

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
104^e session, 2015
Rapport I



Bureau
international
du Travail
Genève

The background of the cover is a stylized globe in shades of blue and white, with a grid of latitude and longitude lines. Overlaid on the globe is a large, complex graphic element consisting of several concentric, overlapping circular and semi-circular bands in red, dark blue, and white. These bands are arranged in a way that suggests a globe or a network. In the bottom left corner, there are three overlapping white squares of different sizes.

L'initiative du centenaire sur l'**avenir** du **travail**

Conférence internationale du Travail, 104^e session, 2015

Rapport du Directeur général

Rapport I

L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail

Bureau international du Travail, Genève

ISBN 978-92-2-228997-4 (imprimé)
ISBN 978-92-2-228998-1 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2015

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.

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 du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Préface

Le présent rapport revient sur l'idée d'une initiative du centenaire sur l'avenir du travail, que j'avais lancée à la Conférence internationale du Travail il y a deux ans. Cette idée a suscité un grand intérêt et remporté une très large adhésion, le sentiment général étant que l'initiative sur l'avenir du travail devrait occuper une place centrale dans les activités qui marqueront le 100^e anniversaire de l'OIT en 2019.

Le moment est donc venu de préciser le contenu et les modalités de réalisation de cette initiative et de solliciter l'avis et les consignes des mandants tripartites. La réussite dépendra de leur intérêt et de leur participation.

Le présent rapport propose un plan de mise en œuvre en trois étapes et des grands thèmes qui pourraient constituer la matière de quatre «conversations du centenaire» conçues comme une phase de réflexion préliminaire, dont les résultats seraient ensuite soumis à une commission de haut niveau, puis à la 108^e session (2019) de la Conférence.

Les thèmes proposés sont des thèmes fondamentaux, mais ils ne sont qu'esquissés ici, car c'est à l'initiative qu'il reviendra de les approfondir aux niveaux d'ambition et de rigueur intellectuelle requis. Il ne s'agit donc pas d'anticiper sur les résultats, mais de régler les questions d'organisation et de délimiter le champ de la réflexion, conditions préalables au succès de l'initiative. L'examen du présent rapport en séance plénière offrira ainsi aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs l'occasion de donner sa forme définitive à l'initiative, pour ensuite s'investir avec énergie dans les activités auxquelles elle donnera lieu.

Au-delà de la dimension cérémonielle de la célébration du centenaire de l'OIT, notre ambition est de mettre en place à cette occasion un processus qui guidera l'Organisation au cours de son deuxième centenaire dans son action au service de la justice sociale. Votre avis sur le présent rapport constituera une première étape vers la réalisation de cette ambition.

Guy Ryder

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface.....	iii
1. L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail.....	1
2. Le monde du travail aujourd'hui.....	5
3. Les conversations du centenaire	9
4. L'avenir de la justice sociale	19

Chapitre 1

L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail

1. Il y a deux ans, mon premier rapport à la Conférence internationale du Travail décrivait certains des défis à long terme auxquels l'OIT doit se préparer alors qu'elle approche de son centenaire.
2. La thèse centrale de ce rapport était que les changements en cours sont si rapides et d'une telle ampleur qu'ils transforment le monde du travail, et que l'OIT doit les comprendre et réagir en conséquence pour pouvoir faire avancer la cause de la justice sociale.
3. C'est pourquoi j'avais proposé d'ajouter une initiative sur l'avenir du travail aux six autres qui, en 2019, marqueront le centenaire de l'Organisation. Le débat plénier sur le rapport, qui a eu lieu pendant la 102^e session (2013) de la Conférence internationale du Travail, a clairement démontré que les mandants souscrivaient à cette thèse centrale et aussi à l'idée d'articuler la célébration du centenaire autour d'une réflexion en profondeur sur l'avenir du travail.
4. Le Conseil d'administration a ensuite approuvé les sept initiatives¹ et donné de précieuses indications pour leur réalisation. Néanmoins, compte tenu de l'importance centrale de la réflexion sur l'avenir du travail décent pour le processus de réforme en cours au sein de l'OIT, un autre débat plénier, sur la base du présent rapport, semble nécessaire pour deux raisons: d'une part, pour mettre en évidence l'initiative sur l'avenir du travail et susciter l'intérêt politique et la participation les plus larges possibles et, d'autre part, pour donner une structure et une direction à une réflexion qui a priori semble devoir porter sur des enjeux extrêmement divers et complexes. Ces deux aspects conditionnent la réussite de l'initiative, et il est fort probable que cette réussite elle-même déterminera dans une large mesure la pertinence et la portée de l'action de l'OIT au cours de son deuxième siècle d'existence.

