il a notamment souligné que les crises ne devaient pas servir de prétexte pour affaiblir les droits fondamentaux des travailleurs et l'application des conventions de l'OIT qui ont été ratifiées. M. Somavia a cité l'exemple de la Grèce dont les syndicats ont transmis des informations à l'OIT concernant des violations alléguées de ses conventions, ajoutant que les membres tripartites de l'OIT lui avaient demandé d'envoyer une mission de haut niveau en Grèce.

M. Somavia a rappelé que l'OIT et l'UE coopéraient déjà dans les domaines du travail des enfants, des migrations de main-d'œuvre, du commerce et de l'emploi, mais qu'une coopération plus étroite dans d'autres domaines serait la bienvenue. A cet égard, M. Somavia a fait référence à la recommandation du Comité stratégique de crise du Parlement européen sur le renforcement de la coopération entre l'OIT, l'UE et le FMI sur les programmes d'assistance financière. «La coopération entre l'UE et l'OIT peut également profiter à ceux de vos pays membres qui s'efforcent de surmonter une grave crise économique et financière en adoptant de sévères mesures d'austérité», a-t-il ajouté.

d'action

Dynamiser les investissements à fort coefficient de main-d'œuvre en Afrique

En septembre dernier, des ministres en provenance de 13 pays africains ont participé au 14^e Séminaire régional pour les utilisateurs de méthodes fondées sur la main-d'œuvre (14th Regional Seminar for Labour Based Practitioners) et ont appelé l'OIT à intensifier sa coopération avec d'autres partenaires internationaux afin de soutenir les investissements à haute intensité d'emploi dans les infrastructures et d'autres secteurs. Dans un communiqué publié à l'issue de la réunion ministérielle convoquée pendant ce séminaire, les ministres ont demandé à l'OIT de poursuivre son engagement aux côtés de partenaires comme le Fonds monétaire international (FMI), la Banque mondiale, l'Union européenne (UE) et le G20, et de développer ses conseils techniques sur les bonnes pratiques, le renforcement des capacités et le partage des connaissances. Le séminaire a été organisé par le ministère ghanéen des Routes et Autoroutes, le ministère des Collectivités locales et du Développement rural, et le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, en collaboration avec le Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre du BIT (HIMO).



© K. Cassidy/BIT

Coopérer à l'échelle mondiale pour combler le déficit d'emplois

Dans un discours prononcé devant le Comité monétaire et financier international et le Comité du développement du Fonds monétaire international en septembre dernier, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a rappelé que l'économie mondiale était à nouveau menacée par une crise financière et une récession économique qui pourraient dégrader encore une situation de l'emploi déjà bien délicate. Il a prôné une «authentique coopération mondiale» pour s'attaquer au déficit massif d'emplois et pour éviter de s'enfoncer dans une possible récession. Selon M. Somavia, «ce serait une grave erreur de voir dans les moments critiques que nous traversons actuellement une simple crise de confiance des marchés financiers. Au contraire, le sentiment se développe dans certains milieux que nos cadres de gouvernance multilatérale, et même de nombreux systèmes politiques nationaux, sont dépassés par le pouvoir des opérateurs financiers». M. Somavia a affirmé que la priorité était dorénavant «d'instaurer des politiques et des mesures qui stimulent l'investissement dans l'économie réelle» et de mener la réforme du secteur mondial des services financiers qui est «indispensable pour contrer les politiques nocives qui ont conduit les gouvernements, les ménages et les entreprises à financer leurs opérations à crédit, au-delà d'un niveau soutenable».

Combattre le travail des enfants et le travail forcé

Le ministère du Travail des Etats-Unis (USDOL) a signé deux accords de coopération qui accordent au BIT 17,5 millions de dollars E.-U. destinés à financer ses activités de lutte contre le travail des enfants et contre le travail forcé dans le monde. Le premier accord – intitulé Programme d'action mondial sur le travail des enfants, d'une valeur de 15 millions de dollars E.-U. – vient en appui aux activités menées dans 41 pays et 5 régions. Un projet séparé de 2,5 millions de dollars E.-U. sur l'évaluation et le suivi mondiaux permettra d'augmenter la base des connaissances sur les interventions efficaces qui peuvent être dupliquées et renforcées au sein et à travers les pays. Ces deux nouveaux projets seront mis en œuvre par le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) de l'OIT, alors qu'une grande partie des activités de recherche sera menée par Comprendre le travail des enfants (Understanding Children's Work – UCW), une initiative conjointe de l'OIT, de l'UNICEF et de la Banque mondiale dans le domaine de la recherche. Le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL) du BIT offrira son appui aux activités concernant le travail forcé.

Médiathèque



World of Work Report 2011. Making markets work for jobs

Institut international
d'études sociales.
BIT, Genève, 2011.
ISBN 978-92-9014-974-3.
50\$, 35€, 50 CHF

Le rapport de cette année présente une analyse détaillée des récents troubles sociaux et des tendances relatives aux marchés du travail. Il met en évidence les risques d'une rechute de l'emploi liée aux stratégies actuelles qui mettent trop l'accent sur les préoccupations à court terme des marchés financiers. Il montre aussi que des politiques axées sur l'emploi et l'investissement réel pourraient stimuler les perspectives de relance, tout en s'attaquant aux causes profondes de la crise financière mondiale.

