



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 au sein de la coopération internationale

Opérationnalisation de l'objectif de la stratégie suisse de coopération internationale *“Contribuer à une croissance économique durable, à la création de marchés et à la création d’emplois décents ”*

Document de travail pour la discussion en ligne sur le travail décent des réseaux e+i et FCHR. Version avril 2021





## À propos du travail décent

Créer les conditions d'une croissance économique durable et inclusive, d'une prospérité partagée et d'un travail décent pour tous est indispensable pour atteindre le développement durable, éradiquer la pauvreté et ne laisser personne de côté d'ici 2030. Conformément à l'ODD 8<sup>1</sup>, l'un des quatre objectifs de la Stratégie de coopération internationale de la Suisse est défini comme suit : *“Contribuer à une croissance économique durable, à la création de marchés et à la création d'emplois décents”*.<sup>2</sup>

Un grand nombre de programmes et d'interventions de la DDC traitent déjà du travail décent en relevant les défis suivants :

- > **plus d'emplois** : étendre la création d'emplois
- > **meilleure qualité** : augmenter la productivité, les revenus et les conditions de travail
- > **des emplois inclusifs** : améliorer l'accès aux emplois et aux opportunités

### Qu'est-ce que le travail décent ?

Le travail décent reste l'un des meilleurs moyens de sortir de la pauvreté. Le concept de travail décent a été établi par l'**Organisation internationale du travail (OIT)** en 1999, décrivant l'objectif du travail décent comme non seulement la création d'emplois, mais aussi la création d'emplois de qualité acceptable. À la base de la définition du 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 entre les sexes étant un objectif transversal.<sup>3</sup>

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

---

<sup>1</sup> “Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous”. Pour les objectifs et les indicateurs voir : <https://sdgs.un.org/fr/goals/goal8>

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

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

<sup>4</sup> Voir [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 6 - 9. Liste des 171 parties](#)



## Comment aborder le travail décent ?

Les quatre piliers de l'Agenda pour le travail décent concernent des défis ou des aspects spécifiques à traiter. La DDC peut ainsi contribuer aux aspects quantitatifs (plus d'emplois), qualitatifs (revenus plus élevés, meilleures conditions de travail) et systémiques (amélioration du fonctionnement du marché du travail et donc de l'accès aux emplois et aux opportunités).

**Les programmes de la DDC** contribuent déjà de manière substantielle à ces aspects. Néanmoins, il est utile de réfléchir délibérément et systématiquement à la manière dont ces contributions sont apportées ou pourraient être renforcées. En général, la DDC peut contribuer au travail décent à travers ses programmes au :

- > **niveau macro**, c'est-à-dire l'amélioration des cadres législatifs, politiques et réglementaires
- > **niveau méso**, par ex. l'amélioration de l'administration et de l'inspection du travail, des pratiques de sécurité et de santé au travail au niveau des associations, des pratiques de recrutement et de promotion au niveau des entreprises<sup>5</sup> et de l'éducation (inclusion, qualité, contenu)
- > **niveau micro**, par ex. au niveau individuel en améliorant l'éducation des jeunes ou des migrants (y compris les compétences techniques, fondamentales et transférables) et leur employabilité

Afin que toute la programmation de la DDC vise à apporter une contribution explicite au travail décent et que personne ne soit laissé de côté<sup>6</sup>, **l'application d'une approche basée sur les droits de l'homme** (HRBA) à la coopération au développement est recommandée. L'application de l'HRBA comprend (1) l'identification des droits et devoirs respectifs liés au travail décent, (2) l'intégration des principes des droits de l'homme de non-discrimination, de participation inclusive, de transparence et de redevabilité dans la programmation ; (3) le renforcement des capacités de ceux qui ont des responsabilités à remplir leurs obligations en matière de droits de l'homme et l'habilitation des détenteurs de droits à connaître et à revendiquer leurs droits (par exemple, un salaire équitable, des conditions de travail sûres et saines).<sup>7</sup>

> **Des exemples de bonnes pratiques au sein de la DDC seront ajoutés à ce document sur la base de vos suggestions lors de notre discussion en ligne (début mai 2021). Nous nous réjouissons donc de vos contributions !**

<sup>5</sup> Voir les [NU Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#), également connus comme 'Ruggie principles'

<sup>6</sup> Voir [Factsheet Leave no one behind \(LNOB\) and HRBA](#) ainsi que les [Thematic Working Aids on LNOB](#)

<sup>7</sup> Voir également [SDC Guidance on Human Rights in Development Cooperation](#), 2019



## Comment rendre le travail décent opérationnel dans les programmes et interventions de la DDC ?

La décision sur la façon d'opérationnaliser le travail décent dans les programmes et interventions existants et nouveaux peut être guidée en donnant la priorité à certains des **10 éléments substantiels pour mesurer le travail décent** proposés par l'OIT<sup>8</sup> (voir tableau ci-dessous) qui pourraient être abordés dans le cadre d'une intervention.