Le concept

5. L'initiative sur l'avenir du travail se justifie par le fait que l'OIT (ou toute autre organisation internationale de même nature) peut difficilement faire face à toutes les implications du changement transformationnel dans le cadre de ses activités ordinaires. Toutes ces activités sont utiles, mais, même prises ensemble, elles ne suffisent pas, parce qu'elles sont par nature brèves et spécifiques: des réponses nécessaires à des problèmes immédiats.

¹ Initiative sur l'avenir du travail, initiative sur la gouvernance, initiative sur les normes, initiative verte, initiative sur les entreprises, initiative sur l'éradication de la pauvreté et initiative sur les femmes au travail.

6. Rares sont les occasions de prendre du recul pour acquérir une vue d'ensemble ou envisager un avenir plus lointain, pour considérer la dynamique et l'orientation générales du changement et réfléchir par le menu à leurs conséquences pour l'Organisation. Le centenaire est l'une de ces occasions et cette initiative offre la possibilité de la saisir.
7. Il faut donc être très ambitieux. Rechercher la participation pleine et universelle des mandants tripartites, certes, mais aussi du monde universitaire et, à vrai dire, de tous les autres acteurs concernés et intéressés. Il n'y a là aucune crainte à avoir pour le tripartisme, qui serait davantage menacé s'il restait déconnecté du reste du monde.
8. La réussite suppose aussi que des mécanismes et des conditions propices à la participation soient mis en place et, surtout, que l'initiative débouche sur du concret. Le centenaire est assurément une occasion de regarder en arrière, de se pencher sur l'histoire et sur ce qui a été fait dans le passé (et d'en tirer des enseignements). Mais la valeur de l'initiative sur l'avenir du travail sera jugée à l'aune des orientations concrètes qui en résulteront pour l'action future de l'OIT.
9. A ce propos, cette initiative doit, par définition, servir la cause de la justice sociale. Ce qui fait son importance, et peut-être explique l'intérêt qu'elle a suscité, c'est qu'elle soit lancée pendant une période d'incertitude et d'insécurité, marquée par la crainte que le changement n'éloigne plutôt que ne rapproche le monde du travail de la justice sociale.
10. Une telle crainte s'explique par l'aggravation des inégalités – largement constatées mais rarement redressées – et cette situation paradoxale dans laquelle, grâce à l'extraordinaire accroissement des capacités de production à l'échelle mondiale, nous disposons désormais des moyens matériels d'éliminer la pauvreté et de satisfaire mieux que jamais les besoins des êtres humains, mais étrangement ne les utilisons pas. De même, de par son mode de fonctionnement, cette économie fait coexister le chômage, le sous-emploi et l'exclusion à grande échelle avec la prospérité et le progrès social, ce qui crée des tensions au sein de nos sociétés et entre elles.
11. En 1919, les fondateurs de l'OIT déclaraient être mus «par des sentiments de justice et d'humanité aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable». En 1944, ils affirmaient dans la Déclaration de Philadelphie: «[...] la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie». L'initiative, qui atteindra son point culminant en 2019, devrait traduire les mêmes sentiments et montrer comment mener cette lutte avec la même énergie tout en accomplissant les tâches et appliquant les méthodes qu'exige la transformation du monde du travail.

