



ACT/EMP

Bureau des activités pour les employeurs



Bureau
international
du Travail



Promouvoir des organisations d'employeurs et d'entreprises solides:

Examen biennal

2016-2017



Promouvoir des organisations d'employeurs et d'entreprises solides:

Examen biennal (2016 – 2017)

Mars 2018

Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP)

Bureau international du Travail

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Titre : Promouvoir des organisations d'employeurs et d'entreprises solides

Sous-titre : Examen biennal (2016 – 2017)

Version française

ISBN: 978-92-2-231342-6 (imprimé)

978-92-2-231343-3 (pdf web)

Egalement disponible en espagnol: *Promover organizaciones sólidas de empleadores y empresas: Repaso de un bienio 2016 – 2017*, ISBN 978-92-2-328508-1 (pdf web), Genève, 2018; et en anglais: *Promoting strong employer and business membership organizations: A biennium in review 2016-2017*, ISBN 978-92-2-131565-0 (pdf web), Genève, 2018.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail 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.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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 Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus à l'adresse : www.ilo.org/publns.

FOREWORD

Ces deux dernières années, le monde du travail a connu d'importants changements et s'est retrouvé confronté à de nombreux défis, notamment l'évolution de la conceptualisation du travail, les effets de la technologie sur les emplois, le changement démographique et l'augmentation des migrations de main-d'œuvre. Nous avons aussi été témoins du potentiel et du pouvoir qu'ont les entreprises pour ce qui est de progresser dans la direction du développement durable. Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du Secrétariat de l'Organisation internationale du Travail (OIT) coopère étroitement avec les organisations d'employeurs et d'entreprises du monde entier pour les aider à mieux répondre aux besoins de leurs membres, à renforcer leur structure institutionnelle et leur gouvernance et à développer leur capacité à jouer un rôle de chef de file sur les questions stratégiques clés.

La bonne santé des entreprises est cruciale pour la solidité des économies et la durabilité des sociétés. Elle crée des emplois et améliore le niveau de vie des populations. En tant que représentantes du point de vue collectif des entreprises, les organisations d'employeurs et d'entreprises sont essentielles pour promouvoir et créer un environnement propice dans lequel les entreprises, les économies et les sociétés peuvent prospérer. De fait, pour réaliser les objectifs de développement durable (ODD) fixés pour 2030, les entreprises et les organisations d'employeurs et d'entreprises doivent apporter des solutions innovantes aux défis complexes. En partenariat avec les organisations d'employeurs et d'entreprises, nous collaborons avec le secteur privé en faveur du développement durable, l'idée étant d'encourager les entreprises à montrer la voie en vue de la réalisation des ODD 1 (pas de pauvreté), 5 (égalité entre les sexes), 8 (travail décent et croissance économique), 9 (industrie, innovation et infrastructure) et 16 (paix, justice et institutions efficaces).

Les tendances à l'œuvre dans le monde du travail et de nombreux éléments perturbateurs influencent le milieu de l'entreprise et la manière dont les organisations d'employeurs et d'entreprises fonctionnent. Notre engagement auprès de ces organisations pendant la période 2016-17 a montré qu'elles adaptent de plus en plus leur structure et leurs services pour répondre aux nouveaux besoins des entreprises, tout en continuant à s'acquitter de leur mandat traditionnel consistant à représenter la voix du secteur privé sur les questions de politique sociale et dans le cadre des processus de dialogue social.

Nous sommes heureux de vous dévoiler le présent rapport, qui expose les principales réalisations obtenues auprès des organisations d'employeurs et d'entreprises aux niveaux mondial, régional et national. Pendant la période 2016-17, ACT/EMP a mené des activités dans plus de 90 pays pour contribuer à façonner des organisations plus adaptées aux besoins des entreprises par un soutien axé sur la demande et des réponses sur mesure. Dans le cadre de leur travail technique sur le terrain et au siège, l'Organisation internationale des employeurs et le groupe des employeurs nous ont fourni des conseils et un soutien précieux dont nous leur sommes vivement reconnaissants.

Alors que nous revenons sur les progrès réalisés en 2016-17, nous saisissons aussi l'occasion de réfléchir à l'avenir. De nombreux défis subsistent, et ils sont accentués par l'évolution du monde du travail qui touche les économies et les sociétés. Pendant la période biennale 2018-19, ACT/EMP continuera de soutenir les organisations d'employeurs et d'entreprises dans leurs efforts de sensibilisation et dans leur rôle de prestataires de services pour promouvoir les entreprises en tant que moteurs du développement durable et relayer la voix du secteur privé auprès de l'OIT et au-delà. Enfin, dans la perspective du 100e anniversaire de l'OIT, nous entendons nous attacher davantage encore, conformément à notre mandat, à représenter la voix des entreprises sur les questions touchant à l'évolution du marché du travail, afin de veiller à ce que les organisations d'employeurs et d'entreprises et leurs membres soient prêts à affronter l'avenir.



Deborah France-Massin
Directrice
Bureau des activités pour les employeurs
Bureau international du Travail



Rafael Gijón von Kleist
Directeur adjoint
Bureau des activités pour les employeurs
Bureau international du Travail

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	iii
ACRONYMES	v
ACT/EMP EN BREF	vi
EXAMEN BIENNAL	1
SECTION 1 : INITIATIVES, PRODUITS ET FORMATIONS DE PORTÉE MONDIALE	5
Femmes d'affaires et femmes cadres : améliorer la performance des entreprises	5
Le Programme des activités pour les employeurs du Centre de Turin et le renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et d'entreprises	6
Travail forcé et traite des personnes le long des chaînes d'approvisionnement et dans les différents secteurs et branches d'activités	7
Créer un environnement propice à des entreprises durables	8
L'avenir des organisations d'employeurs et d'entreprises	9
SECTION 2 : APERÇU RÉGIONAL	11
Afrique	11
États arabes	16
Asie-Pacifique	18
Europe orientale et Asie centrale	24
Amérique latine et Caraïbes	31
SECTION 3 : PUBLICATIONS, DONNÉES FINANCIÈRES ET MEMBRES DE L'ÉQUIPE	35
Publications	35
Données financières	39
Notre équipe mondiale	41

ACRONYMES

ACT/EMP	Bureau des activités pour les employeurs
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
CCIJ	Conseil des chambres d'industrie de Jalisco
CNP	Conseil national du patronat du Sénégal
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CTBO	Coopération technique au titre du budget ordinaire
CTXB	Coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires
FCEF	Fédération du commerce et des employeurs des Fidji
GERME	Gérez mieux votre entreprise
GICAM	Groupement inter-patronal du Cameroun
OCCI	Chambre de commerce et d'industrie d'Oman
OIT	Organisation internationale du Travail
ODD	Objectifs de développement durable
PME	Petites et moyennes entreprises
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SST	Sécurité et santé au travail
UMFCCI	Fédération des chambres de commerce et d'industrie de la République de l'Union du Myanmar

ACT/EMP EN BREF

Unité spécialisée du Secrétariat de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) est chargé de promouvoir le bon fonctionnement et l'efficacité des organisations d'employeurs et d'entreprises. Ces organisations représentent les intérêts collectifs et la voix des entreprises, et sont l'une des composantes de la structure tripartite de l'OIT. Elles fournissent des orientations et participent à la gouvernance de l'OIT afin de veiller à ce que celle-ci serve les intérêts de ses mandants et réponde à leurs besoins. En leur qualité d'acteurs économiques de premier plan, les organisations d'employeurs et d'entreprises travaillent avec les gouvernements pour mettre en place un environnement propice à la réussite des entreprises et offrent à leurs membres des services de nature à promouvoir leur productivité, leur compétitivité et leur capacité à surmonter les défis, en particulier compte tenu de la nature évolutive que revêtent aujourd'hui les mondes du travail et de l'entreprise.

Les principaux volets de nos activités sont les suivants :



Entretenir et développer un réseau mondial d'organisations d'employeurs et d'entreprises



Agir en qualité de partenaire interne de confiance de l'OIT auprès des organisations d'employeurs et d'entreprises et tenir l'OIT informée de leurs points de vue, de leurs difficultés et de leurs priorités



Mener des programmes de renforcement des capacités répondant aux besoins des organisations d'employeurs et d'entreprises (ciblant trois domaines : la gouvernance et la stratégie, les services et les politiques)



Faciliter la collaboration globale de l'OIT avec les organisations d'employeurs et d'entreprises



Réaliser des travaux de recherche et partager des connaissances



Entretenir de solides relations avec le secteur privé

À l'échelle mondiale, l'équipe d'ACT/EMP compte 40 personnes aux parcours variés et dont l'expertise couvre toutes les questions touchant au marché du travail. Nos activités poursuivent les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir : normes et principes et droits fondamentaux au travail ; emploi ; protection sociale ; et tripartisme et dialogue social.

www.ilo.org/employers

EXAMEN BIENNAL

Le soutien apporté par ACT/EMP aux organisations d'employeurs et d'entreprises a essentiellement consisté à mettre en œuvre des activités de renforcement des capacités, à leur fournir des orientations stratégiques et à produire des travaux de recherche et des outils à leur intention. ACT/EMP a incité de nombreuses organisations à élaborer et adopter des plans stratégiques, à développer leur base de membres et à améliorer leurs structures de gestion. En outre, ACT/EMP a renforcé ses services existants et fourni de nouveaux services qui ont permis aux organisations d'employeurs et d'entreprises d'étendre leur portée à de nouveaux membres potentiels et de démontrer qu'elles disposaient désormais de capacités accrues pour coordonner des efforts de sensibilisation fondés sur des données probantes.

En 2016-17, les réalisations ont différé d'un pays à l'autre, mais les chiffres globaux montrent une forte demande émanant des organisations d'employeurs et d'entreprises en vue de la mise en place de nouveaux services ou de l'amélioration des services existants, car leurs membres se tournent constamment vers elles pour obtenir des conseils et des renseignements et suivre des formations, même dans les marchés compétitifs. Si notre assistance a concerné environ pour moitié le développement de services traditionnels d'organisations d'employeurs et d'entreprises, touchant notamment à la gestion des ressources humaines, aux relations professionnelles, au droit du travail et à la sécurité et la santé au travail (SST), nous avons aussi abordé des questions innovantes d'intérêt global pour les entreprises, comme le renforcement de la résilience aux catastrophes naturelles ou l'élargissement de la portée des organisations d'employeurs et d'entreprises aux petites entreprises, qui représentent une importante part du secteur privé dans la plupart des pays que l'OIT sert.

Pendant la période biennale visée, ACT/EMP s'est employé en priorité à développer des produits du savoir en compilant des données originales provenant d'entreprises et d'organisations d'employeurs et d'entreprises et des informations qualitatives sur l'avenir du travail, la vulnérabilité, les chaînes d'approvisionnement mondiales, les peuples indigènes et tribunaux, et les femmes d'affaires et femmes cadres, entre autres. Nous avons aussi élaboré quelque 30 rapports, documents, fiches pays, études de cas et guides à l'intention des organisations d'employeurs et d'entreprises et de leurs parties prenantes.

APERÇU 2016-17

Énoncé du résultat attendu

Renforcement de la représentativité des organisations d'employeurs et d'entreprises et de leur capacité organisationnelle et analytique à influencer sur l'élaboration des politiques aux niveaux national, régional et international.



- Budget global de **2,27 millions de dollars E.-U.** issu des fonds de coopération technique au titre du budget ordinaire affectés à ACT/EMP
- Relations entretenues avec des organisations d'employeurs et d'entreprises dans plus de **90 pays**

Le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et d'entreprises est un processus technique axé sur les résultats qui nécessite un solide engagement politique. Tandis que ces organisations s'approprient davantage le soutien fourni par l'OIT et montrent une plus grande capacité à en tirer parti, elles rencontrent toujours des difficultés pour mettre en œuvre les capacités nouvellement acquises, du fait de leurs contraintes. Par conséquent, ACT/EMP a pour objectif de mieux aligner ses activités sur les organisations d'employeurs et d'entreprises au niveau national, afin de parvenir à un engagement plus profond et à un impact plus durable. En outre, il continuera de montrer la voie en élaborant des produits du savoir et en fournissant des données probantes sur les principales questions d'intérêt pour les entreprises, le but étant de favoriser une coopération plus étroite, plus innovante et plus localisée avec les organisations d'employeurs et d'entreprises.

Le présent rapport expose les activités que nous avons réalisées avec les organisations d'employeurs et d'entreprises, les exemples donnés ne pouvant bien-sûr refléter qu'une petite partie des partenariats et réussites d'ACT/EMP. La section 1 donne un aperçu des initiatives, des produits et des efforts de renforcement des capacités de portée mondiale, tandis que la section 2 s'intéresse aux réalisations obtenues dans cinq régions : l'Afrique, les États arabes, l'Asie-Pacifique, l'Europe orientale et l'Asie centrale, et l'Amérique latine et les Caraïbes. Enfin, à la section 3, on trouvera une liste des publications d'ACT/EMP, ainsi qu'un aperçu de nos données financières et de notre équipe mondiale.





SECTION | 1

INITIATIVES, PRODUITS ET FORMATIONS DE PORTÉE MONDIALE

Femmes d'affaires et femmes cadres : améliorer la performance des entreprises



L'initiative d'ACT/EMP consacrée aux femmes dans les affaires et aux postes de direction vise à permettre aux entreprises et aux organisations d'employeurs et d'entreprises dans le monde de mieux comprendre les réalités, les défis et les possibilités des femmes qui occupent de hauts postes de direction ou qui siègent dans des conseils d'administration.¹ Elle recueille des données fiables et détaillées sur les pratiques des entreprises et sur les arguments financiers en faveur de la diversité hommes-femmes, et s'intéresse pour ce faire non seulement aux grandes sociétés, mais aussi aux petites et moyennes entreprises (PME), par l'intermédiaire d'organisations d'employeurs et d'entreprises.

L'initiative Femmes d'affaires et femmes cadres entend contribuer à la réalisation de la cible 5.5 des Objectifs de développement durable (ODD) consistant à garantir « la participation

entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique ». Elle est en outre directement liée à l'indicateur 5.5.2 « Proportion de femmes occupant des postes de direction », dont l'OIT est notamment responsable.

