



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



ied | e+i

inclusive economic development
employment + income

Aborder le travail décent dans la coopération internationale

Concrétisation de l'objectif de la stratégie suisse de coopération internationale intitulé « Contribuer à une croissance économique durable, à la création de marchés et à la création d'emplois décents »

Document de travail prenant en compte les contributions à la discussion en ligne des réseaux e+i et FCDH.

Version 2, juin 2021





À propos du travail décent

Il est indispensable de créer les conditions d'une croissance économique durable et inclusive, d'une prospérité partagée et d'un travail décent pour tous afin de parvenir à un développement durable, d'éradiquer la pauvreté et de ne laisser personne de côté d'ici à 2030. En conformité avec l'ODD 8¹, l'un des quatre objectifs de la Stratégie de coopération internationale de la Suisse s'intitule : « Contribuer à une croissance économique durable, à la création de marchés et à la création d'emplois décents (développement économique) ». ²

Qu'est-ce que le travail décent ?

Le travail décent reste l'un des meilleures voies de sortie de la pauvreté. Le concept de travail décent a été introduit en 1999 par l'**Organisation internationale du travail** (OIT), pour laquelle « il ne s'agit pas seulement de créer des emplois mais de créer des emplois d'une qualité acceptable. » Pour définir le travail décent, l'OIT a identifié quatre piliers stratégiques : (1) la création d'emplois, (2) les droits au travail, (3) la protection sociale et (4) le dialogue social, l'égalité de genre constituant un objectif transversal. ³

En 2015, l'agenda pour le travail décent est devenu partie intégrante de l'**Agenda 2030 pour le développement durable** et de ses ODD, notamment de l'ODD 8. L'engagement politique en faveur du travail décent est ancré dans le **droit international : il naît des des droits de l'homme** dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et les traités ultérieurs. En tant que signataires de ces traités, la Suisse et les pays partenaires pour le développement sont légalement tenus de respecter, protéger et réaliser le droit de choisir librement un travail, le droit au plein emploi, à un salaire équitable, à un niveau de vie suffisant, à la sécurité et l'hygiène du travail, au repos et aux loisirs, à la sécurité sociale, ainsi que le droit de grève et le droit de former des syndicats et de s'y affilier. ⁴

¹ « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. » Pour les cibles et les indicateurs, consulter :

https://sdgs.un.org/goals/goal8#targets_and_indicators

² Se reporter à : <https://www.fdfa.admin.ch/deza/fr/home/strategie-21-24/jobs.html>

³ Se reporter à : <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

⁴ Cf. [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 6 à 9. Liste des 171 parties au pacte](#)



Comment aborder le travail décent?

Les quatre piliers de l'Agenda du travail décent se réfèrent à des défis ou des aspects spécifiques qu'il est nécessaire de prendre en compte. La DDC peut ainsi contribuer aux aspects quantitatifs (plus d'emplois), qualitatifs (revenus plus élevés, meilleures conditions de travail, protection sociale) et systémiques (amélioration du fonctionnement du marché du travail et donc de l'accès aux emplois et aux opportunités).

Les **programmes et interventions de la DDC** contribuent déjà de manière substantielle à ces aspects, p. ex. en favorisant les perspectives d'emploi (**plus d'emplois**), en augmentant la productivité, les revenus et les conditions de travail (**emplois de meilleure qualité**) et en améliorant l'accès à l'emploi (**marchés du travail inclusifs**). Néanmoins, il est utile de réfléchir expressément et systématiquement aux modalités de ces contributions et à la manière de les améliorer. D'une manière générale, la DDC peut encourager au travers de ses programmes le travail décent :

- > au **niveau macro**, p. ex. grâce à l'amélioration des cadres législatifs, politiques et réglementaires, ainsi que des cadres de protection sociale, y compris pour les personnes travaillant dans l'économie informelle
- > au **niveau méso**, en apportant des améliorations, p. ex. au niveau de l'administration et de l'inspection du travail ; pour tout ce qui a trait à la sécurité et la santé au travail au niveau des associations ; pour tout ce qui a trait à la formalisation, au recrutement et aux pratiques de promotion au niveau des entreprises ; et au niveau de l'éducation (inclusion, qualité, contenu)
- > au **niveau micro**, p. ex. au niveau individuel, en améliorant l'éducation des jeunes ou des migrants (y compris les compétences techniques, fondamentales et transférables) et leur employabilité