La réalisation

12. Pour atteindre ces objectifs, la Conférence voudra peut-être envisager la réalisation en trois phases que le Conseil d'administration a déjà approuvée.
13. La première phase, qui débiterait immédiatement, consisterait à susciter la participation et la contribution les plus larges possibles à la réflexion sur l'avenir du travail. Les mandants tripartites, les organisations internationales, les instituts de recherche, les universités, la société civile et les individus seraient sollicités et les Etats Membres seraient invités à établir leurs propres réseaux et modalités de réalisation.
14. D'après les avis recueillis à ce jour, cette phase, si elle est bien conduite, pourrait être extrêmement féconde, mais encore faudra-t-il en étudier et structurer les apports de manière à alimenter les deuxième et troisième phases. A cette fin, il est proposé de diviser la réflexion en quatre «conversations du centenaire» qui sont décrites au chapitre 3 du présent rapport. Le but n'est pas de rétrécir le champ de la réflexion, mais

au contraire de faire bénéficier l'initiative de toute la variété des contributions qu'elle pourra inspirer, en évitant que ces contributions ne soient dispersées et déconnectées les unes des autres au point de perdre leur intérêt. Chaque conversation pourrait faire l'objet d'un rapport de synthèse qui serait publié à la fin de l'année 2016.

15. La deuxième phase consisterait en l'installation d'une commission de haut niveau chargée d'examiner les résultats des conversations du centenaire et de les prolonger dans une série de rencontres publiques et d'autres activités destinées à répondre à d'éventuels points d'interrogation ou à combler les lacunes qui seraient constatées. Cette commission produirait un rapport qui serait soumis à la 108^e session de la Conférence (2019).

16. L'année du centenaire, 2019, serait celle de la troisième phase. Tous les Etats Membres seraient invités à organiser au cours du premier semestre des événements marquant le centenaire de l'OIT. Les partenaires tripartites nationaux voudront certainement consacrer en partie ces événements à des aspects commémoratifs ou historiques évoquant la relation singulière qu'ils ont entretenue avec l'OIT au fil des ans. Mais il faudrait aussi qu'ils réservent de la place aux questions soulevées par l'initiative sur l'avenir du travail.

17. En 2019, la 108^e session de la Conférence serait le point culminant de l'initiative. Il semblerait normal de consacrer une grande partie, sinon la totalité, de cette session du centenaire à l'initiative, dans les limites fixées par la Constitution et sans préjudice d'autres travaux qui sont incontournables. Des indications sur la façon dont cela pourrait être envisagé seraient particulièrement utiles à ce stade.

18. En admettant que le rapport de la commission de haut niveau sur l'avenir du travail soit l'un des documents clés présentés à la Conférence, il serait possible de l'examiner en entier dans le cadre d'une séance plénière en continu ou d'examiner certains thèmes qui s'en dégageront au sein des commissions techniques ou ailleurs, dans des séances interactives.

19. En tout état de cause, les décisions concernant l'organisation de la 108^e session de la Conférence (2019) devront être prises en fonction de l'objectif primordial qui est d'obtenir des instructions concrètes sur ce que devra être l'action de l'OIT dans son deuxième siècle d'existence. Une question cruciale se pose à ce propos: la Conférence devrait-elle adopter une «Déclaration du centenaire»? Les circonstances sembleraient l'exiger. Mais, si cette déclaration doit avoir une valeur autre que symbolique ou cérémonielle, il faudra réfléchir sérieusement à l'avance à son contenu et à son but politique.

Considérations pratiques

20. La réalisation de l'ambitieux projet décrit dans le présent rapport requerra un énorme travail d'organisation et d'administration. Certes, la majeure partie des activités portant sur le fond n'auront pas lieu au sein du Bureau, mais celui-ci devra lancer et coordonner la phase de réflexion initiale, en dépouiller les résultats, assurer le secrétariat de la commission et, comme d'habitude, organiser la session de la Conférence.