Faisant fond sur les phases précédentes de l'initiative Femmes d'affaires et femmes cadres et sur l'initiative sur les femmes au travail, de nouveaux produits du savoir ont été lancés en 2016-17 pour montrer comment les entreprises et les organisations d'employeurs et d'entreprises attirent les meilleurs talents, peuvent assurer un environnement de travail équitable et faire progresser les femmes aux postes de direction. En partenariat avec des experts des questions touchant à l'égalité hommes-femmes, des organisations d'employeurs et d'entreprises et des entreprises du monde entier, et avec le soutien du partenariat OIT-Suède, ACT/EMP a préparé et publié cinq rapports et guides pendant la période biennale examinée :

- *Women in business and management: Gaining momentum in the Middle East and North Africa (2016);*
- *Women in business and management: Gaining momentum in Latin America and the Caribbean (2017);*
- *A global snapshot: Women leaders and managers in employers' organizations (2017);*
- *Promoting women in business and management: A handbook for national employers' organizations (2017) ; et*
- *Gender diversity journey: Company good practices (2017).*

Les rapports consacrés au Moyen-Orient et à l'Afrique du Nord et à l'Amérique latine et aux Caraïbes ont plus particulièrement servi de base aux débats tenus lors de conférences régionales. La conférence à l'intention des États

« Pratiquer l'égalité, bâtir des systèmes de gestion des ressources humaines tenant compte des spécificités hommes-femmes, créer des environnements propices aux femmes dans le monde de l'entreprise, mettre en place une infrastructure sociale souple et favoriser les modalités de travail permettant de concilier vie privée et vie professionnelle pour les femmes comme pour les hommes sont autant d'éléments cruciaux pour garantir l'avancement professionnel des femmes. »

Redha Bin Juma Al Saleh, vice-président chargé des questions administratives et financières, Chambre de commerce et d'industrie du Sultanat d'Oman

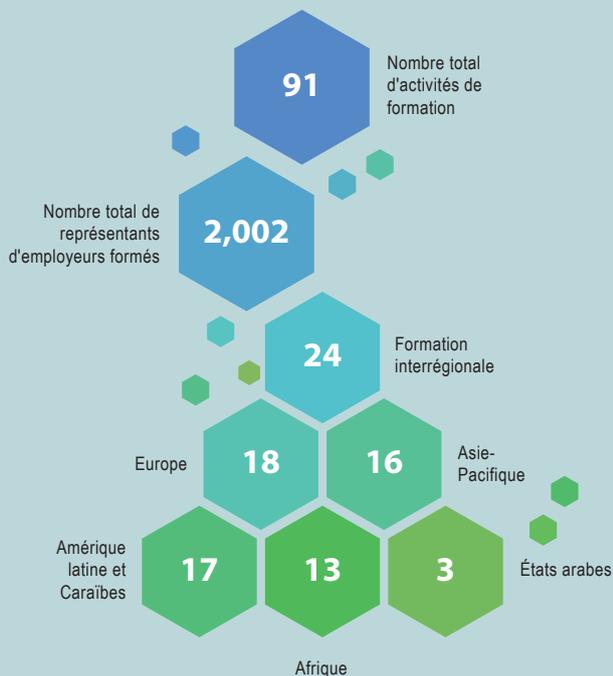
¹Pour plus d'informations sur l'initiative Femmes d'affaires et femmes cadres, voir :

http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/2017/wibm_brochure_2017june.pdf

arabes s'est déroulée à Muscat (février 2016) et était organisée conjointement avec la Chambre de commerce et d'industrie du Sultanat d'Oman. La conférence pour l'Amérique latine et les Caraïbes a pour sa part pris place à Lima (mai 2017) et a été tenue avec la Confédération nationale des institutions des entreprises privées.

Le Programme des activités pour les employeurs du Centre de Turin et le renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et d'entreprises

APERÇU du volet Formation d'ACT/EMP en 2016-17



Pendant la période biennale 2016-17, le Programme des activités pour les employeurs du Centre international de formation de l'OIT à Turin (ci-après Centre de Turin) a réalisé des activités de renforcement des capacités et de formation à l'intention de plus de 2 000 représentants d'organisations d'employeurs et d'entreprises dans le monde, soit 5 000 jours/participant de formation. Le volet renforcement des capacités du Programme s'articule autour de quatre axes principaux : gestion des organisations d'employeurs et d'entreprises ; renforcement de l'influence des organisations d'employeurs et d'entreprises sur l'élaboration des politiques ; développement des services des organisations d'employeurs et d'entreprises ; et renforcement des capacités des entreprises en matière de responsabilité sociale. Par rapport à la période biennale précédente, en 2016-17, le Programme des activités pour les employeurs du Centre de Turin a multiplié par cinq le nombre de certificats délivrés et a combiné les formations présentielles et l'apprentissage à distance : plus de 500 représentants d'organisations d'employeurs et d'entreprises se sont inscrits à des formations comportant un examen final de validation des compétences.

Parmi les principaux produits de renforcement des capacités conçus à l'intention des organisations d'employeurs et d'entreprises, il faut citer la deuxième édition de la série phare de l'OIT intitulée *The Effective Employers' Organization*, lancée en 2017. Cet outil de



Des employeurs suivent la formation à la bonne gestion des organisations d'employeurs et d'entreprises au Centre de formation de Turin, en avril 2016.

« Cette formation comble d'importantes lacunes. Non seulement elle s'intéresse aux questions courantes, mais encore elle permet une véritable prise de conscience en matière de réflexion stratégique. De plus, on s'y base toujours sur la réalité de nos organisations. Suivre cette formation m'a aidé à me concentrer sur les vrais résultats et sur la pertinence des questions pour mon travail en tant que directeur. »

Harrington Chibanda, directeur exécutif de la Fédération des employeurs de Zambie

formation est axé sur cinq thématiques : la bonne gouvernance, le plaidoyer, les membres, la communication et les services. Ces nouveaux supports ont été intégrés au cours intitulé *Master Training on the Effective Business Member Organization*, une formation mixte (présentielle/à distance) de deuxième cycle destinée aux professionnels et portant sur la bonne gestion des organisations d'employeurs et d'entreprises. Le Programme des activités pour les employeurs du Centre de Turin organise cette formation une fois par année depuis 2013, et les quatrième et cinquième éditions du cours se sont classées parmi les formations les mieux évaluées.

Le Programme des activités pour les employeurs du Centre de Turin a lancé une formation en ligne ouverte à tous sur le rôle et les responsabilités des membres du conseil d'organisations d'employeurs et d'entreprises. Ciblante les membres actuels et futurs, la formation fournit aux participants des outils cruciaux pour influencer sur la direction stratégique de leur organisation.

Le Programme a aussi lancé une nouvelle formation mixte sanctionnée par un certificat et intitulée *Macroeconomics for social negotiators*, qui s'accompagne d'un manuel. Dans le cadre de cette formation née d'une collaboration entre l'université de Turin et l'université du Pacifique à Lima, les représentants d'employeurs utilisent des outils de traitement des données socio-économiques. L'idée consiste à leur apprendre à interpréter les résultats obtenus avec de tels outils aux fins de l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes.

En réponse au durcissement des réglementations relatives à la SST et aux demandes accrues des organisations d'employeurs et d'entreprises en vue de renforcer les services de SST proposés à leurs membres, le Programme des activités pour les employeurs du Centre de Turin a lancé une deuxième édition du programme de formation *Éléments essentiels de la sécurité et santé au travail* destiné aux entreprises. Plus de 25 organisations d'employeurs et d'entreprises dans le monde proposent cette formation.

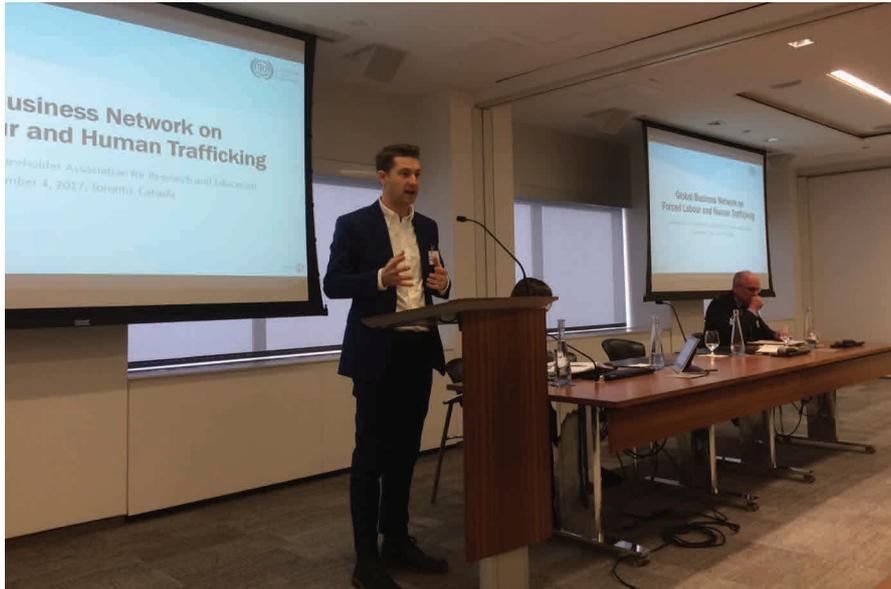
Travail forcé et traite des personnes le long des chaînes d'approvisionnement et dans les différents secteurs et branches d'activités

Le travail forcé et la traite des personnes se perpétuent malgré la multiplication des initiatives publiques et privées visant à éradiquer ces violations des droits de l'homme. Aucun employeur dans le monde ne souhaite être associé à de telles pratiques, qui vont à l'encontre des progrès économiques et sociaux que les entreprises peuvent réaliser. Pourtant, la plupart des entreprises, en particulier celles de petite taille, ne disposent pas des ressources nécessaires pour traiter la question, et les entreprises de toutes tailles ont des difficultés à déterminer les mesures efficaces qui peuvent être prises pour lutter contre le travail forcé et la traite des personnes.

En 2017, ACT/EMP, conjointement avec le Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) du Secrétariat de l'OIT, a lancé un processus de consultation auprès d'entreprises et d'organisations d'employeurs et d'entreprises en vue de la création du Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé et la traite, chargé d'aider les entreprises à aborder les défis liés à ces questions. Le Réseau est actuellement dans sa phase de démarrage. Plusieurs activités ont été mises en œuvre pour dialoguer avec les entreprises sur les moyens, pour le Réseau, de répondre à leurs besoins et priorités.

- Juin 2017 : collaboration avec le Consumer Goods Forum, le Leadership Group for Responsible Recruitment de l'Institute for Human Rights and Business, et le groupe de travail sur les chaînes d'approvisionnement d'Alliance 8.7 pour annoncer le processus de consultation du Réseau lors de manifestations de portée mondiale et échanger des vues initiales avec des entreprises orientées sur des activités internationales, notamment dans le cadre de discussions sur les frais de recrutement.
- Décembre 2017 : consultation nationale sur le Réseau à Toronto (Canada) tenue par la Shareholder Association for Research and Education.

Le Réseau vise à offrir une plateforme pour le plaidoyer, le développement du leadership et des investissements tactiques. Il partagera des informations sur la façon dont les entreprises peuvent prévenir et atténuer le risque de travail forcé et de traite des personnes dans leurs propres activités et dans leurs chaînes d'approvisionnement.



Le Réseau de l'OIT sur le travail forcé et la traite appelle les entreprises à participer.
Toronto, décembre 2017.

Créer un environnement propice à des entreprises durables

Les outils pour un environnement favorable aux entreprises durables (*Enabling Environment for Sustainable Enterprises – EESE*) ont continué de servir de ressources clés pour renforcer la capacité des organisations d'employeurs et d'entreprises à élaborer des rapports fondés sur des données probantes et à promouvoir l'évolution du milieu de l'entreprise. La méthodologie EESE a été appliquée avec des organisations d'employeurs et d'entreprises pour analyser les contraintes et les possibilités des entreprises dans sept pays : Albanie, Arménie, Bolivie, Burkina Faso, Kazakhstan, Namibie, Timor-Leste et Ukraine.

Dans la plupart des pays, les organisations d'employeurs et d'entreprises ont développé un programme d'activités et mobilisé les gouvernements et les organisations de travailleurs pour qu'ils plaident en faveur de l'instauration de conditions plus propices à une croissance économique inclusive et à la création d'emplois. En outre, la méthodologie EESE a été un instrument déterminant dans les différents pays où l'OIT l'a introduite, et elle a soutenu l'élaboration de cadres stratégiques lors de la période biennale précédente.

Les organisations d'employeurs et d'entreprises doivent analyser leur environnement de façon indépendante à l'aide de sources secondaires crédibles. Pour soutenir et favoriser ces travaux de recherche, l'OIT a migré l'outil de recherche EESE relatif aux données secondaires auprès du Centre de Turin. Il s'agit d'une plateforme en ligne conçue pour permettre aux organisations d'employeurs et d'entreprises d'accéder aux informations les plus récentes concernant plus de 250 variables associées aux 17 piliers de l'entreprise durable. Le transfert offrira plus de possibilités sur le plan du renforcement des capacités, en particulier compte tenu du fait que l'outil fait partie de nouvelles formations lancées en 2017.



L'avenir des organisations d'employeurs et d'entreprises

ACT/EMP a lancé un travail de recherche mondial sur les transformations qui interviennent au sein des organisations d'employeurs et d'entreprises du fait de l'évolution actuelle rapide des dynamiques économiques, sociales et politiques. Ce travail s'intéresse à la façon dont l'évolution des modèles d'affaires et de la production, des marchés et des relations avec les consommateurs, ainsi que des relations sur le lieu de travail et des pratiques en matière de ressources humaines fait à son tour évoluer les besoins des entreprises en représentation collective et services.

Le travail de recherche est basé sur un examen exhaustif de la littérature, une synthèse de sources primaires et des études régionales d'organisations d'employeurs et d'entreprises. Il comprend des études de cas détaillées qui fournissent des exemples pratiques montrant comment des organisations d'employeurs et d'entreprises adaptent leurs structures et leurs services pour répondre aux nouvelles demandes de leurs membres. Il doit contribuer à l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail et aux délibérations des organisations d'employeurs et d'entreprises et de leurs membres aux niveaux mondial, régional et national aux fins de l'élaboration de politiques tournées vers l'avenir.



ACT/EMP, l'Organisation internationale des employeurs, des représentants du monde académique et l'Union patronale suisse échangent des idées sur l'évolution du rôle des organisations d'employeurs et d'entreprises. Genève, novembre 2017.