Il est recommandé de privilégier l'approche basée sur les droits de l'homme (ABDH) dans le cadre de la coopération au développement pour s'assurer que tous les programmes de la DDC contribuent explicitement au travail décent et que personne n'est laissé de côté. L'application de l'HRBA implique (1) d'identifier les droits et devoirs respectifs associés au travail décent, (2) d'intégrer dans les programmes, les principes des droits de l'homme que sont la non-discrimination, la participation inclusive, ainsi que la transparence et la redevabilité, (3) de renforcer les capacités des détenteurs de devoirs à remplir leurs obligations en matière de droits de l'homme et celles des détenteurs de droits à connaître et à revendiquer leurs droits (p. ex. un



salaire équitable et des conditions de travail sûres et saines).⁵

Comment concrétiser le travail décent dans les programmes et les interventions de la DDC ?

Pour décider comment concrétiser le travail décent dans les interventions et programmes existants ou nouveaux, on peut prioriser certains ceux des **dix éléments principaux pour mesurer le travail décent**, proposés par l'OIT⁶ (voir tableau ci-dessous), qui pourraient être pris en compte dans le cadre d'une intervention.

Agenda pour le travail décent de l'OIT	Aspects du travail décent abordés	Principaux éléments pour mesurer le travail décent (suggestion de l'OIT)
Création d'emplois	> plus d'emplois (aspects quantitatifs)	1) opportunités d'emploi
Droits au travail	> emplois de meilleure qualité : augmentation des revenus, meilleures conditions de travail (aspects qualitatifs)	2) gains adéquats et travail productif 3) horaires de travail décents 4) concilier travail, vie de famille et vie privée 5) formes de travail à abolir 6) stabilité et sécurité au travail 7) égalité de chances et de traitement sur le lieu de travail 8) environnement de travail sûr
Protection sociale	> marché du travail inclusif fonctionnel et accès à l'emploi (aspects systémiques)	9) sécurité sociale
Dialogue social		10) dialogue social, représentation des employeurs et des travailleurs

Dans le travail opérationnel, le **travail décent ne devrait pas être considéré d'une manière dichotomique, mais plutôt comme un spectre graduel ou un cheminement vers la réduction des déficits** en travail décent. Ainsi, plutôt que d'aspirer à l'emploi décent « par excellence », nous devrions examiner quels déficits de travail décent spécifiques il faut réduire pour que les personnes se mettent sur la

⁵ Voir aussi les [directives de la DDC sur les droits de l'homme dans le développement et la coopération](#), 2019

⁶ OIT (2013) : [Decent Work Indicators, Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators](#)



bonne voie en direction d'un travail décent. Cela implique notamment d'améliorer les conditions de travail et la protection sociale dans le secteur de l'économie informelle, où une grande partie de nos groupes cibles trouvent un emploi, et qui n'est pas près de disparaître.

Il y a de fortes chances que, dans un système donné, de multiples aspects du travail décent doivent être abordés et il est presque impossible de les traiter tous en même temps lors d'une intervention, bien que beaucoup soient interdépendants. C'est pourquoi les programmes et les interventions devraient **accorder la priorité aux éléments principaux les plus pertinents** pour le travail décent dans un contexte donné, en se fondant sur les besoins réels évalués et l'impact prévu, intentionnel ou non, dans le but de réaliser progressivement les droits reconnus. Les éléments prioritaires doivent être définis avec précision, repris dans les théories de changement dans le cadre logique du projet, et qu'il soit possible de faire un suivi (monitoring).

Comment faire le monitoring et le rapportage sur le travail décent au sein de la DDC?

Il est indispensable de superviser systématiquement les effets des programmes et des interventions sur les principaux éléments du travail décent que l'on a priorisés pour a) maximiser l'impact de la DDC sur le travail décent, et b) améliorer sur cet aspect, le rapportage des objectifs de la stratégie de CI, envers le Parlement et le public en général.

Les programmes de la DDC font un rapportage régulier sur les indicateurs de référence agrégés et les indicateurs thématiques de référence (ARI et TRI). En l'occurrence, les indicateurs suivants sont particulièrement pertinents (bien que d'autres ARI / TRI puissent être importants, selon le contexte d'un projet, p. ex. lorsqu'il concerne des groupes laissés pour compte, l'éducation pour le travail décent, l'égalité des genres au travail, la réduction du travail domestique et reproductif non rémunéré, etc.) :

- > **IED ARI 2 Nombre de personnes occupant un nouvel emploi ou un meilleur emploi** : Cet indicateur mesure les nouvelles situations d'emploi (formel ou informel, y compris les l'auto-emploi) et l'amélioration des emplois (revenus plus élevés, vulnérabilité réduite, sécurité sur le lieu de travail, protection sociale).
 - > Veuillez utiliser les indicateurs **MIG ARI 1 Accès à des opportunités d'emplois sûrs et décents** et **MIG TRI 1 Nouvel**



emploi ou meilleur emploi dans le pays de destination ou d'origine si votre programme s'adresse principalement à des migrants ou des personnes déplacées de force.