21. Il sera par conséquent nécessaire de créer au sein du Bureau une unité dédiée à l'initiative, placée sous la responsabilité d'un conseiller, et de mobiliser des ressources pour financer le travail susmentionné et d'autres aspects de la réalisation. L'ampleur des activités dépendra en dernière analyse autant de la motivation des mandants et d'autres acteurs que des moyens matériels mis à disposition pour traduire cette motivation en résultats concrets.

22. Sur tous les fronts, le soutien des Etats Membres sera décisif.

Chapitre 2

Le monde du travail aujourd'hui

23. La meilleure manière d'envisager l'avenir du travail consiste dans un premier temps à faire le point sur le monde du travail tel qu'il existe aujourd'hui. Dans quelle situation se trouvent les près de 3 milliards d'individus qui constituent la population active de la planète? Où se situent les plus grands déficits de travail décent?

Emploi, pauvreté et protection sociale

24. Alors que le monde connaît globalement un niveau de prospérité jamais atteint auparavant, le taux de croissance tendanciel de l'économie mondiale reste très inférieur à ce qu'il était avant la crise financière de 2008. La planète compte déjà aujourd'hui un peu plus de 200 millions de chômeurs, soit près de 30 millions de plus qu'en 2008 et, si l'on tient compte des personnes qui ont renoncé à chercher du travail, on observe un «déficit d'emplois» de près de 62 millions, ce qui en dit long sur l'impact de la crise. Le taux de chômage des jeunes est bien supérieur au taux de chômage moyen de l'ensemble de la population, et il est souvent plus de deux fois plus élevé. En outre, le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes, dont le taux d'activité a certes énormément augmenté au cours du dernier siècle mais reste inférieur de 26 pour cent à celui des hommes. D'après les données les plus récentes, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste supérieur à 20 pour cent, et rien ne laisse prévoir une amélioration nette ou rapide. Qui plus est, les femmes continuent d'être surreprésentées dans les formes de travail atypiques et le travail familial non rémunéré.

25. L'évolution démographique actuelle se traduit chaque année par l'arrivée de 40 millions de personnes sur le marché du travail, ce qui veut dire que, d'ici à l'an 2030, l'économie mondiale devra créer plus de 600 millions d'emplois. Il est plus que jamais probable que ces créations se feront dans le secteur des services, qui représente actuellement près de 49 pour cent de l'emploi total, contre 29 pour cent pour l'agriculture et 22 pour cent pour l'industrie¹. Les travailleurs concernés auront à charge un nombre croissant de personnes âgées, puisque la population mondiale âgée de plus de 65 ans passera de 8 pour cent aujourd'hui à près de 14 pour cent d'ici à 2040.

26. Le nombre de travailleurs en situation d'extrême pauvreté a considérablement baissé au cours des dernières décennies, mais environ 319 millions de travailleuses et de travailleurs vivent encore avec moins de 1,25 dollar E.-U. par jour². La plupart vivent dans des pays en développement, et surtout dans les pays les moins avancés, mais le niveau de pauvreté est également préoccupant dans de nombreux pays industrialisés. Les inégalités se sont creusées dans de nombreux pays au cours des quarante dernières

¹ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour 2015*, Genève, 2015.

² BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour 2015*, op. cit.

années, alors que dans les pays développés pour lesquels on dispose de données, la part du travail dans le produit intérieur brut (PIB) baissait de manière significative, passant de 75 pour cent au milieu des années soixante-dix à 65 pour cent au milieu des années deux mille³.

27. La question de la protection sociale est liée à la pauvreté. Seulement 27 pour cent de la population mondiale bénéficie d'un niveau de protection suffisant. L'ambitieux projet d'un socle de protection minimum pour tous suscite un large soutien à l'échelle internationale, et les niveaux de protection sociale augmentent, mais un long chemin reste à parcourir avant que cette ambition ne devienne réalité. De plus, les systèmes qui sont en place depuis longtemps sont souvent confrontés à des problèmes de viabilité et d'adaptation.