SECTION | 2 |

APERÇU RÉGIONAL

AFRIQUE



« Savoir quelles lois s'appliquent dans une juridiction donnée est important pour les affaires dans n'importe quel pays. Pourtant, trouver les lois pertinentes auprès d'une source fiable, concise et accessible et dans un format bon marché est souvent difficile. Le recueil est ainsi un outil particulièrement utile, puisqu'il répond aux besoins futurs des entreprises au sein de la sous-région de la SADC. Les chaînes d'approvisionnement sont aujourd'hui transfrontalières et les parties prenantes doivent connaître les lois du travail applicables dans chaque pays. Compte tenu de la mobilité croissante des travailleurs et des activités transfrontalières des entreprises, cet outil sera une ressource actualisée précieuse pour les entreprises qui cherchent à faire des affaires au sein de la SADC. Le recueil est également utile pour assurer le respect des normes du travail le long des chaînes d'approvisionnement. »

Bonisiwe Ntando, présidente du Forum du secteur privé de la SADC et PDG de la Fédération des employeurs et chambre du commerce du Swaziland

La croissance économique en Afrique a été globalement positive avec des investissements accrus qui ont généré des possibilités de développement. Les entreprises jouent un rôle déterminant pour ce qui est de stimuler la croissance économique, les échanges commerciaux et la création d'emplois. Les résultats économiques sont très variables au sein de la région, et certains pays et sous-régions doivent faire face aux difficultés liées aux conflits, à l'instabilité politique et à la corruption.

Pour veiller à ce que les entreprises soient en mesure de saisir les possibilités qui se présentent dans la région, nous travaillons en coopération avec les organisations d'employeurs et d'entreprises pour renforcer leur capacité à favoriser activement la durabilité et la croissance des entreprises par des efforts de sensibilisation fondés sur des données probantes, par une communication et une stratégie d'information efficaces et par une meilleure offre de services aux entreprises. En 2016-17, en Afrique, ACT/EMP a coopéré avec 34 organisations d'employeurs et d'entreprises sur 39 types d'activités de coopération technique.

Un recueil du droit du travail pour le Forum du secteur privé de la Communauté de développement de l'Afrique australe

Au niveau régional, ACT/EMP, conjointement avec le Forum du secteur privé de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), a élaboré un recueil du droit du travail intitulé *Compendium of labour laws in the Southern African*

Development Community. L'élaboration du recueil a renforcé la capacité des organisations nationales d'employeurs de la SADC d'aider les entreprises à pouvoir consulter les nombreuses réglementations du travail et à faciliter les opérations commerciales dans la région.

Le recueil, qui a été largement diffusé auprès des organisations d'employeurs et de leurs membres, doit servir d'aide aux entreprises actives au sein de la SADC. Les PME qui disposent de ressources limitées et celles qui font leur entrée dans l'économie formelle sont les principales bénéficiaires du recueil, puisqu'il doit leur permettre de mieux comprendre les obligations juridiques des employeurs. Le recueil facilite aussi les affaires, les échanges et l'emploi formels au sein des pays de la SADC et entre eux, en complément de l'accord tripartite de libre-échange signé dans la région. En outre, il sert d'outil d'information pour l'amélioration de la cohérence des politiques et l'échange des bonnes pratiques.

Une plateforme en ligne assure un accès facile à l'information contenue dans le recueil et offre une vue d'ensemble des lois du travail, tout en fournissant des informations plus détaillées sur les différents pays de la région de la SADC. Enfin, elle permet de réaliser des comparaisons entre pays, qui peuvent être utiles à des fins de sensibilisation. Les phases pilotes et de test de la plateforme en ligne ont d'ores et déjà commencé.

Vers de meilleures politiques en matière de ressources humaines et d'égalité hommes-femmes : l'académie des ressources humaines de la Fédération des industries égyptiennes

En juin 2017, la Fédération des industries égyptiennes a créé l'Académie des ressources humaines : Stratégies et solutions pratiques pour de meilleures politiques en matière de ressources humaines et d'égalité hommes-femmes, conçue pour aborder les défis du marché du travail et des affaires tels que les inégalités hommes-femmes, le faible taux de participation des femmes au marché du travail et le manque de possibilités de formation à l'intention des entreprises égyptiennes. Fondée sur l'idée que promouvoir la diversité est bon pour les affaires, l'Académie vise à promouvoir l'égalité hommes-femmes dans les entreprises au travers d'une formation à l'intention des responsables des ressources humaines des entreprises égyptiennes sur les bonnes pratiques et politiques en matière d'égalité, de diversité et de respect du droit du travail et des normes internationales du travail.

« Nous remercions le Bureau des activités pour les employeurs de l'OIT pour le soutien technique apporté en vue de faire de cette académie une réalité. Avec ce nouveau service, la Fédération des industries égyptiennes s'attache à promouvoir de solides politiques des ressources humaines fondées sur l'égalité hommes-femmes, la diversité et le respect du droit du travail. Nous suivons une approche en trois volets en travaillant avec plusieurs groupes cibles – responsables des ressources humaines, présidents-directeurs généraux et chambres d'industrie – pour maximiser l'impact. »

Mohamed El Sewedy, président de la Fédération des industries égyptiennes

La formation, qui dure 15 jours, aborde conjointement les thèmes de l'égalité hommes-femmes, des ressources humaines et du droit du travail sur la base de stratégies de ressources humaines modernes tenant compte des questions d'égalité de genre, et met l'accent sur des solutions pratiques et des études de cas. L'Académie est un nouveau service durable de la Fédération des industries égyptiennes et constitue une occasion d'exploiter les connaissances existantes pour instaurer un meilleur environnement de travail de nature à favoriser la réussite des entreprises. Il est prévu dans l'avenir d'ajouter de nouveaux modules à l'Académie et d'assurer un suivi au niveau des entreprises.



Human resources managers tune in as they participate in a course on gender equality at FEI's Human Resources Academy. Cairo, November 2017.

Promouvoir un engagement accru des entreprises au Sénégal en matière de SST

Depuis qu'il a créé un service de formation à la SST avec le soutien d'ACT/EMP en 2015, le Conseil national du patronat du Sénégal (CNP) a pris une décision stratégique consistant à améliorer son offre de services en adaptant sa communication à des secteurs spécifiques. Pour commencer, le CNP a ciblé le secteur de la construction, qui compte l'un des taux d'accidents professionnels les plus élevés du pays.



Les formateurs WISCON du CNP effectuent une visite sur un site de construction réalisant des travaux en hauteur. Nianing, juillet 2017.

En juillet 2017, l'unité SST du CNP a lancé un service de formation visant à réduire les risques professionnels. Dix-sept professionnels – des spécialistes du CNP et d'entreprises affiliées au Syndicat professionnel des entreprises du bâtiment et des travaux du Sénégal (membre du CNP) – ont été formés en tant que formateurs en prévention des risques professionnels. Cette formation des formateurs s'est basée sur les outils développés dans le cadre du programme d'amélioration du travail sur les petits sites de construction de l'OIT (*Work Improvement for Small Construction Sites – WISCON*). Les outils ont été adaptés au contexte sénégalais et testés par les formateurs lors de visites sur des sites de construction. Il est ressorti de ces visites qu'il existait une grande marge d'amélioration, en particulier dans les méthodes de travail des petits et moyens sous-traitants, mais aussi dans les entreprises de plus grande taille reconnues pour leurs bonnes pratiques.

Les 17 formateurs WISCON déploient des efforts de sensibilisation aux risques professionnels auprès de 54 entreprises de construction, ainsi que des membres du CNP et de leurs sous-traitants. En outre, le Réseau des formateurs WISCON du CNP permet aux formateurs d'échanger leurs bonnes pratiques par le biais d'une plateforme (média social). Les formateurs communiquent les progrès réalisés au sein des entreprises en y publiant régulièrement des images prises avant et après leur intervention.

Ce nouveau service a permis au CNP de promouvoir l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail en tant que méthode de gestion des risques, ce qui a contribué à ce que les entreprises de toutes tailles rendent leur lieu de travail plus sûr et améliorent leur efficacité et leur compétitivité tout en s'employant à promouvoir un meilleur climat social.

Permettre aux femmes entrepreneurs d'acquérir des compétences clés pour développer leurs affaires au Cameroun

En 2016, le Groupement inter-patronal du Cameroun (GICAM) a créé le réseau des femmes entrepreneurs du Cameroun dans le cadre de ses efforts visant à renforcer l'entrepreneuriat féminin. Le GICAM a dispensé une formation à 14 formateurs afin de leur inculquer les connaissances et compétences utiles pour assurer des formations à l'intention des femmes entrepreneurs. Par le biais de ce réseau, 316 femmes ont suivi une formation abordant les questions relatives au travail et à la famille, au marketing, à l'achat et à la vérification des stocks, à l'estimation des coûts, à la tenue de registres, au personnel et à la productivité, et à la planification. Plus important encore, les femmes qui ont suivi la formation ont mis en œuvre d'importants changements au niveau de la gestion de leur entreprise.

De plus, ces femmes entrepreneurs se sont familiarisées avec les concepts clés que sont le dialogue social, la protection sociale et la sécurité sociale. Plus de 800 femmes ont aussi participé à des conférences organisées sur ces thèmes et d'autres, notamment sur le leadership et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Pour le GICAM, soutenir les femmes entrepreneurs constitue un bon moyen d'élargir sa base de membres et de promouvoir la transition des petites entreprises vers l'économie formelle. Ce soutien continuera d'occuper une place stratégique durable parmi l'offre de services du GICAM aux entreprises.

Aperçu de notre travail en AFRIQUE

Afrique du Nord

1	Algérie	Document d'orientation sur les investissements étrangers directs
2	Égypte	Lancement de deux bureaux régionaux pour la Fédération des industries égyptiennes Établissement d'une unité chargée de la responsabilité sociale des entreprises Académie des ressources humaines pour de meilleures politiques en matière de ressources humaines et d'égalité hommes-femmes
3	Maroc	Guides sur la SST et la gouvernance interne / Outil en ligne sur la législation et les pratiques en matière de ressources humaines
4	Soudan	Association des femmes d'affaires
5	Soudan du Sud	Plan stratégique
6	Tunisie	Académie des femmes d'affaires

Afrique de l'Ouest

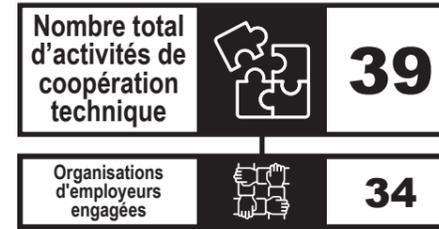
7	Burkina Faso	Environnement favorable aux entreprises durables
8	Cape Verde	Micro et petites entreprises et entrepreneuriat des femmes
9	Côte d'Ivoire	Position de principe sur la formation professionnelle
10	Gambie	Guide sur le droit du travail Guide sur la taxation des PME
11	Ghana	Position de principe sur le développement des compétences
12	Guinée Bissau	Formation « Gérez mieux votre entreprise » (GERME)
13	Mali	Formation au dialogue social et à la négociation collective
14	Sénégal	Formation à la SST
15	Sierra Leone	Plan stratégique
16	Togo	Outil de gestion de la relation client

Afrique centrale

17	Cameroun ²	Formation à l'entrepreneuriat féminin
18	République centrafricaine	Audit stratégique et plan de développement stratégique
19	Tchad	Plan stratégique
20	Comores	Évaluation des besoins de formation
21	Congo	Plan stratégique
22	République démocratique du Congo	Services aux PME
23	Sao Tomé	Stratégie relative à la durabilité des services

Afrique australe

	Sous-région	Forum du secteur privé de la Communauté de développement de l'Afrique australe : recueil du droit du travail
24	Botswana	Cadre de gouvernance révisé Document d'orientation sur la fermeture des mines de nickel-cuivre
25	Lesotho	Formation GERME et services de développement des entreprises
26	Malawi	Loi relative à l'emploi et aux relations professionnelles
27	Namibie	Environnement favorable aux entreprises durables
28	Rwanda	Formation aux relations professionnelles
29	Swaziland	Programme d'activités
30	Zambie	Plan relatif aux services aux membres
31	Zimbabwe	Plan stratégique 2017-2021



²Le budget comprend 360 000 dollars E.-U. pour le Cameroun au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO)

APERÇU RÉGIONAL

ÉTATS ARABES

Dans la région des États arabes, les activités de coopération technique mises en œuvre par ACT/EMP à l'intention des organisations d'employeurs et d'entreprises ont touché aux possibilités et difficultés des entreprises. Nous nous sommes plus particulièrement assurés des ressources pour axer notre coopération prioritairement sur le Liban, où l'objectif était d'assister les PME et les coopératives du secteur agroalimentaire, et nous avons intensifié notre assistance technique à Oman, avec un soutien spécifique aux différents secteurs en matière d'élaboration des politiques.

En 2016-17, ACT/EMP a répondu aux besoins des organisations d'employeurs et d'entreprises de six pays de la région des États arabes avec huit types d'activités de coopération technique.

Promouvoir les compétences utiles au secteur du tourisme à Oman

La Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (OCCI) s'est penchée sur 20 hôtels trois à cinq étoiles du pays, ainsi que sur deux institutions de formation aux métiers du tourisme pour comprendre les difficultés rencontrées par les travailleurs du secteur, en particulier en lien avec les politiques de « nationalisation » du marché du travail et les facteurs connexes tels que la pénurie de compétences et les travailleurs étrangers. En janvier 2016, l'OCCI a présenté ses conclusions dans un rapport intitulé *The manpower needs of the Omani Hotel Sector* et, sur la base de celui-ci, a formulé des recommandations stratégiques à l'intention du ministère de la Main-d'œuvre.

En octobre 2016, le ministère a publié une note dans laquelle il soulignait l'importance de l'étude et souscrivait à l'ensemble des recommandations formulées. Il a ensuite énoncé des directives spécifiques pour les hôtels, prévoyant notamment des quotas flexibles de travailleurs étrangers dans le secteur hôtelier. Le ministère a aussi demandé à l'OCCI de réaliser d'autres études nationales plus approfondies afin de servir de référence pour le secteur. Enfin, il a communiqué les conclusions et recommandations du rapport au comité interministériel conjoint public-privé sur les politiques de nationalisation du marché du travail.