Le rapport rappelle qu'une reprise durable et riche en emplois est possible – à condition de traiter les facteurs qui ont conduit à la crise.



Social Protection Floor for a Fair and Inclusive Globalization: Report of the Advisory Group chaired by Michelle Bachelet

BIT, Genève, 2011.
ISBN 978-92-2-125337-2.
45\$, 35€, 40 CHF

Ce rapport, préparé sous l'égide de M^{me} Bachelet et des membres du Groupe consultatif, montre que l'extension de la protection sociale, s'appuyant sur les socles de protection sociale, peut jouer un rôle crucial pour sortir les gens de la pauvreté et des privations. Elle peut également les aider à adapter leurs compétences afin de surmonter les obstacles qui freinent leur pleine participation à un environnement économique et social en évolution, contribuant ainsi à améliorer le développement humain et à stimuler la productivité. Le rapport explique par ailleurs comment la protection sociale a permis de stabiliser la consommation en période de crise et d'accroître la résistance aux chocs économiques, concourant à accélérer la reprise et à progresser vers une voie de développement plus durable et plus inclusive.



Les Indicateurs clés du marché du travail (ICMT). Septième édition (comprenant un CD-Rom trilingue anglais/espagnol/français)

BIT, Genève, 2011.
ISBN 978-92-2-124537-8.
275\$, 230€, 275 CHF

Les Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) sont un vaste outil de référence qui offre à l'utilisateur un accès instantané et facile aux données et analyses relatives aux marchés du travail dans le monde. En collectant des informations auprès des bases de données internationales, ainsi que des sources statistiques nationales et régionales, les ICMT fournissent des données sur plus de 200 pays, de 1980 jusqu'à la dernière année disponible.

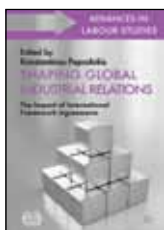
Proposé en trois formats – imprimé, logiciel interactif (CD-Rom) et base de données numérique – l'accès aux données par pays pour 18 indicateurs fondamentaux concernant le marché du travail, ainsi qu'aux analyses qui les accompagnent, est plus aisé que jamais.



Making Globalization Socially Sustainable

Edité par Marc Bacchetta et
Marion Jansen.
BIT, Genève, 2011.
ISBN 978-92-2-124583-4.
50\$, 42€, 50 CHF

La mondialisation est largement perçue comme un moteur puissant, capable de promouvoir la croissance et le développement. Depuis de nombreuses années, cependant, des préoccupations ont émergé quant aux effets de la mondialisation sur les emplois et les salaires. Cela a conduit à s'interroger sur la viabilité sociale de la mondialisation. Publiée conjointement par l'OIT et l'OMC, et financée par la Chambre internationale de commerce, cette publication se compose de contributions d'éminents experts universitaires qui analysent les divers canaux par lesquels la mondialisation affecte les emplois et les salaires.

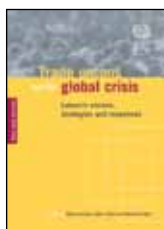


Shaping Global Industrial Relations: The impact of International Framework Agreements

Edité par Konstantinos
Papadakis. Copublié avec
Palgrave Macmillan.
BIT, Genève-Londres, 2011.
ISBN 978-92-2-124587-2.
110\$, 85€, 110 CHF

Ces dernières années, de nombreuses entreprises multinationales ont adopté des codes de conduite internes intégrant des dispositions sociales. De plus en plus, elles signent des accords-cadres internationaux (ACI) avec les fédérations syndicales internationales (FSI) représentant les travailleurs par secteurs d'activité. En plus de réguler les relations entre travailleurs et direction tout au long des chaînes de valeur mondiales, ces accords visent à promouvoir le respect des normes fondamentales du travail de l'OIT.

Ce second volume de la nouvelle série *Advances in Labour Studies* évalue le phénomène des ACI, examinant leur impact dans le monde entier, ainsi que leur efficacité dans l'instauration d'un dialogue entre travailleurs et direction.



Trade Unions and the Global Crisis: Labour's Visions, Strategies and Responses

Edité par Melisa Serrano,
Edlira Khafa et Michael
Fichter.
BIT, Genève, 2011.
ISBN 978-92-2-124926-97.
45\$, 35€, 45 CHF

Si la récente crise économique mondiale a mis à mal la main-d'œuvre dans de nombreuses régions du monde, bien des acteurs du mouvement syndical international ont repris la lutte, associant des stratégies traditionnelles et innovantes et énonçant des alternatives aux modèles politiques et économiques dominants. L'ouvrage apporte une contribution stimulante au débat permanent sur le rôle du travail en tant que force économique, politique et sociale pour construire une société plus juste et plus démocratique.