L'internationalisation de la production

28. La mondialisation se traduit par l'internationalisation continue du système de production, et le nombre croissant des chaînes d'approvisionnement mondiales permet de moins en moins de rattacher les produits finis à une origine nationale unique: nous assistons à l'avènement du «made in the world». Ce phénomène a ouvert de nouvelles voies de développement économique et a permis à des centaines de millions de personnes de sortir de la pauvreté par l'emploi, mais la concurrence mondiale ainsi avivée risque de tirer vers le bas les conditions de travail et de nuire au respect des droits fondamentaux. Alors que la production s'internationalise, les institutions du marché du travail, la réglementation et les procédures restent circonscrites à un cadre essentiellement national, ce qui n'ira pas sans conséquences pour la gouvernance du travail.

29. L'internationalisation des marchés du travail se manifeste également dans la migration d'un nombre toujours plus grand de travailleurs à la recherche d'un emploi dans différents pays. Les migrations internationales concernent actuellement 232 millions de femmes et d'hommes, soit une croissance totale de plus de 50 pour cent depuis 1990. Si ces femmes et ces hommes contribuent de manière non négligeable au marché du travail des pays qui les accueillent, ils connaissent aussi un chômage élevé et une grande insécurité, et se heurtent même parfois à une xénophobie et un racisme déclarés. La tension créée par cette situation est à l'origine d'une difficile controverse.

La qualité du travail

30. Au niveau mondial, la moitié de la population active travaille et exerce des activités de production dans le secteur informel⁴. Bien qu'elle caractérise surtout les pays en développement, l'informalité existe toujours – et même progresse – dans les pays industrialisés.

31. Les quelque 2,3 millions de décès enregistrés chaque année parmi les travailleurs, auxquels s'ajoutent les lourdes conséquences des maladies professionnelles, représentent pour les travailleurs, les employeurs et les systèmes de protection sociale dans leur ensemble, un coût économique et social équivalant à 4 pour cent du PIB mondial. De plus, on prend de plus en plus conscience du coût humain et économique du stress psychologique au travail. Dans de nombreuses économies avancées, le nombre de

³ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2012/13: salaires et croissance équitable*, Genève, 2013.

⁴ BIT: *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, Rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014.

personnes d'âge actif qui ne peuvent plus travailler pour cause de maladie ou d'incapacité dépasse désormais le nombre de chômeurs.

32. Le respect universel des principes et droits fondamentaux au travail reste une perspective lointaine. Bien que des progrès considérables aient été enregistrés, la situation s'est à certains égards dégradée ces dernières années. La moitié des travailleurs de la planète vivent dans des pays qui n'ont pas encore ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; on compte encore 168 millions d'enfants qui sont astreints au travail et 21 millions de victimes du travail forcé, et la discrimination reste profondément ancrée dans le monde du travail, qu'elle soit fondée sur le sexe comme indiqué plus haut, mais aussi sur d'autres motifs comme l'appartenance ethnique, la religion ou le handicap.

Et demain?

33. Quoi que l'on en pense, l'évolution du monde du travail est le résultat d'une multitude de décisions prises aux niveaux national et international dans la sphère publique comme dans la sphère privée, et dans tous les domaines. De même, et indépendamment de la dynamique de changement déjà amorcée et de certaines très dures réalités, l'avenir du travail sera ce que nous en ferons. L'enjeu consiste à en faire ce que nous voulons.

Chapitre 3

Les conversations du centenaire

34. Comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, il faut un champ de réflexion très ouvert pour donner à l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail la structure et la direction dont elle a besoin pour produire des résultats concrets.

35. Une manière de procéder serait de regrouper les résultats de la première phase dans quatre «conversations du centenaire», dont chacune porterait sur un thème important. Les quatre grands thèmes suggérés ici ne sont proposés qu'à titre indicatif et ne sont donc pas restrictifs; les contributions pourront en effet porter sur plusieurs d'entre eux et tout apport intéressant l'avenir du travail devra y trouver une place.