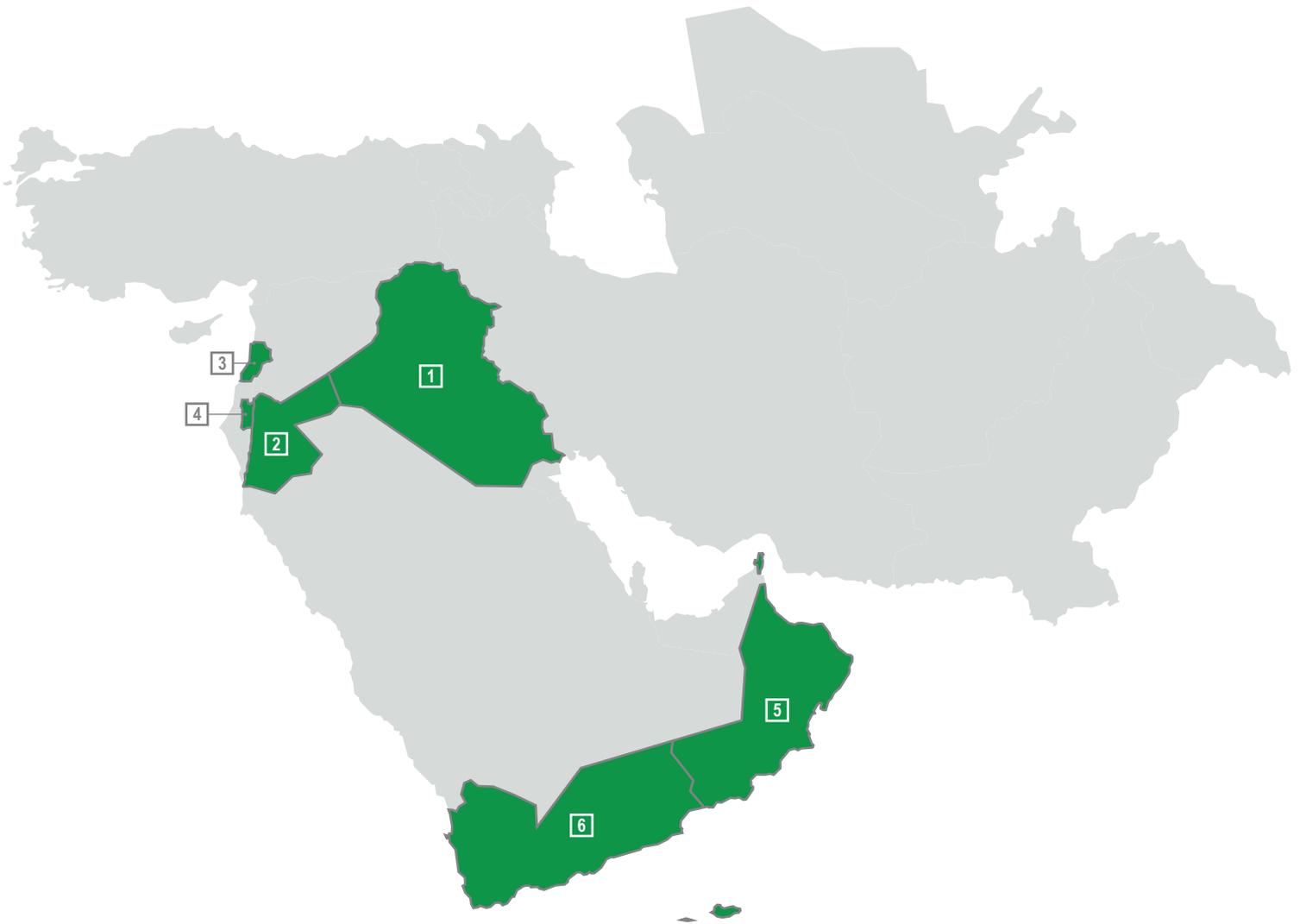
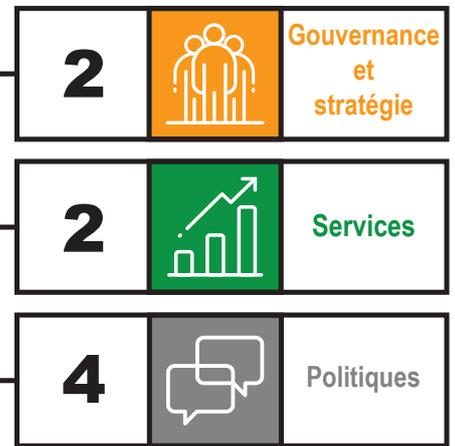
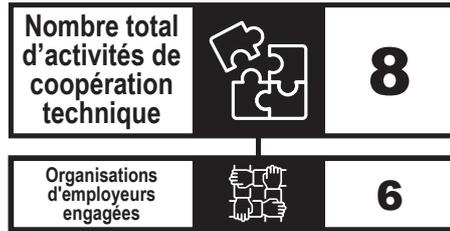
En février 2017, le comité conjoint a examiné chacune des questions soulevées dans le rapport et a demandé à l'OCCI de convoquer une deuxième réunion. Donnant suite à cette demande, l'OCCI a organisé une réunion nationale des parties prenantes en mai 2017 pour discuter du rapport sur le secteur du tourisme et du rapport secondaire intitulé *Effective Labour Policy for the Tourism Industry in Oman* avec des entreprises et organisations de travailleurs clés, ainsi qu'avec l'OIT. Les participants à la réunion ont adopté des recommandations stratégiques alignées sur la Stratégie 2040 pour le secteur touristique d'Oman et le plan national de mise en œuvre sur cinq ans (Tanfeeth programme 2016-2020).



L'OCCI, des entreprises et des représentants des autorités et d'institutions de formation liées au tourisme discutent des principales difficultés rencontrées par les hôtels et le secteur du tourisme en général. Muscat, mai 2017.

Aperçu de notre travail dans les

ÉTATS ARABES



États arabes

1	Iraq	Améliorer la structure de gouvernance conformément à la loi n° 34 de la Fédération des industries irakiennes
2	Jordanie	Document d'orientation sur le salaire minimum Plan d'action pour améliorer les services aux PME
3	Liban	Outil de diagnostic de la Lebanese League for Women in Business (LLWB) Guide électronique pour l'industrie agroalimentaire
4	Territoire palestinien occupé	Révision du droit du travail
5	Oman	Document d'orientation sur le secteur hôtelier
6	Yémen	Rapport d'évaluation sur l'impact de la guerre à Sanaa

³Le budget comprend 300 000 dollars E.-U. pour le Liban au titre du CSBO

APERÇU RÉGIONAL

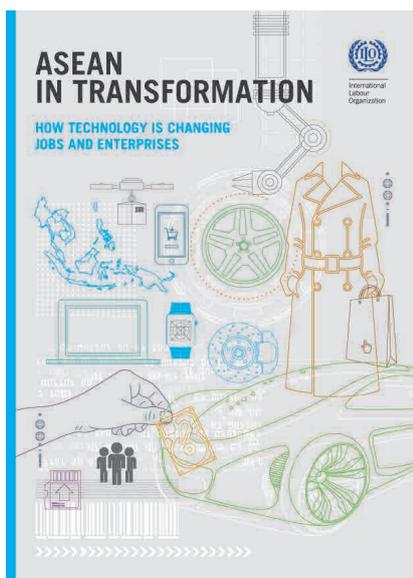
ASIE-PACIFIQUE

Dans la région Asie-Pacifique, ACT/EMP a travaillé en étroite coopération avec des organisations d'employeurs et d'entreprises pour traiter les difficultés se posant dans différents domaines stratégiques. Pour ce faire, il a fourni un soutien en vue de la réalisation de travaux de recherche, a formulé des orientations techniques et a mis en œuvre des activités de renforcement des capacités. Les domaines jugés prioritaires dans la région, qui ont été déterminés sur la base d'un dialogue permanent avec les mandants, étaient les suivants : femmes dans les affaires et aux postes de direction ; impact de la technologie sur les emplois ; rôle des organisations d'employeurs et d'entreprises pour ce qui est de prévenir et de contrer les effets négatifs des conflits, des catastrophes et de la vulnérabilité ; et mobilité des travailleurs et migrations de main-d'œuvre.

En 2016-17, dans la région Asie-Pacifique, ACT/EMP a travaillé avec des organisations d'employeurs et d'entreprises de 17 pays sur 40 types d'activités de coopération technique.

L'ASEAN en transformation : gros plan sur l'impact de la technologie sur les emplois en Asie du Sud-Est

Les technologies de rupture ont des effets notables sur les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre dans les pays en développement et entraîneront des évolutions dans les pays qui dépendent d'eux pour l'emploi et le développement économique. Les économies non diversifiées et dépendantes d'un secteur devront concevoir des stratégies pour gérer la nouvelle donne sur le marché du travail. De nombreux pays de la région sont vulnérables aux évolutions technologiques rapides qui interviennent actuellement dans la robotique, l'automatisation et d'autres domaines. Les organisations d'employeurs et d'entreprises doivent être conscientes des progrès technologiques qui interviennent dans les économies développées pour pouvoir mettre au point des stratégies en vue d'assurer la compétitivité et de participer de façon constructive au dialogue régional et national. Pour répondre à ce nouveau besoin, ACT/EMP a lancé de vastes travaux de recherche destinés à évaluer l'impact des technologies sur des secteurs clés, à observer la réponse des entreprises aux besoins technologiques et à déterminer la perception que les jeunes ont des difficultés et possibilités liées aux nouvelles technologies.



Les conclusions de ces travaux ont été publiées dans le grand rapport régional intitulé *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises*, que viennent compléter des rapports détaillés sur plusieurs secteurs : automobile et pièces d'automobiles ; électricité et électronique ; et textile, habillement et chaussures. Une étude régionale est également parue sous le titre *Perspectives of enterprises and students on future work*, de même qu'une analyse quantitative intitulée *The future of jobs at risk of automation* et visant à déterminer dans quelle mesure l'automatisation peut détruire des emplois. Cette dernière étude a servi de base à l'établissement de notes d'information par pays consacrées au Cambodge, à l'Indonésie, au Myanmar, aux Philippines, à Singapour, à la Thaïlande et au Viet Nam. Enfin, ACT/EMP a

contribué aux dialogues à l'échelle nationale et a participé à des réunions de dirigeants d'entreprises sur l'avenir du travail à Beijing, Hanoï, Jakarta, Phnom Penh et Singapour.

Les médias internationaux, régionaux et nationaux ont beaucoup parlé de ces travaux de recherche et ont contribué à attirer l'attention sur l'impact que les technologies ont sur les entreprises et les emplois au-delà des économies développées. Par ailleurs, des organisations d'employeurs et d'entreprises, mais aussi des ministères et des organisations internationales – telles que l'Association de coopération économique Asie-Pacifique, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, le Programme des Nations Unies pour le développement, des banques régionales de développement et la Banque mondiale – ont explicitement demandé à prendre connaissance des conclusions clés du rapport. ACT/EMP a donc partagé ces conclusions dans le cadre de 20 dialogues nationaux sur l'avenir du travail et réunions de politiques consacrées à trouver des solutions aux difficultés auxquelles le marché du travail est confronté. À la suite de ces manifestations, des organisations d'employeurs et d'entreprises de la région et d'autres actives dans des contextes de développement similaires, par exemple au Bangladesh, ont engagé des discussions au niveau local pour influencer sur l'élaboration des stratégies nationales, l'objectif consistant à mieux gérer les évolutions du marché du travail.



« Singapour abrite de nombreux centres technologiques et instituts de recherche, et nous [les employeurs] devons dialoguer plus régulièrement avec les organismes d'éducation et de formation afin que les futurs travailleurs disposent des compétences utiles au marché du travail. »

Stephen Yee, directeur exécutif adjoint de la Fédération nationale des employeurs de Singapour

« En Mongolie, les petites et microentreprises sont particulièrement vulnérables aux changements environnementaux et aux risques climatiques, qui ont d'énormes conséquences économiques et anéantissent les entreprises, les emplois et les moyens de subsistance. La Fédération des employeurs de Mongolie est heureuse de pouvoir offrir une valeur ajoutée réelle à la communauté des PME en apportant un soutien à ces entreprises et à leurs travailleurs par l'intermédiaire des outils et approches conçus en partenariat avec ACT/EMP. »

Kh. Gaanbaatar, directeur exécutif de la Fédération des employeurs de Mongolie

En Mongolie, les PME sont mieux à même de se préparer et de préparer les travailleurs aux catastrophes naturelles

Les catastrophes naturelles telles que blizzards, *dzud* (fortes chutes de neige et tempêtes de sable), inondations et crues dues à la fonte des neiges sont fréquentes en Mongolie, de même que les tremblements de terre, les feux de forêt et les sécheresses. Le pays connaît aussi une importante désertification. Les vents atteignent souvent une vitesse élevée et produisent des tempêtes de poussière et de sable 40 jours par an dans une grande partie du pays, voire plus de 100 jours par an dans certaines régions. Plus de 98 pour cent des entreprises mongoles étant des PME, renforcer les capacités de résilience de celles-ci est un aspect important, bien que négligé, des activités visant à renforcer la résilience des communautés. Les études réalisées ne cessent de montrer que seule une petite partie des PME connaissent les outils les plus simples de la résilience, comme l'évaluation des risques et la planification de la continuité des activités.

Les PME ne recevant pas autant de soutien de la part du gouvernement que d'autres parties prenantes, la Fédération des employeurs de Mongolie a créé un nouveau service de formation durable à leur intention afin de les aider à se préparer, ainsi que leurs travailleurs, à affronter les catastrophes naturelles. La nouvelle boîte à outils créée dans ce cadre permet à la Fédération des employeurs de Mongolie d'apporter des solutions durables pour aider les petites entreprises et leurs travailleurs en cas de catastrophe. Outre ce service pratique aux entreprises axé sur la demande, la Fédération a développé de nouveaux partenariats importants avec le cabinet du Vice-Premier ministre (lequel défend ces activités au sein du gouvernement), l'Agence nationale de gestion des situations d'urgence et des partenaires internationaux tels que la Stratégie internationale de prévention des catastrophes des Nations Unies. Grâce à ces activités, les PME ont à leur

disposition une ressource clé pour gérer les effets préjudiciables des catastrophes naturelles et provoquées par l'homme en Mongolie.

La Mongolie assume un rôle de chef de file au niveau régional en matière de gestion des catastrophes et accueillera la Conférence ministérielle asiatique sur la réduction des risques de catastrophe en 2018.