OIT Agenda travail décent	Aspects du travail décent traités	Éléments substantiels pour mesurer le travail décent (suggestion de l'OIT)
Création d'emplois	> plus d'emplois (aspects quantitatifs)	1) possibilités d'emploi
Droits au travail	> meilleures emplois : revenus plus élevés, meilleures conditions de travail (aspects qualitatifs)	2) revenus adéquats et travail productif 3) temps de travail décent 4) concilier travail, vie familiale et personnelle 5) travail qui devrait être aboli 6) stabilité et sécurité de l'emploi 7) égalité des chances et de traitement sur le lieu de travail 8) environnement de travail sûr
Protection sociale	> Fonctionnement inclusif du marché du travail et accès aux emplois (aspects systémiques)	9) sécurité sociale
Dialogue social		10) dialogue social, représentation des employeurs et des travailleurs

Il est fort probable que dans un système donné, de multiples aspects du travail décent doivent être abordés et il est presque impossible pour une intervention de les aborder tous en même temps, bien que beaucoup soient interdépendants. Par conséquent, les programmes et les interventions doivent **donner la priorité aux éléments substantiels les plus pertinents** pour le travail décent dans un contexte particulier, sur la base des besoins réels évalués, ainsi que de l'impact prévu, intentionnel et non intentionnel, en vue de réaliser progressivement les droits reconnus. Les éléments prioritaires doivent être définis avec précision, reflétés dans la théorie du changement et le cadre logique du projet, et leur suivi doit être réalisable.

## Comment faire le suivi du travail décent au sein de la DDC ?

<sup>8</sup> ILO (2013): [Decent Work Indicators. Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators](#)



**Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC**

Le suivi systématique des effets des programmes et des interventions sur les éléments substantiels du travail décent sera crucial pour a) maximiser l'impact de la DDC sur le travail décent, et b) améliorer son compte-rendu sur les objectifs de la Stratégie de Coopération Internationale auprès du Parlement et du grand public.

Les programmes de la DDC font régulièrement rapport sur des indicateurs de référence agrégés et thématiques (ARI et TRI). Les indicateurs suivants sont particulièrement pertinents dans ce cas (bien que d'autres ARI / TRI puissent être pertinents en fonction du contexte d'un projet, par exemple, lorsqu'il s'agit de groupes laissés de côté, d'éducation pour un travail décent, d'égalité des sexes au travail et de réduction du travail domestique et de soins non rémunérés, etc.) :

- > **IED ARI 2 Nombre de personnes ayant un nouvel emploi ou un meilleur emploi** : Cet indicateur mesure les nouvelles situations d'emploi (formel ou informel, y compris le travail indépendant) et l'amélioration de l'emploi (revenus plus élevés, réduction de la vulnérabilité, sécurité sur le lieu de travail, protection sociale).
  - > Veuillez considérer le **MIG ARI 1 Accès à des opportunités de travail sûr et décent** et **MIG TRI 1 Emploi nouveau ou meilleur dans le pays de destination ou d'origine** si votre programme s'adresse principalement aux migrants / personnes déplacées.
- > **IED TRI 1 Changement du revenu net annuel** : Cet indicateur mesure les changements dans les revenus disponibles des bénéficiaires (dans le secteur formel ou informel, y compris l'emploi indépendant 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 protection sociale.

Alors que les indicateurs IED et MIG sont mesurés au niveau des bénéficiaires individuels ayant amélioré leur situation d'emploi et/ou de revenu suite à l'intervention du projet, l'indicateur POV va au-delà des bénéficiaires individuels. Le SECO utilise des indicateurs similaires et a élaboré une note sur la manière de les utiliser en relation avec le travail décent.<sup>9</sup>

Selon les éléments substantiels choisis, des **indicateurs supplémentaires spécifiques au contexte** et définis au niveau de l'intervention peuvent être nécessaires.<sup>10</sup> Lors de la sélection des indicateurs, il est important de se référer aux réalités vécues par les travailleurs dans les secteurs respectifs, et pas seulement aux règles formelles (par ex., la législation en vigueur).

<sup>9</sup> Se référer à : ILO (2020): Measuring Job Quality in Trade Promotion and Private Sector Development Projects.

<sup>10</sup> Les indicateurs des ODD (<https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/>) peuvent être utiles à cet égard - ou le kit d'outils de mesure de la performance des PME de l'OIT (<https://www.sme-measurement.org>) lorsqu'il s'agit du DSP.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC**



ied | e+i

inclusive economic development  
employment + income

## Lectures complémentaires choisies

OIT site internet [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) : [Value Chain Development for Decent Work](#)

OIT (2020) : [Measuring Job Quality in Trade Promotion and Private Sector Development Projects. Note élaborée pour le SECO WE](#) (lien uniquement accessible depuis l'administration fédérale)

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

UN CESCR (2005) : [General Comment No. 18: The Right to Work](#)

UN CESCR (2016) : [General Comment No. 23 on the Right to Just and Favorable conditions of work](#)

### Détails du document

#### Date

Version d'avril 2021

#### Auteurs

L'équipe d'experts de l'IED de la DDC et son mandat de backstopping avec des contributions et des commentaires très utiles de collègues de différents points focaux de la DDC.

Ce document est également disponible sur

[www.shareweb.ch/site/ei](http://www.shareweb.ch/site/ei) > e+i How to > Travail décent