Travail et société

36. L'idée que le travail est essentiel à la justice sociale présuppose une certaine définition de la place et de la fonction du travail dans la société. L'OIT prend rarement le temps de réfléchir à cette définition, mais c'est la boussole dont elle a besoin pour savoir où aller.

37. Depuis toujours, le but du travail a été de satisfaire les besoins fondamentaux des êtres humains. A l'origine, il était circonscrit aux nécessités de la survie elle-même, puis, avec l'augmentation des capacités de production et l'apparition d'excédents, le travail a satisfait d'autres besoins, notamment par le biais de la spécialisation et de l'échange direct ou monétaire.

38. Malgré l'extraordinaire essor de la production favorisé par les révolutions techniques successives, travailler reste une nécessité dans le monde contemporain. Les besoins fondamentaux de l'être humain ne sont toujours pas satisfaits et la «lutte contre le besoin» doit se poursuivre parce que la pauvreté est toujours là; une grande partie de la main-d'œuvre mondiale vit toujours de la production de subsistance.

39. Cette année, l'adoption du programme de développement pour l'après-2015 ramène la communauté internationale à cette réalité. A cette occasion, le vieux postulat selon lequel la satisfaction des besoins dépend par définition de la croissance économique et, a fortiori, du PIB par habitant est de plus en plus remis en question. En effet, l'idée qu'il existe d'autres critères pour mesurer la qualité de vie et le bonheur des êtres humains fait son chemin, non pas en tant que concept abstrait mais comme un paramètre concret à prendre en considération dans l'élaboration des politiques. Et les considérations environnementales – qui ont elles aussi le vent en poupe à l'approche de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques prévue au mois de décembre à Paris – viennent renforcer cette idée en s'appuyant sur la prise de conscience que la planète ne pourra supporter une croissance illimitée du PIB, du moins dans les conditions de production actuelles.

40. Cette évolution de la pensée pourrait donner naissance à une conception radicalement différente de la place du travail dans la société.

41. Dans ce contexte général, il convient, pour comprendre parfaitement la situation, de se pencher aussi sur la manière dont les individus perçoivent le travail au sein de la société. Nous savons que le travail peut détruire des vies – 2,3 millions de personnes meurent chaque année à cause du travail ¹, 21 millions sont astreintes au travail forcé ² et 168 millions d'enfants travaillent. L'OIT est chargée de mettre fin à ce type de situations et doit lutter contre la persistance de la pauvreté au travail.

42. Mais sa mission ne s'arrête pas là. La Déclaration de Philadelphie indique la nécessité d'agir pour que les travailleurs «aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances, et de contribuer le mieux au bien-être commun» et précise que les êtres humains ont le droit de poursuivre «leur progrès matériel» et «leur développement spirituel». Ainsi, l'idée que le travail doit être un acte d'accomplissement de soi, imprégné de la notion d'objectif personnel et collectif, est ancrée dans le mandat de l'OIT. Certes, le travail doit satisfaire les besoins matériels, mais il doit aussi répondre à l'aspiration des individus à l'épanouissement personnel et à leur désir instinctif d'apporter leur pierre à un édifice plus vaste que leur propre bien-être ou celui de leur famille.

43. Sigmund Freud a dit que le travail représentait le lien entre un individu et la réalité et que la rupture de ce lien à cause du chômage avait pour cet individu des conséquences graves, et même dévastatrices à long terme, allant jusqu'à mettre sa santé en danger. L'accès au travail est une condition préalable à l'épanouissement personnel et à l'intégration dans la société, sous réserve de la nature de ce travail et des conditions dans lesquelles il est effectué. L'individu recherche du sens et un but dans son travail et en attend une compensation matérielle qui fasse de lui un acteur à part entière, indépendant et considéré de la société. Le lieu de travail est lui-même un lieu où se consolident les processus de socialisation qui ont débuté à l'école et où se nouent et se nourrissent les relations sociales. Voilà pourquoi l'avenir du travail modèlera à maints égards l'avenir de nos sociétés.