Renforcement des capacités de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de la République de l'Union du Myanmar



Pour la première fois au Myanmar, une organisation d'entreprises de niveau national dispose de capacités internes suffisantes pour se saisir de questions liées au travail.

Employés du Département des services aux employeurs

Depuis 2014, ACT/EMP coopère étroitement avec la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de la République de l'Union du Myanmar (UMFCCI) en vue de renforcer et de diversifier ses capacités. En 2016, l'UMFCCI a institutionnalisé son soutien aux entreprises et associations affiliées en matière de travail et d'emploi en créant son Département des services aux employeurs. C'est la première fois depuis 50 ans qu'une organisation d'entreprises du Myanmar dispose des capacités techniques internes nécessaires pour se saisir des questions relatives au travail et à l'emploi, ce qui représente une étape cruciale pour les employeurs du Myanmar. Le département compte actuellement cinq employés et offre des services consultatifs sur le droit du travail, des formations, des activités d'élaboration de politiques fondées sur des travaux de recherche et des activités de sensibilisation.⁵

Avant de créer ce département, l'UMFCCI ne proposait pas de formations à ses membres. Depuis qu'il existe, six nouveaux cours ont été élaborés et plus de 1 500 entreprises ont été formées dans le cadre de plus de 35 sessions de formation. En outre, le nouveau Département des services aux employeurs a

aussi contribué à établir et renforcer les capacités de l'UMFCCI en matière de sensibilisation. Il a préparé de nombreux documents d'orientation et analyses sur le droit du travail du Myanmar et fourni un soutien technique et logistique à six groupes de travail et autres ateliers consacrés à la réforme du droit du travail. Les groupes de travail ont ainsi pu formuler des recommandations à ce sujet à l'intention des employeurs, et l'UMFCCI a adopté une position sur la réforme du droit du travail qu'elle a rendue publique et utilise régulièrement à des fins de sensibilisation auprès du gouvernement.

« L'UMFCCI est extrêmement reconnaissante du soutien apporté par l'OIT [ACT/EMP] pour renforcer les capacités de l'organisation et améliorer les connaissances des employeurs et entreprises sur les questions touchant au travail. Nous sommes parvenus à créer un Département des services aux employeurs au sein de l'UMFCCI et avons publié un guide à l'intention des employeurs sur la réforme du droit du travail, pour la première fois dans notre histoire. »

Khine Khine New, co-secrétaire générale de l'UMFCCI

« Grâce à notre département, les employeurs peuvent obtenir des conseils pour régler les différends du travail, peuvent suivre des formations au droit du travail et être sensibilisés au dialogue social, ainsi qu'aux processus de conciliation, de négociation et d'arbitrage. Les employeurs du Myanmar s'intéressent de plus en plus aux questions du travail et sont très reconnaissants à l'OIT pour ce projet. »

Thet Naing Oo, directeur adjoint du Département des services aux employeurs de l'UMFCCI

⁵Pour plus d'informations à ce sujet, voir :

http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/2016/actemp_myanmar_project_2016.pdf

La voix des jeunes au sein des organisations d'employeurs et d'entreprises : lutter contre le chômage des jeunes dans les îles du Pacifique

Les îles du Pacifique sont confrontées à des défis uniques. Ces petits États insulaires comptent une importante proportion de jeunes parmi leur population, et présentent dans le même temps un chômage des jeunes élevé (jeunes qui n'occupent pas d'emploi ni ne suivent une formation). Les gouvernements de la région considèrent que l'emploi des jeunes constitue une priorité. Les ministres de la Jeunesse du Pacifique ont notamment adopté le Cadre de développement de la jeunesse du Pacifique en 2014, qui fait de l'emploi des jeunes la priorité numéro un et dans lequel l'entrepreneuriat des jeunes constitue un domaine stratégique clé.

L'emploi salarié est limité dans les îles du Pacifique, c'est pourquoi les gouvernements encouragent l'emploi indépendant et la création d'emplois pour lutter contre le taux de chômage élevé et stimuler la croissance du secteur privé. Un forum des jeunes entrepreneurs a été organisé en juin 2016 par le Conseil des jeunes du Pacifique, la Communauté du Pacifique et le Programme des dirigeants du Pacifique, avec le soutien d'ACT/EMP et de l'Organisation du secteur privé des îles du Pacifique.



La Chambre de commerce et d'industrie du Vanuatu lance son Conseil des jeunes entrepreneurs. Port Vila, novembre 2016.

Les participants à la conférence ont reconnu qu'il était important d'établir des sections jeunesse nationales au sein des organisations nationales du

secteur privé afin de soutenir les jeunes entrepreneurs et les jeunes qui aspirent à monter une entreprise. À la suite de cela, la Fédération du commerce et des employeurs des Fidji (FCEF) a lancé le Conseil des jeunes entrepreneurs chargé d'engager un dialogue avec les décideurs politiques et les législateurs pour promouvoir l'évolution des politiques et soutenir les aspirations de ses membres et des jeunes recelant un potentiel d'entrepreneuriat. Le Conseil des jeunes entrepreneurs vise à réduire les obstacles qui empêchent les jeunes de créer, maintenir et faire prospérer leurs entreprises ; à améliorer l'accès des jeunes entrepreneurs à l'information et aux services de développement des entreprises ; et à soutenir ses membres sur des aspects tels que la communication, l'accès à l'information et l'accès au marché. Le Conseil des jeunes entrepreneurs a d'ores et déjà obtenu d'importants résultats. Il a notamment élargi la base de membres de la FCEF, conduit une formation au marketing et à la réduction des risques de catastrophe, lancé le *Fiji Entrepreneur Magazine*, donné des présentations lors de foires professionnelles, plaidé en faveur d'une révision de la loi sur l'éducation et représenté le point de vue des jeunes entrepreneurs au Sommet de la jeunesse et dialogue stratégique du Pacifique en avril 2017. Il a aussi formulé des recommandations régionales sur l'entrepreneuriat des jeunes dans le Pacifique, lesquelles ont été présentées à la réunion des ministres du forum du pacifique en avril 2017.

L'exemple fructueux du Conseil des jeunes entrepreneurs de la FCEF a été reproduit par la Chambre de commerce et d'industrie du Vanuatu et la Chambre de commerce et d'industrie des îles Salomon. Les Chambres de commerce et d'industrie des Tonga, du Samoa et de Kiribati prévoient d'ores et déjà de faire de même.

Soutenir l'action tripartite pour de meilleurs résultats économiques à Sri Lanka

En 2016, le gouvernement a décidé d'octroyer une augmentation de salaire à tous les employés du secteur privé, et la loi correspondante a été promulguée malgré une forte opposition de la Fédération des employeurs de Ceylan. Avec le soutien d'ACT/EMP, cette dernière s'est alors attachée à rassembler des informations factuelles sur l'impact économique de l'intervention, et a notamment mené une enquête auprès de ses entreprises affiliées. Après analyse des informations obtenues, les employeurs ont élaboré un document de position exposant l'impact de la législation sur la productivité, la compétitivité et les systèmes de gestion de la performance. Il est ressorti des données collectées et des conclusions de l'enquête que les interventions du gouvernement avaient eu des conséquences négatives.

Un atelier tripartite a été organisé pour présenter et examiner les conclusions de la recherche. Il a permis aux participants de mettre à profit le dialogue social pour concevoir une feuille de route stratégique susceptible d'être utilisée pour fixer un salaire minimum à Sri Lanka. Le gouvernement a reconnu que cette feuille de route constituait une nouvelle méthode innovante en vue de la fixation d'un salaire minimum dans le pays.

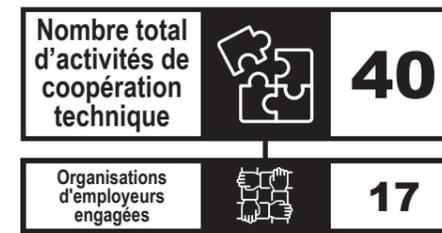
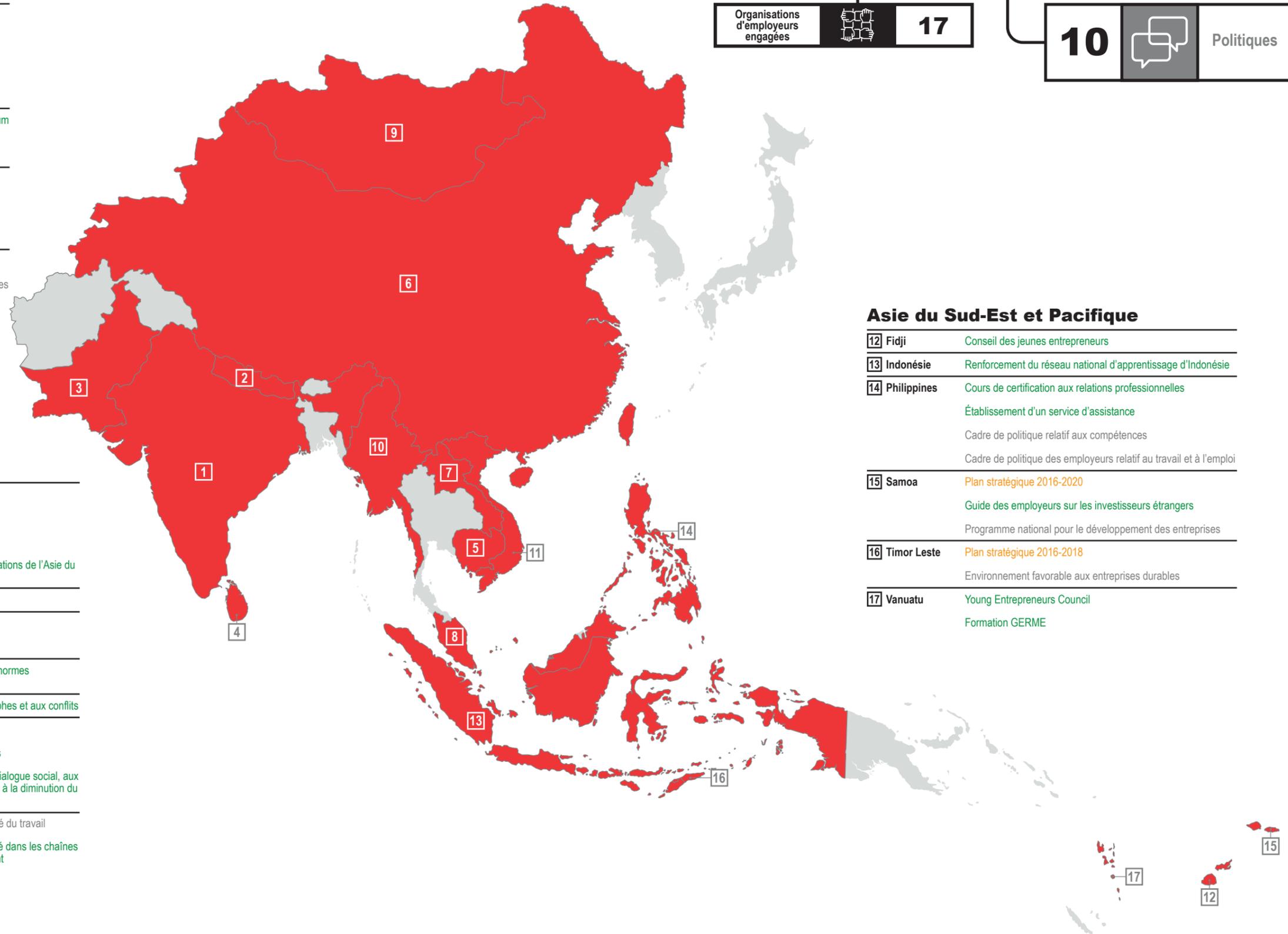
Aperçu de notre travail en ASIE-PACIFIQUE

Asie du Sud

- | | |
|--------------------|---|
| 1 Inde | Module d'apprentissage sur les relations professionnelles
Outil de formation relatif à l'absentéisme
Recueil des bonnes pratiques en matière de ressources humaines dans le secteur public
Comités bipartites d'amélioration des entreprises |
| 2 Népal | Étude des besoins en matière de ressources humaines et forum sur la gestion
Manuel sur la loi de 2016 relative aux entreprises industrielles |
| 3 Pakistan | Base de connaissances recensant les meilleures pratiques et options stratégiques
Stratégie de croissance institutionnelle
Tournée d'échange des meilleures pratiques |
| 4 Sri Lanka | Coopération régionale
Approche stratégique relative à la fixation nationale des salaires
Bureau d'aide aux PME
Unité de solutions aux problèmes touchant aux ressources humaines |

Asie de l'Est et du Sud-Est

- | | |
|--------------------------------|--|
| 5 Cambodge | Évaluation du plan stratégique précédent
Formation en matière de communication et de sensibilisation
Vidéo d'orientation sur le salaire minimum
Guide sur la communauté économique de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) |
| 6 Chine | Étude sur le salaire minimum |
| 7 RDP Lao | Cadre stratégique
Guide sur la révision du Code du travail |
| 8 Malaisie | Examen et actualisation du cours de diplôme exécutif sur les normes internationales du travail |
| 9 Mongolie | Adaptation d'un outil de formation à la résilience aux catastrophes et aux conflits |
| 10 Myanmar ⁴ | Position sur la réforme du droit du travail
Établissement d'un département des services aux employeurs
Formations sur les questions touchant au droit du travail, au dialogue social, aux salaires, au règlement des différends, à la macro-économie et à la diminution du stress sur le lieu de travail |
| 11 Viet Nam | Rapport relatif aux compétences et à la productivité du marché du travail
Guide et supports de formation sur l'élimination du travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement des secteurs du textile et de l'habillement |



Asie du Sud-Est et Pacifique

- | | |
|-----------------------|--|
| 12 Fidji | Conseil des jeunes entrepreneurs |
| 13 Indonésie | Renforcement du réseau national d'apprentissage d'Indonésie |
| 14 Philippines | Cours de certification aux relations professionnelles
Établissement d'un service d'assistance
Cadre de politique relatif aux compétences
Cadre de politique des employeurs relatif au travail et à l'emploi |
| 15 Samoa | Plan stratégique 2016-2020
Guide des employeurs sur les investisseurs étrangers
Programme national pour le développement des entreprises |
| 16 Timor Leste | Plan stratégique 2016-2018
Environnement favorable aux entreprises durables |
| 17 Vanuatu | Young Entrepreneurs Council
Formation GERME |

⁴Le budget comprend 324 243 dollars E.-U. pour le Myanmar au titre du CSBO

APERÇU RÉGIONAL

EUROPE ORIENTALE ET ASIE CENTRALE

Compte tenu de l'évolution du contexte économique et politique en Europe orientale et en Asie centrale, une grande attention a été accordée au renforcement de la gouvernance, à la planification stratégique, à la fourniture de services et à la sensibilisation auprès des organisations d'employeurs et d'entreprises. Dans la sous-région du sud-est de l'Europe, ACT/EMP continue à soutenir les organisations d'employeurs et d'entreprises dans leurs efforts pour promouvoir un environnement économique favorable aux entreprises durables et à la croissance. ACT/EMP s'attache aussi à étendre ses services aux organisations d'employeurs et d'entreprises.