- > **IED TRI 1 Changement du revenu net annuel** : Cet indicateur mesure la différence de revenus disponible des bénéficiaires des revenus des s bénéficiaires (dans le secteur formel ou informel, y compris auto-emploi et l'emploi dans l'agriculture de subsistance).
- > **POV TRI 2 Protection sociale** : Cet indicateur mesure la proportion de la population protégée dans au moins un domaine de la protection sociale.

Les indicateurs IED et MIG se mesurent au niveau du bénéficiaire individuel, qui, comme résultat de l'intervention du projet, a amélioré leur situation d'emploi et /ou de revenu. Toutefois, l'indicateur POV va au-delà de l'individu bénéficiaire pour atteindre le système. Le SECO utilise des indicateurs similaires et a élaboré une note sur la manière de les utiliser en relation avec le travail décent.⁷

Selon les éléments principaux choisis, il peut être nécessaire de recourir à des **indicateurs supplémentaires, spécifiques au contexte**, et définis au niveau de l'intervention.⁸ Lorsque on choisit les indicateurs et on définit la ligne de bas il est important de faire référence aux réalités vécues par les travailleurs dans les secteurs concernés, et non se limiter aux règles formelles (telles que la législation en vigueur).

Exemples de projets représentatifs (présentés lors de la discussion)

Migration

Pour accéder à de meilleurs emplois, les travailleurs migrants doivent non seulement posséder des compétences pertinentes, mais aussi les faire connaître et les valider auprès d'employeurs potentiels. Dans le cas des projets de migration menés dans les pays d'origine, le travail décent ne peut souvent être encouragé qu'indirectement, ce qui n'a qu'une incidence limitée dans les pays de destination.

Le programme **PROMISE (Réduction de la pauvreté grâce à la migration sûre, au développement des compétences et à l'amélioration placement en emploi)**,

⁷ Se référer à : OIT (2020) : Measuring Job Quality in Trade Promotion and Private Sector Development Projects.

⁸ Les indicateurs relatifs aux ODD

https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202021%20refinement_Fre.pdf peuvent être utiles, de même que la boîte à outils de l'OIT pour mesurer les performances des PME (<https://www.sme-measurement.org>) en ce qui concerne le DSP.



mis en œuvre dans la région du Mékong, se concentre sur (i) les pratiques éthiques des agences de recrutement privées, (ii) la promotion des droits des travailleurs migrants, qui englobe aussi la migration sûre, et (iii) la réintégration de ceux qui reviennent au pays pour accéder à l'emploi et aux développements des compétences. Le projet a établi des partenariats solides avec le secteur privé (agences de recrutement privées, associations et employeurs) pour améliorer les compétences et donc l'employabilité des travailleurs migrants en Thaïlande.

PROMISE est réalisé par l'Organisation internationale pour les migrations. [Pour en savoir plus \(en anglais\)](#)

Développement du secteur privé

Il est possible d'intégrer les principes/valeurs du travail décent dans le développement du secteur privé (DSP) en démontrant qu'il existe un intérêt commercial à promouvoir le travail décent et à encourager la formalisation progressive de celui-ci ainsi que la génération de revenus. Le défi consiste à passer de projets pilotes réussis à un changement systémique, auquel répondent les autres acteurs du marché. Joindre ses forces à celles des syndicats en renforçant leur capacité à plaider pour un travail décent et une meilleure protection sociale pourrait être une approche intéressante.

Le programme « **Alliances Caucase** » (ALCP) dédié au développement des **systèmes de marché** pour les produits agricoles, n'était pas initialement axé sur le travail décent. Mais on a constaté que la qualité du travail avait augmenté significativement, dans le secteur laitier, avec l'amélioration du cadre réglementaire en matière de sécurité alimentaire et d'une demande accrue de produits laitiers. La sécurité et la stabilité des revenus des agriculteurs ont augmenté grâce aux contrats conclus entre les agriculteurs et les entreprises, et des emplois relativement bien rémunérés ont été créés dans les entreprises laitières, offrant une rémunération égale pour les femmes et les hommes.