44. Il est tentant – mais c'est une erreur – d'imaginer que l'avenir sera modelé d'après l'expérience des pays avancés, parce que les pays en développement et émergents pourraient bien emprunter une voie très différente de celle qu'ont suivie les économies industrialisées. Néanmoins, certaines considérations semblent s'appliquer à tous les cas de figure.

45. La perspective de l'emploi à vie appartenant désormais au passé, il reste à savoir jusqu'à quel point cet archétype (si tant est qu'il ait jamais été la norme) sera remplacé par des formes de travail toujours plus flexibles, plus brèves et plus éphémères, exigeant une grande mobilité géographique et fonctionnelle des travailleurs, et avec quelles conséquences pour leur intégration sociale. De plus, les unités de travail deviennent plus petites et plus dispersées, et les lieux de travail sont déconnectés de la population. Certains craignent que les solides réseaux sociaux fondés sur une expérience professionnelle commune, les liens personnels forgés au fil des années et le sentiment d'appartenance que procure un emploi stable ne s'érodent au profit de situations dans lesquelles l'individu sera dépouillé de l'identité sociale que confère le travail et se sentira isolé, insécurisé et peu considéré.

¹ BIT: *Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention*, XX^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail 2014: Forum mondial pour la prévention, 24-27 août, Francfort, Allemagne (Genève, 2014).

² BIT: *Profits and poverty: l'économie du travail forcé*, Genève, 2014.

46. Une autre vision, moins pessimiste, de l'avenir du travail met en avant les libertés et les opportunités que renferme un marché du travail dynamique offrant des choix et des avantages sans précédent aux individus qui sont disposés à les saisir et qui ont les compétences pour ce faire. La montée de l'économie du savoir valorise les capacités cognitives et crée la possibilité d'enrichir le contenu et le sens du travail tandis que l'individu en acquiert une plus grande maîtrise. C'est là une amélioration notable par rapport au caractère fragmentaire et routinier, sinon tout simplement abrutissant, du travail à l'ère industrielle ou préindustrielle. Ici, l'accent est mis sur l'esprit d'initiative et le sens des responsabilités, plutôt que sur des mécanismes collectifs familiaux, pour négocier la relation travail-société.

47. L'actuelle dynamique du monde du travail ne débouchera pas forcément sur l'une ou l'autre de ces deux visions. Les deux ne s'excluent pas mutuellement et peuvent très bien coexister sur des marchés du travail de plus en plus segmentés et inégalitaires. C'est peut-être surtout ce risque de voir l'aggravation de la ségrégation et des inégalités au travail se figer dans une société divisée et injuste qui doit retenir l'attention.

48. La conversation consacrée à ces aspects et aux questions qui en découlent ne traitera pas des sujets faciles, mais bien de certains des problèmes les plus ardues qui nous attendent.

Des emplois décents pour tous

49. D'où viendront les emplois et à quoi ressembleront-ils? Pour les citoyens et les dirigeants politiques du monde entier qui s'interrogent sur l'avenir du travail, il n'y a pas de questions plus pressantes. Et, sachant que l'économie mondiale risque d'entrer dans une période prolongée de croissance faible, l'inquiétude qu'elles expriment semble tout à fait justifiée. La nouvelle aggravation du chômage actuellement prévue, alors que celui-ci atteint déjà des niveaux inacceptables, alimente largement la crainte que la machine mondiale à créer des emplois ne soit cassée, ou en tout cas qu'elle ne fonctionne très mal.

50. Le simple fait que 600 millions de nouveaux emplois doivent être créés d'ici à 2030 (essentiellement dans les pays en développement)³ uniquement pour retrouver les niveaux d'emploi antérieurs à la crise, accueillir les jeunes qui arrivent sur le marché du travail et augmenter le taux d'activité des femmes conformément aux objectifs fixés au niveau international serait en soi un motif de résignation. Pourtant, au niveau national, aucun gouvernement ni aucun candidat à un mandat électif ne peuvent renoncer à l'objectif du plein emploi ou faire savoir aux électeurs qu'il n'y aura pas assez d'emplois pour tout le monde; ils avertissent parfois que le chemin sera long et semé d'embûches, mais conservent cet objectif.