En 2016-17, en Europe orientale et en Asie centrale, ACT/EMP a coopéré avec des organisations d'employeurs et d'entreprises de 13 pays sur 34 types d'activités de coopération technique.

Les taxes parafiscales au Monténégro entravent la formalisation

Faire passer les entreprises de l'économie informelle à l'économie formelle représente un défi permanent au Monténégro. Pour surmonter les difficultés y relatives, la Fédération des employeurs du Monténégro a examiné en détail les obstacles à la formalisation, en particulier les taxes parafiscales. Aucune étude n'avait auparavant été réalisée sur les taxes parafiscales qui pèsent sur les entreprises, et il n'existait pas non plus de base de données recensant toutes les taxes auxquelles ces dernières sont soumises.

Sur 12 mois, 4 500 dispositions législatives ont été analysées, notamment concernant les taxes nationales et locales. De plus, des entretiens ont été conduits avec 300 chefs d'entreprises dans 90 pour cent environ des municipalités du Monténégro.

Les conclusions sont sans appel : plus de 1 600 taxes différentes pèsent sur les entreprises au niveau national, auxquelles s'ajoutent, en moyenne, 180 à l'échelon local. Au total, près de 5 000 taxes ont été enregistrées dans une base de données interrogeable disponible en ligne. Sur la base de ce travail de recherche, la Fédération des employeurs du Monténégro mènera un dialogue approfondi avec les autorités, en particulier le ministère des Finances et des responsables des municipalités locales, pour plaider en faveur de la réduction et de la rationalisation des taxes parafiscales auxquelles les entreprises sont soumises. La révision de ces pratiques contribuera à assurer la transition de plus d'entreprises vers l'économie formelle et permettra aux entreprises en général de mieux comprendre l'environnement fiscal du pays et de mieux s'y retrouver en la matière.



The Montenegro Employers' Federation launch a national report and its online register on parafiscal burdens.

Podgorica, November 2017.

La sécurité et la santé au travail en Géorgie

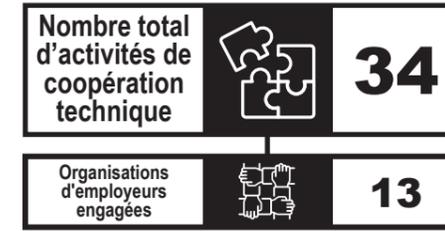
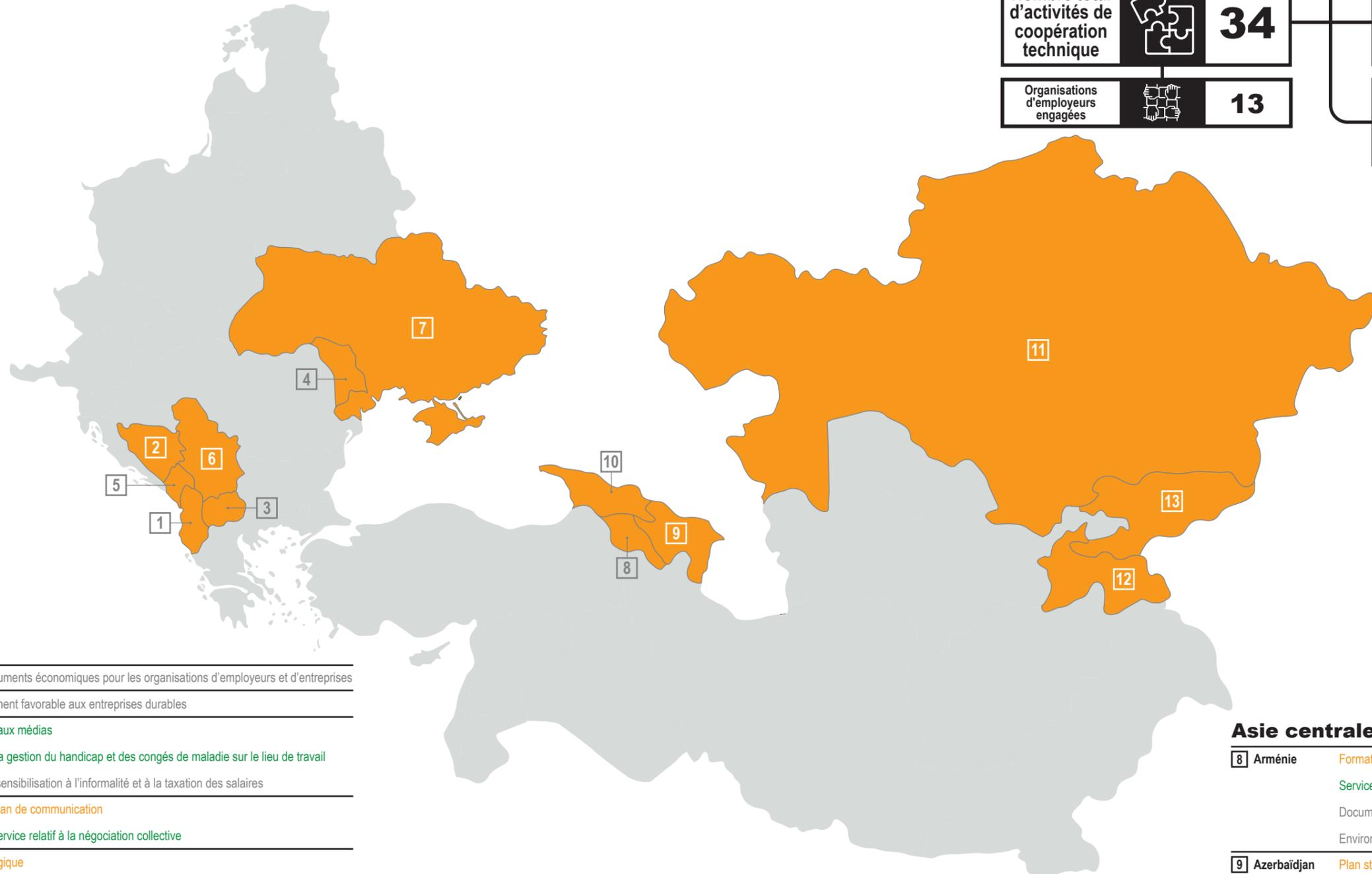
En réponse au durcissement des réglementations relatives à la SST et aux demandes accrues des organisations d'employeurs et d'entreprises en vue de renforcer les services de SST proposés à leurs membres, en 2017, le Programme des activités pour les employeurs du Centre de Turin a lancé une deuxième édition du programme de formation *Éléments essentiels de la sécurité et santé au travail*, comprenant un nouveau guide des formateurs. Sur la base de ce programme de formation, l'Association géorgienne des employeurs a conçu un ensemble de nouveaux services de formation à l'intention des entreprises.

Ces nouveaux services couvrent notamment les aspects généraux relatifs à la SST et comprennent une formation spécialisée à la sécurité incendie, une formation à l'évaluation des risques assortie d'un guide à l'intention des employeurs, et une formation aux aspects économiques de la SST destinée aux employeurs. Ils sont regroupés sous l'intitulé Académie de SST de l'Association géorgienne des employeurs. Les formations sont proposées sous plusieurs formes, y compris une formation générale pour les membres et les non-membres et des formations spécifiques ciblant certains secteurs ou certains aspects de la SST (comme la sécurité incendie pour le secteur du tourisme).

Avec la mise en place de ces nouvelles formations, l'Association géorgienne des employeurs vise à répondre aux difficultés qui se posent en matière de SST, à savoir le manque de connaissances et de ressources au sein des PME pour traiter ces questions. L'Académie de SST vient ainsi combler une importante lacune en mettant un savoir-faire et des ressources à la disposition des PME afin de leur permettre de satisfaire aux normes de SST. L'Association géorgienne des employeurs a également créé une page Facebook pour faciliter le partage d'informations pertinentes sur les formations à la SST et accroître les échanges d'informations avec les membres. Cette page rend les services de formation à la SST de l'Association et toutes les informations connexes plus accessibles, et renforce leur impact sur les entreprises, en particulier les PME.

Aperçu de notre travail en

EUROPE ORIENTALE ET ASIE CENTRALE



Europe orientale

Sous-région	ODD – arguments économiques pour les organisations d'employeurs et d'entreprises
1 Albanie	Environnement favorable aux entreprises durables
2 Bosnie-Herzégovine	Formation aux médias Guide sur la gestion du handicap et des congés de maladie sur le lieu de travail Travail de sensibilisation à l'informalité et à la taxation des salaires
3 Ex-République yougoslave de Macédoine	Nouveau plan de communication Nouveau service relatif à la négociation collective
4 Moldova	Plan stratégique Évaluation des besoins des membres Bulletins d'analyse économique
5 Monténégro	Évaluation des taxes parafiscales Environnement favorable aux entreprises durables – Trois documents d'orientation Rapport sur les femmes aux postes de direction
6 Serbie	Système de gestion de la relation client Plan stratégique Évaluation des besoins des membres en services Rapport sur l'emploi de personnes handicapées
7 Ukraine	Environnement favorable aux entreprises durables Plan stratégique

Asie centrale

8 Arménie	Formation aux techniques de sensibilisation Services relatifs à la SST Document d'orientation sur la formation en cours d'emploi Environnement favorable aux entreprises durables
9 Azerbaïdjan	Plan stratégique Services relatifs à la SST
10 Géorgie	Formation à l'élaboration de documents stratégiques Services relatifs à la SST Services relatifs au droit du travail, aux relations professionnelles et aux ressources humaines
11 Kazakhstan	Formation à la bonne gestion des organisations d'employeurs et d'entreprises
12 Kirghizistan	Étude comparative d'organisations d'employeurs et d'entreprises Formation aux techniques de sensibilisation Environnement favorable aux entreprises durables
13 Ouzbékistan	Plan stratégique Services relatifs à la SST

APERÇU RÉGIONAL

AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES

En Amérique latine et dans les Caraïbes, les activités menées par ACT/EMP avec les organisations d'employeurs et d'entreprises visaient essentiellement à créer un environnement favorable aux entreprises par le déploiement de la méthodologie EESE. Celle-ci a plus particulièrement servi de base à la conception de nouveaux services que les organisations d'employeurs et d'entreprises pourront proposer pour la conduite d'auto-évaluations du respect des normes du travail. L'accent a également été mis sur un autre domaine d'activité : le soutien aux organisations d'employeurs et d'entreprises d'Amérique centrale en lien avec la mise en œuvre de la Convention (n°169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, dans le contexte plus global des entreprises et des droits de l'homme.

Dans les Caraïbes, les activités ont été axées sur les thèmes des femmes d'affaires et femmes cadres, de la formation à la productivité et à la compétitivité, et de la continuité des activités et de la gestion des catastrophes.

En 2016-17, en Amérique latine et dans les Caraïbes, ACT/EMP a coopéré avec des organisations d'employeurs et d'entreprises de 21 pays sur 30 types d'activités de coopération technique motivées par la demande.

Femmes d'affaires et femmes cadres : progrès de la région Amérique latine et Caraïbes

Le rapport intitulé *Women in business and management: Gaining momentum in Latin America and the Caribbean* a été examiné lors d'une conférence régionale tenue conjointement avec la Confédération nationale des institutions des entreprises privées à Lima en mai 2017, en présence de 300 participants.

À la suite de cette conférence, ACT/EMP a présenté les conclusions du rapport au Forum de la compétitivité dans les Amériques tenu à Mexico en septembre 2017 par l'Organisation des États américains. Des représentants des ministères de l'Économie des pays d'Amérique latine et des Caraïbes ont participé au forum, ainsi que des représentants d'organisations d'employeurs. Ces efforts ont incité des organisations d'employeurs et d'entreprises du Honduras et du Panama à mener des enquêtes auprès des entreprises nationales pour orienter leurs efforts de politique et leurs services aux membres. L'OIT a par ailleurs conclu un important partenariat régional avec l'Entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et



Les participants à une table ronde s'interrogent sur le rôle que les organisations d'employeurs et d'entreprises peuvent jouer pour promouvoir plus de femmes aux postes de direction. Conférence Les femmes dans le monde de l'entreprise. Lima, mai 2017.

l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) pour promouvoir l'égalité hommes-femmes au sein des entreprises. Le partenariat est axé sur six pays, l'Argentine, le Brésil, le Chili, le Costa Rica, la Jamaïque et l'Uruguay, et vise à renforcer l'engagement des entreprises et des organisations d'employeurs à l'égard de l'égalité hommes-femmes.

Promouvoir le respect des normes du travail dans les PME au Chili

Au Chili, il était ressorti d'une coopération antérieure avec la Chambre nationale de commerce, des services et du tourisme qu'il était nécessaire de créer un centre de soutien intégré chargé de mettre des services consultatifs et des ressources à la disposition des PME pour les questions liées au respect des normes du travail. La Chambre cherchait à consolider et à étendre son offre et à créer une plateforme en ligne où toutes les informations pertinentes seraient accessibles. C'est ainsi que le centre *Mi PYME Cumple* (Ma PME respecte les normes) a été lancé dans le cadre d'un partenariat à long terme avec l'université catholique du Chili – qui apporte un soutien et des conseils juridiques – et des activités de coopération technique d'ACT/EMP.



The President of CNC, Manuel Melero, launches the SME centre with the ILO. Santiago, November 2017.