Ergonomic Checkpoints in Agriculture

Préparé par le Bureau international du Travail en collaboration avec l'Association internationale d'ergonomie.
BIT, Genève, 2011.
ISBN 978-92-2-125448-5.
45\$, 40€, 40 CHF

L'agriculture est l'un des secteurs d'activité les plus dangereux, dans les pays en développement comme dans les économies développées. L'application d'actions concrètes dans les exploitations rurales et agricoles afin de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, d'améliorer les conditions de vie et d'accroître la productivité, suscite aujourd'hui davantage d'intérêt. Ce manuel est destiné à présenter des orientations pratiques et concrètes sur des progrès ergonomiques faciles à mettre en œuvre, surtout dans les pays en développement. Fruit d'une collaboration de longue date entre l'OIT et l'Association internationale d'ergonomie, ce manuel compile une centaine d'exemples illustrés d'améliorations ergonomiques tangibles qui peuvent être réalisées gratuitement ou à moindre coût.



Directives pour les agents chargés du contrôle par l'Etat du port effectuant des inspections en application de la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007

BIT, Genève, 2011.
ISBN 978-92-2-225357-9.
30\$, 22€, 25 CHF
Egalement disponible en anglais et en espagnol

Ceux qui travaillent à bord de navires de pêche sont souvent confrontés à des risques extraordinaires et imprévisibles, effectuant fréquemment de longues heures dans des conditions extrêmes. La convention (n° 188) de l'OIT sur le travail de la pêche, 2007, vise à garantir que les gens de mer bénéficient de conditions de travail décentes à bord, y compris la protection de la sécurité et de la santé au travail, les soins médicaux et la sécurité sociale. La convention prévoit aussi que les conditions de vie et de travail à bord des navires de pêche pourront faire l'objet de contrôle lorsque ces navires mouillent dans des ports étrangers. Les directives pour les agents chargés du contrôle par l'Etat du port effectuant des inspections en application de la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007 sont une ressource internationale précieuse pour l'exercice des responsabilités de l'Etat du port et pour l'harmonisation des inspections des navires de pêche étrangers.



China: From an Active Employment Policy to Employment Promotion Law: Coping with economic restructuring and labour market adjustments

BIT, Genève, 2011.
ISBN 978-92-2-125442-3.
28\$, 20€, 25 CHF

Depuis plus de trente ans, la Chine enregistre des taux de croissance spectaculaires de son PIB, grâce à de profondes réformes économiques, sociales et institutionnelles mises en place pendant une période de mondialisation grandissante. Les réformes, motivées par la tentative d'accèsion à l'OMC, ont relevé le défi du développement d'une économie socialiste de marché tout en accentuant son intégration dans l'économie mondiale. Cette étude livre un bilan unique de l'avancée de la Chine vers une participation accrue à l'économie de marché et de la manière dont le gouvernement gère les ajustements sociaux considérables qu'engendre le processus de restructuration.



Journal international de recherche syndicale

• **Crises: causes, perspectives et alternatives.**
Volume 3, n° 1, juillet 2011.

ISSN 2076-9830. 42\$, 30€, 45 CHF
Egalement disponible en anglais et en espagnol

La crise de 2008 avait mis à jour les failles de l'économie mondiale. Lors de la 99^e Conférence internationale du Travail, l'OIT s'était engagée à intensifier ses efforts pour déterminer de nouvelles voies pour la politique macroéconomique. Les contributions à ce numéro sont un premier pas dans cette direction. Elles sont essentiellement extraites de la Conférence de l'Université ouvrière mondiale sur «Le travail et la crise mondiale: le partage du fardeau, façonner l'avenir», organisée à Berlin en septembre 2010. La Conférence réunissait de jeunes syndicalistes venus du monde entier, ainsi qu'une nouvelle génération de chercheurs. Ensemble, les participants se sont employés à tirer les leçons de la crise pour le mouvement syndical et à définir des voies alternatives pour l'avenir.

• **Vers une reprise durable: pour une politique de relance par les salaires.**

Volume 3, n° 2, décembre 2011.

ISSN 2076-9830. 42\$, 30€, 45 CHF
Egalement disponible en anglais et en espagnol

Tandis qu'une attention bien méritée a été accordée aux racines financières de la crise économique actuelle, le rôle des salaires doit lui aussi recevoir l'attention nécessaire, en tant que cause de la crise et en tant que solution, pour être parfaitement compris. Pour contribuer à combler cette lacune, cette édition du Journal international de recherche syndicale est largement dédiée à ce sujet. Les contributeurs s'intéressent aux racines politiques de l'augmentation des inégalités salariales, au déclin notable de la part des salaires dans le revenu national ces dernières décennies et à la manière dont cette évolution est entremêlée avec la crise financière.

Programme de l'OIT sur l'emploi des jeunes (PEJ)



© Lorena Peña/BIT

Le **Programme de l'OIT sur l'emploi des jeunes (PEJ)** aide les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs à atteindre leur objectif global de développement et à relever les défis nationaux consistant à offrir des perspectives de travail décent aux jeunes.

Son intervention repose sur une approche intégrée qui associe une assistance technique pour améliorer la formulation des politiques et renforcer les institutions de marché du travail, avec des interventions directes et des projets pilotes afin de démontrer l'efficacité des politiques et des programmes d'emploi pour les jeunes.

Pour plus d'informations visitez: www.ilo.org/youth