Le programme ALCP est réalisé par Mercy Corps. [Pour en savoir plus \(en anglais\)](#)

Développement des compétences professionnelles

Dans les projets de formation professionnelle, la promotion du travail décent passe essentiellement par l'amélioration des compétences générales et laborales non techniques et des personnes employées dans l'économie informelle (y compris les



travailleurs domestiques), grâce à des programmes d'éducation non formelle comprenant des éléments de l'éducation de base. La sensibilisation des apprenants et de leurs futurs employeurs aux droits des travailleurs et des travailleuses et la recherche de solutions aux problèmes de protection sociale grâce au dialogue politique peuvent constituer des éléments complémentaires importants.

Le **programme pour le développement des compétences au Cambodge** cible les jeunes femmes et jeunes hommes défavorisés et les travailleurs peu qualifiés. Il a pour objectif d'augmenter les revenus et d'améliorer l'accès à des opportunités d'emploi décent. Dans son système de monitoring, le projet mesure les éléments clés du travail décent, tels que le nombre de diplômés ayant obtenu un contrat de travail formel, un emploi rémunéré et de meilleurs revenus.

Le programme est réalisé par Swisscontact et INBAS. [Pour en savoir plus \(en anglais\)](#)

Plaidoyer et droits des travailleurs et des travailleuses

Les projets des ONG suisses, cofinancés par les contributions de programme de la DDC, abordent souvent la question du travail décent de manière très directe, p. ex. en encourageant le dialogue social entre les travailleurs, les employeurs et les autorités publiques, en plaidant pour le respect des droits des travailleurs et des travailleuses, ou en donnant aux détenteurs de droits les moyens d'agir. Un exemple motivant parmi d'autres :

En Bolivie, Solidar Suisse **collabore avec les fédérations syndicales locales** pour aider les coupeurs de canne à sucre et les travailleurs domestiques, qui occupent un emploi précaire. Dans le cadre des programmes de formation, les syndicalistes apprennent à connaître les dispositions légales en vigueur et les moyens de faire valoir leurs droits. Ces connaissances leur sont transmises lors d'événements, à l'aide de brochures ou au moyen de programmes radio. Les syndicats font pression pour obtenir de meilleures conditions de travail dans les négociations avec les employeurs et dans le dialogue avec les autorités publiques. Les coupeurs de canne à sucre, par exemple, ont pu conclure des accords avec les entreprises pour augmenter leur salaire à la pièce et obtenir des municipalités un meilleur accès aux soins de santé et à l'école pour leurs enfants.

[Solidar Suisse](#) et [Brücke – Le pont](#) se sont associées pour former une alliance pour le travail décent, qui est soutenue par des contributions de programme de la DDC.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**



ied | e+i

inclusive economic development
employment + income

Lectures recommandées

BEAMexchange (2020) : [Should we create decent work or make work more decent?](#)

Site de l'OIT [Travail décent](#)

OIT (1998) : [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#)

OIT (2019) : [Une approche systémique pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité](#)

OIT (2020) : [Le développement des chaînes de valeur au service du travail décent](#) ([anglais](#)) ([français](#)) ([espagnol](#))

OIT (2020) : [Measuring Job Quality in Trade Promotion and Private Sector Development Projects. How-to Note](#)
[élaborée pour le SECO/Coopération et développement économiques](#) (lien accessible uniquement depuis
l'administration fédérale)

SECO (2021) : Protocole d'accord entre la Confédération suisse et l'OIT concernant la coopération internationale au
développement ([anglais](#)) ([français](#))

DDC (2021) : [fil de discussion en ligne](#) (discussion en ligne sur le travail décent, mai 2021)

ONU-CDESC (2005) : [Observation générale n° 18 : Le droit au travail](#)

ONU-CDESC (2016) : [Observation générale n° 23 \(2016\) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables](#)

Détails du document

Date

Version de juin 2021

Auteurs

L'équipe d'experts DEI DDC et son mandat d'appui, intégrant les contributions et les commentaires particulièrement utiles de ses collègues des différents points focaux de la DDC ainsi que les contributions livrées par des experts lors de la discussion en ligne sur le travail décent réunissant les réseaux e+i et FCDH en mai 2021.

Ce document est également disponible sur

www.shareweb.ch/site/ei > e+i How to > Decent Work