Le centre consacré aux PME propose des activités de renforcement des capacités, des ateliers et des formations à la gestion d'entreprise. En outre, grâce à un site Web informatif et interactif, les PME peuvent obtenir des données et des analyses utiles, mener des consultations, utiliser un outil d'autodiagnostic et demander des conseils juridiques. Elles peuvent aussi poser des questions par l'intermédiaire du site, auxquelles une réponse est apportée avec l'aide de la faculté de droit de l'université catholique du Chili. Les autres PME peuvent consulter les questions et réponses, qui sont archivées de façon à constituer une base de connaissances sur l'application des normes du travail au Chili. Les entreprises apprécient ce centre consacré aux PME et ont demandé à ce que la plateforme soit élargie pour couvrir d'autres thèmes tels que les migrations de main-d'œuvre, la diversité hommes-femmes, les travailleurs handicapés et les partenariats au sein du secteur privé pour la réalisation des ODD. Ce modèle fructueux pourrait être reproduit en partenariat avec d'autres institutions.

Les ODD en Équateur : les entreprises dans le rôle de chef de file

Pour soutenir l'élaboration du programme Équateur 2030 et veiller à ce qu'il soit aligné sur les objectifs de développement durable, ACT/EMP a travaillé en coopération avec la Fédération des chambres d'industrie de l'Équateur en vue de définir des indicateurs permettant d'évaluer l'impact des propositions de développement productif formulées pour réaliser les ODD.

« C'est [le Programme Équateur 2030] un projet remarquable, et je suis heureux de soutenir cette initiative. Nous devrions l'étendre à d'autres pays de la région. Je suis sûr que nous nous mettrons d'accord et que nous joindrons nos efforts pour le bien du pays et de tous les Équatoriens. »

Lenín Moreno,
président de la République de
l'Équateur

La Fédération, conjointement avec ACT/EMP, a préparé un rapport exposant des stratégies à moyen et long terme pour renforcer la compétitivité du pays et le bien-être des citoyens en lien avec cinq domaines thématiques : la transformation productive, la gouvernance et la gestion publique, le développement économique, le développement social et les changements climatiques. ACT/EMP a ensuite facilité l'organisation de quatre séances avec des spécialistes de la Fédération, de l'Initiative 2030 et de l'université technique privée de Loja pour examiner les 17 ODD et sélectionner les indicateurs connexes les plus pertinents pour le secteur privé. Les participants ont défini une stratégie visant à intégrer les indicateurs des ODD à leurs propositions de développement et à établir un mécanisme pour évaluer le degré de mise en œuvre du programme Équateur 2030.

« Nous sommes réunis pour réfléchir ensemble à l'avenir de l'Équateur. Le secteur privé devrait être soutenu par un cadre réglementaire favorisant les investissements, le dynamisme et l'emploi productif... Avec l'assistance technique d'alliés stratégiques tels que l'OIT et le MIT, nous avons commencé à poser les jalons d'une économie productive et durable. »

Richard Martínez, président du Comité des entreprises équatoriennes

La nouvelle stratégie aborde notamment les aspects suivants : recherche et formulation de propositions stratégiques visant à tenir compte de la perspective des employeurs lors de la conception de politiques publiques ; propositions prospectives et intégrées en vue de promouvoir un processus national de transformation productive de nature à créer un environnement durable pour les entreprises ; renforcement des capacités institutionnelles des organisations d'employeurs et d'entreprises afin de veiller à ce qu'elles soient en mesure de répondre aux besoins de leurs membres, d'analyser efficacement le milieu de l'entreprise et d'influencer l'élaboration des politiques.



Le président de l'Équateur Lenín Moreno (droite) et le président du Comité des entreprises équatoriennes Richard Martínez (milieu) lancent le programme Équateur 2030 lors d'une manifestation nationale qui a réuni 1100 entrepreneurs et représentants du gouvernement. Quito, juin 2016.

Des organisations d'employeurs et d'entreprises conjuguent leurs forces au Mexique pour influencer sur le climat commercial

ACT/EMP a apporté une assistance à COPARMEX Chihuahua et au Conseil des chambres d'industrie de Jalisco (CCIJ) qui entendaient joindre leurs efforts afin d'améliorer le climat commercial global au Mexique en élaborant des programmes concrets pour influencer l'élaboration des politiques au niveau national et accroître l'efficacité des entreprises.

Dans le but d'améliorer le fonctionnement des entreprises et le contexte d'investissement dans l'État de Jalisco, ACT/EMP a aidé le CCIJ à créer une unité interne chargée de mettre en œuvre des programmes de promotion du développement des entreprises et à revitaliser le marché local. Par exemple, pour faciliter les contrats commerciaux, le CCIJ a lancé une plateforme en ligne à l'intention des entreprises, laquelle leur permet de rechercher (gratuitement) des partenaires d'affaires et des acheteurs potentiels. En outre, pour stimuler le marché local, le CCIJ a offert des services d'intermédiaire entre de grandes entreprises et des PME, et a mis en place un programme de certification des fournisseurs à l'intention des grandes entreprises et des acheteurs. Grâce au programme du CCIJ, quatre grandes entreprises ont enrôlé 44 PME comme fournisseurs en 2017. De plus, le CCIJ a dispensé des formations en matière de productivité à l'intention de 13 PME, dont dix ont obtenu des subventions pour bénéficier d'une assistance technique sur mesure de la part du CCIJ, le but étant d'améliorer leurs processus de production. Au total, 11 grandes entreprises et 18 acheteurs de l'État de Jalisco ont participé au programme de certification des fournisseurs.

Le CCIJ s'est aussi employé à stimuler l'économie nationale et à renforcer le marché intérieur par la promotion des produits et services mexicains. Pour ce faire, il a lancé l'initiative « Made in Mexico », qui repose sur un logo unique et d'importants efforts en termes d'image de marque. Élément décisif, un accord de partenariat a été conclu entre le CCIJ et l'Institut mexicain de normalisation et de certification en vue d'élaborer une stratégie de communication et de promouvoir efficacement l'initiative.

En parallèle, ACT/EMP a coopéré avec COPARMEX Chihuahua pour concevoir un programme d'activités local reposant sur la méthodologie EESE. Une vaste enquête a été réalisée auprès de 2 200 entreprises pour faire un état des lieux du climat commercial et évaluer les caractéristiques des entreprises, les niveaux de productivité, et les défis et possibilités liés à la main-d'œuvre. Les résultats de l'enquête ont été présentés en décembre 2017 conjointement avec le conseil d'administration et les entreprises membres de COPARMEX Chihuahua et orienteront les priorités stratégiques de l'organisation en 2018.

La continuité des activités et la gestion des catastrophes au cœur de la durabilité dans les Caraïbes : gros plan sur la Dominique

La Confédération des employeurs des Caraïbes a travaillé en coopération avec ACT/EMP pour renforcer l'engagement des entreprises des États des Caraïbes et développer des programmes en faveur des organisations d'employeurs et d'entreprises régionales et nationales grâce au soutien financier de l'Union européenne. Alors que la région dans son ensemble fait face à des catastrophes naturelles de plus en plus fréquentes et à des menaces accrues sur les plans économique, social et du développement, une gestion des catastrophes en amont permet aux entreprises de rebondir rapidement et de poursuivre leurs activités. Dans cette optique, la Confédération des employeurs des Caraïbes a travaillé de concert avec ses membres sur les questions de planification de la continuité des activités et a mis à disposition des plateformes pour faciliter l'échange d'expériences et l'apprentissage auprès de spécialistes de la gestion des catastrophes.

« Lorsqu'une catastrophe naturelle touche notre pays, on attend des employeurs qu'ils assument la majorité des coûts qui interviennent après la catastrophe dans le cadre des efforts de remise en état. »

Achille Joseph, directeur exécutif de la Fédération des employeurs de la Dominique

Par exemple, en septembre 2017, à Roseau, elle a organisé un atelier de formation sur la continuité des activités et la gestion des catastrophes à l'intention des membres de la Fédération des employeurs de la Dominique. L'atelier avait pour objectif de renforcer la capacité de la Fédération à offrir des orientations et des outils à ses membres en vue de l'élaboration de plans de continuité des activités. Il s'agissait d'aider les entreprises à concevoir des stratégies pour atténuer les risques liés aux catastrophes et de renforcer leur capacité à fonctionner après qu'une catastrophe a frappé. L'atelier a ainsi compris des exercices sur mesure destinés à aider les entreprises à concevoir un plan de continuité des activités et à réaliser des évaluations des risques et des évaluations d'impact économique. Une assistance a également été apportée aux membres de la Fédération après l'atelier pour les aider à rédiger leurs plans de continuité dans le détail et à les réviser le cas échéant.



Les membres de la Fédération des employeurs de la Dominique participent à un atelier sur la continuité des activités et la gestion des catastrophes. Roseau, septembre 2017.

Aperçu de notre travail en

AMÉRIQUE LATINE ET DANS LES CARAÏBES

Amérique centrale

1	Costa Rica	Guide d'auto-évaluation du respect des normes du travail Plan stratégique
2	République dominicaine	Plan stratégique
3	El Salvador	Guide d'auto-évaluation du respect des normes du travail
4	Guatemala	Service consultatif sur les peuples indigènes et tribaux
5	Honduras	Service consultatif aux fins du respect des normes du travail Programme stratégique pour promouvoir des entreprises durables
6	Nicaragua	Programme stratégique d'élaboration de politiques Guide sur la réforme du marché du travail

Andes

7	Colombie	Proposition de politique sur la rémunération et l'absentéisme Centre d'étude des questions sociales et du travail
8	Bolivie	Service d'information économique Environnement propice aux entreprises durables
9	Équateur ⁶	Programme Équateur 2030
10	Pérou	Plan stratégique Position de principe sur la protection sociale
11	Venezuela	Nouvelle école pour les chefs d'entreprises

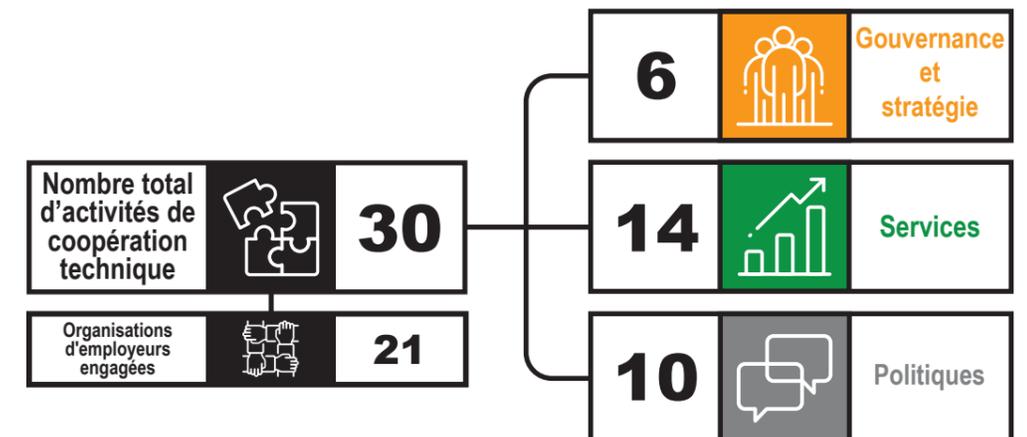
Cône Sud

12	Argentine	Propositions et recommandations relatives à l'économie informelle
13	Chili	Proposition relative aux travailleurs migrants Soutien et formation à l'intention des entrepreneurs
14	Paraguay	Programme SCORE – Des entreprises durables, compétitives et responsables
15	Uruguay ⁷	Évaluation du climat commercial Soutien aux entrepreneurs



Caraïbes

16	Aruba	Plan stratégique
17	Bahamas	Formation GERME
18	Barbade	Formation relative à la productivité Outil de mesure de la productivité
19	Jamaïque	Système de gestion de la relation client
20	Saint-Kitts-et-Nevis	Position de principe sur la réforme du droit du travail
21	Trinité-et-Tobago	Politique relative aux relations professionnelles



⁶ Le budget comprend 306 850 dollars E.-U. pour l'Équateur au titre du CSBO

⁷ Le budget comprend 200 000 dollars E.-U. pour l'Uruguay au titre du CSBO



SECTION | 3 |

PUBLICATIONS, DONNÉES FINANCIÈRES ET MEMBRES DE L'ÉQUIPE

Publications

Titre	Auteur	Année	Langue
Portée mondiale			
Gender diversity journey: Company good practices	ACT/EMP	2017	Anglais et espagnol
Promoting women in business and management: A handbook for national employers' organizations	ACT/EMP	2017	Anglais et espagnol
A global snapshot: Women leaders and managers in employers' organizations	ACT/EMP	2017	Anglais et espagnol
Greening Economies, Enterprises and Jobs: The role of employers' organizations in the promotion of environmentally sustainable economies and enterprises	ACT/EMP	2016	Anglais
Afrique			
Mise en place du règlement intérieur d'une entreprise	CGEM et ACT/EMP	2017	Français et arabe
États arabes			
Women in business and management: Gaining momentum in the Middle East and North Africa	ACT/EMP	2017	Anglais et arabe

Asie-Pacifique

Preventing forced labour in textile and garment supply chains in Viet Nam	ACT/EMP et VCCI	2016	Anglais
Analysis of the economic development role of sectoral business associations: in the rubber, electronics and electrical and automotive sectors in Malaysia, Thailand and Viet Nam	ACT/EMP	2016	Anglais
Business and Peace in Sri Lanka: The roles of employer and business membership organizations	ACT/EMP	2016	Anglais
Disaster risk reduction and disaster management in Myanmar: The roles of employer and business membership organizations	ACT/EMP	2017	Anglais
Enterprise creation, employment and decent work for peace and resilience: The role of employer and business membership organizations in Asia	ACT/EMP	2016	Anglais
Multinational enterprise investment in conflict-affected zones in South-East Asia	ACT/EMP	2017	Anglais
ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises	ACT/EMP	2016	Anglais
ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation	ACT/EMP	2016	Anglais
ASEAN in transformation: Perspectives of enterprises and students on the future work	ACT/EMP	2016	Anglais
ASEAN in transformation: Automotive and autoparts shifting gears	ACT/EMP	2016	Anglais
ASEAN in transformation: Electrical and electronics on and off the grid	ACT/EMP	2016	Anglais
ASEAN in transformation: Textiles, clothing and footwear refashioning the future	ACT/EMP	2016	Anglais

How technology is changing enterprises and jobs - Sector brief an analysis of how automation will impact the apparel sector value chain	ACT/EMP	2017	Anglais
ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises, Viet Nam country brief	ACT/EMP	2016	Anglais
ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises, Singapore country brief	ACT/EMP	2016	Anglais
ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises, Philippines country brief	ACT/EMP	2017	Anglais
ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises, Myanmar country brief	ACT/EMP	2017	Anglais
ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises, Indonesia country brief	ACT/EMP	2017	Anglais
ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises, Cambodia country brief	ACT/EMP	2017	Anglais
ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises, Thailand country brief	ACT/EMP	2017	Anglais

Amérique latine et Caraïbes

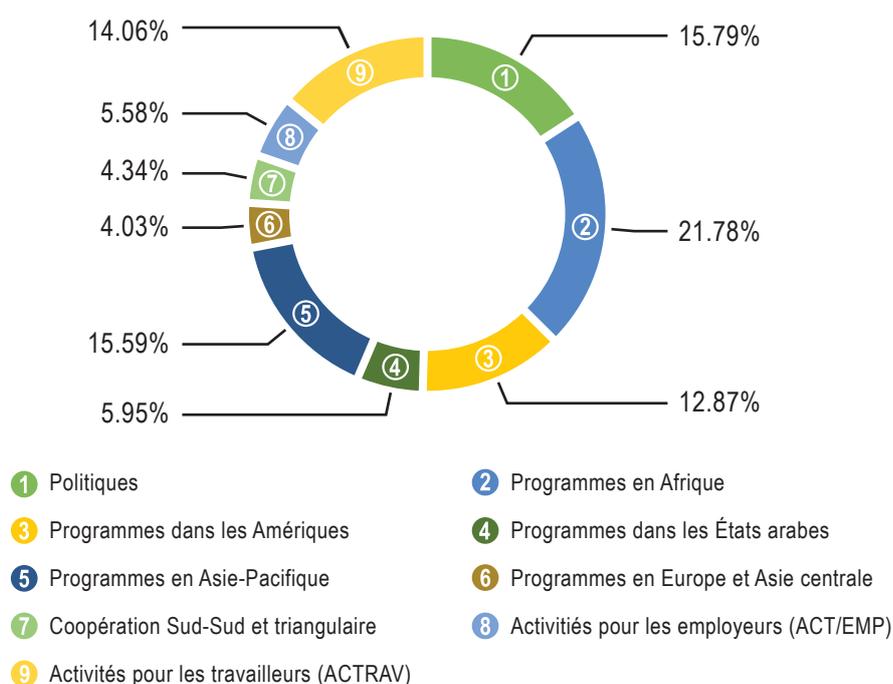
Women in business and management: Gaining momentum in Latin America and the Caribbean	ACT/EMP	2017	Espagnol et anglais
Análisis comparativo del Convenio 169. Convergencias entre OIT y Corte IDH	ACT/EMP	2017	Espagnol
Convenio núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes y la consulta previa a los pueblos indígenas en proyectos de inversión. Reporte Regional: Colombia, Costa Rica, Guatemala, Chile	ACT/EMP	2016	Espagnol

Construyendo el Diálogo Social en Chile: La Mesa Nacional Agrícola y su Estatuto para el Trabajador Agrícola	ACT/EMP	2016	Espagnol
Aprovechar el talento de hombres y mujeres: Guía de gestión de Recursos Humanos con enfoque de género	ACT/EMP	2016	Espagnol
Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo	ACT/EMP	2016	Espagnol

Données financières

Globalement, les ressources financières dont dispose ACT/EMP proviennent du budget ordinaire de l'OIT, qui est la première source de financement de notre personnel et de nos activités.⁸ Plus particulièrement, les fonds issus de la coopération technique au titre du budget ordinaire (CTBO) fournissent à ACT/EMP les ressources nécessaires pour mettre en œuvre des programmes et des activités alignées sur les stratégies institutionnelles et sur les besoins des organisations d'employeurs et d'entreprises et viser des objectifs à long terme de durabilité. En 2016-17, sur les 40 millions de dollars E.-U. affectés à la CTBO dont disposaient les divers départements stratégiques et bureaux extérieurs, la part d'ACT/EMP s'est élevée à environ 2,27 millions de dollars E.-U., soit 5,6 pour cent de la CTBO (figure 1).⁹

Figure 1. Répartition des fonds de la coopération technique au titre du budget ordinaire en 2016-17, par programme (pourcentage)



L'OIT dispose aussi d'un financement non affecté sous la forme du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). La flexibilité offerte par cette modalité de financement permet à l'organisation de mener des activités dans des lieux et des pays où il existe des possibilités de résultats, mais pour lesquels d'autres ressources ne sont pas immédiatement disponibles. En 2016-17, ACT/EMP a reçu des fonds au titre du CSBO pour six pays – Cameroun, Équateur, Liban, Myanmar et Uruguay –, ce qui a représenté 1,7 million de dollars E.-U., soit 5,84 pour cent du total de 29 millions de dollars E.-U au titre du CSBO (figure 2).¹⁰

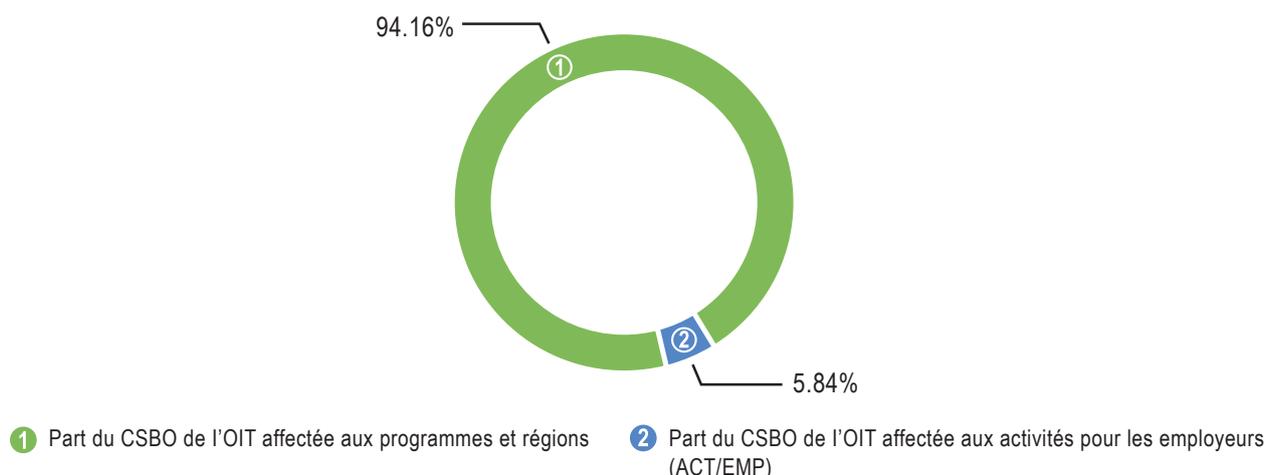
⁸ Le budget ordinaire couvre les frais de personnel d'ACT/EMP, les voyages professionnels, les dépenses de fonctionnement général, le matériel et les fournitures, les bourses d'études, les allocations et la CTBO, ainsi que d'autres postes de dépenses.

⁹ Le Programme et budget de l'OIT pour la période biennale 2016-17 est disponible à l'adresse :

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_565246.pdf

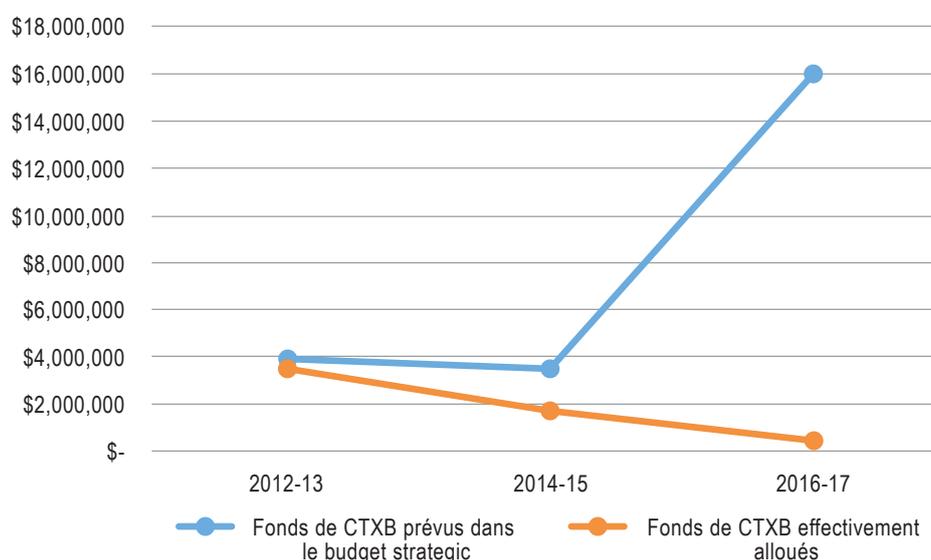
¹⁰ On trouvera un aperçu du CSBO pour 2016-17 à l'adresse : <http://www.ilo.org/pardev/donors/rbsa/lang--en/index.htm>

Figure 2. Répartition des fonds au titre du CSBO affectés au résultat 10 (activités pour les employeurs) en 2016-17, par rapport aux autres programmes et régions (pourcentage)



Outre les fonds issus de la CTBO et du CSBO dont bénéficie ACT/EMP, d'autres types de ressources budgétaires existent, notamment les fonds de la CTBO disponibles dans les bureaux régionaux et de pays de l'OIT (CTBO régionale), ainsi que des ressources extrabudgétaires affectées à la coopération technique (CTXB) provenant de contributions volontaires de donateurs. Lors de périodes biennales précédentes, ACT/EMP avait bénéficié de fonds de CTXB provenant de deux partenaires – le ministère norvégien des Affaires étrangères et l'Agence suédoise de coopération internationale au développement –, lesquels avaient fourni des contributions à l'OIT aux fins de l'amélioration du dialogue social. Toutefois, en 2016-17, ACT/EMP a subi un recul imprévu des contributions des donateurs, qui ont recentré leurs financements sur des domaines spécifiques tels que la crise des migrants. La figure 3 montre l'écart croissant entre les fonds estimatifs de CTXB alloués à ACT/EMP dans les Programmes et budgets 2012-13, 2014-15 et 2016-17 et les fonds de CTXB réellement reçus.

Figure 3. Comparaison entre les fonds de CTXB prévus dans le budget stratégique et les fonds de CTXB effectivement alloués à ACT/EMP pendant trois périodes biennales (en dollars E.-U.).



Alors que l'OIT fonctionne sur la base d'une croissance budgétaire nulle et que les difficultés budgétaires persistent, ACT/EMP demeure déterminé à concevoir et mettre en œuvre des activités de coopération technique ayant un véritable impact pour les organisations d'employeurs du monde entier. En 2018-19, nous nous emploierons à trouver des possibilités de financement plus innovantes grâce à des partenariats avec la communauté des donateurs dans son ensemble, à des systèmes multilatéraux et à des entreprises et organisations d'employeurs, et nous continuerons à démontrer la valeur de nos activités.

Notre équipe mondiale

Siège de l'OIT - Genève

Directrice Deborah France-Massin	france@ilo.org
Directeur adjoint Rafael Gijón von Kleist	gijon@ilo.org

Personnel

Samuel Asfaha	asfaha@ilo.org
Magdalena Bober	bober@ilo.org
Wade Bromley	bromley@ilo.org
Jae-Hee Chang	changj@ilo.org
Adam Greene	greene@ilo.org
Luis González Gómez de Aranda	gonzalezl@ilo.org
Christian Hess	hess@ilo.org
Henrik Moller	moller@ilo.org
Pierre Moulet	moulet@ilo.org
Maria Angeles Palmi Reig	palmireig@ilo.org
Tugschimeg Sanchir	tugschimeg@ilo.org
Jose Luis Viveros	viveros-anorve@ilo.org

Secrétariat

Courriel Principal	actemp@ilo.org
Caitriona Emin	emin@ilo.org
Natascha Bègue	beguen@ilo.org
Amparo Calisaya Borda	calisaya@ilo.org

Afrique

Le Caire (Afrique du Nord)	Eric Oechslin	oechslin@ilo.org
Dakar (Afrique de l'Ouest)	Julie Kazagui	kazagui@ilo.org
Pretoria (Afrique australe)	Maria Machailo-Ellis	machailoellis@ilo.org
Pretoria (Afrique de l'Est)	Jeanne Schmitt	schmittj@ilo.org
Yaoundé (Afrique centrale)	Lassina Traoré	traorel@ilo.org

États arabes

Beyrouth (États arabes)	Lama Oueijan	oueijan@ilo.org
--------------------------------	--------------	-----------------

Asie-Pacifique

Bangkok (Asie du Sud-Est et Pacifique)	Tang Miaw Tiang	tang@ilo.org
Bangkok (Asie de l'Est et Asie du Sud-Est)	Gary Rynhart	rynhart@ilo.org
New Delhi (Asie du Sud)	Ravindra Peiris	peiris@ilo.org
Yangon (Myanmar)	Jared Nathan Bissinger	bissinger@ilo.org

Europe

Budapest (Europe centrale et orientale)	Dragan Radic	radic@ilo.org
Moscow (Europe orientale et Asie centrale)	Vladimir Curovic	curovic@ilo.org

Amérique latine et Caraïbes

Lima (Amérique latine et Caraïbes)	Andrés Yurén	yuren@ilo.org
Lima (Pays andins)	Roberto Villamil	villamilr@ilo.org
San José (Amérique centrale)	Randall Arias Solano	ariasr@ilo.org
Santiago (Cône Sud)	Lorenzo Peláez Dorantes	pelaez@ilo.org
Port of Spain (Caraïbes)	Vanessa Phala	phala@ilo.org

Centre international de formation de l'OIT à Turin

Responsable de programme Jorge Illingworth

Paolo Salvai

Sandro Pettineo

j.illingworth@itcilo.org

p.salvai@itcilo.org

s.pettineo@itcilo.org

Secrétariat

Courriel Principal

Barbara Maino

Irene Panizzolo

Rachida Zingara

actempturin@itcilo.org

b.maino@itcilo.org

i.panizzolo@itcilo.org

r.zingara@itcilo.org



ACT/EMP

Bureau des activités pour les employeurs

Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)
International Labour Office
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Email: actemp@ilo.org
www.ilo.org/actemp



ISBN 978-92-2-231343-3