51. Cet impératif politique coïncide avec l'obligation constitutionnelle qu'a l'OIT d'œuvrer en faveur du plein emploi et de l'amélioration des niveaux de vie. De plus, notre Organisation doit veiller à ce que la qualité des emplois réponde aux critères du travail décent.

³ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour 2015, op. cit.*

52. Il est dangereux d'adhérer par principe à un objectif – aussi louable soit-il – que l'on pense inatteignable ou que l'on ne cherche pas activement à réaliser dans la pratique. Une telle attitude érode la crédibilité et ne peut que conduire à l'échec. C'est en partie pourquoi, mais surtout parce qu'agir autrement reviendrait à démissionner d'une responsabilité fondamentale, l'OIT doit considérer la promotion du travail décent pour tous comme un objectif essentiel, réalisable et prioritaire, et non comme un acte de foi.

53. Cela dit, l'expérience de ces dernières décennies, et plus particulièrement de celle qui a suivi la crise, pose une question légitime à ceux qui veulent créer des conditions propices au plein emploi, à savoir: les rouages de l'économie mondiale se sont-ils transformés, sous l'effet d'une sorte de bouleversement tectonique, au point que les outils des décideurs nationaux et internationaux ont perdu la capacité de créer suffisamment d'emplois de qualité? Cette question est intimement liée à celle de savoir si l'évolution actuelle de la croissance et de l'emploi est imputable à l'impact conjoncturel de la crise ou à des facteurs plus structurels.

54. Pour résumer, devons-nous continuer à utiliser, mais à meilleur escient et en renforçant la coopération et la coordination internationales, les outils qui nous sont déjà familiers, ou devons-nous les compléter ou les remplacer par des approches et des politiques complètement nouvelles et novatrices? Dans un cas comme dans l'autre, renoncer à l'objectif du plein emploi n'est pas envisageable. Sur cette base, la conversation du centenaire consacrée à la création d'emplois décents pour tous devra prendre en considération de très nombreux aspects de la politique de l'emploi.

55. Au cas où des instruments complètement nouveaux s'avèreraient nécessaires, la conversation elle-même devra faire preuve d'inventivité pour les concevoir. Si l'économie mondiale n'est pas capable de créer suffisamment d'emplois sur la base des politiques actuelles, il faudra peut-être réfléchir à de nouvelles méthodes de répartition et de rémunération du travail existant. Dans les pays en développement comme dans les pays développés, deux sources de création d'emplois sont généralement mises en avant: l'économie verte, compte tenu de la nécessité d'investir abondamment dans des infrastructures et des méthodes de production économes en énergie, et les services à la personne, compte tenu du vieillissement démographique que connaissent la plupart des pays. Mais comment exploiter ce potentiel? On sait déjà, pour ce qui concerne les services à la personne, qu'une grande partie des besoins actuels ne sont pas satisfaits faute de moyens financiers ou sont assumés par des aidants peu ou non rémunérés, et, pour ce qui concerne l'économie verte, que le monde a beaucoup de mal à se soumettre à l'obligation de financer équitablement la transition vers un modèle de croissance durable.

56. La conversation devra porter également sur les tendances de fond qui caractérisent l'emploi et principalement sur l'impact de l'innovation technologique. Le débat sur les effets perturbateurs du progrès technique dure depuis près de deux siècles, et la conclusion encourageante que l'on peut en tirer à ce jour est que, malgré ses inévitables effets négatifs, le progrès technique a finalement créé davantage d'emplois qu'il n'en a détruit et qu'il a fait progresser le niveau de vie global.

57. Et aujourd'hui? La révolution technologique décrite par de nombreux observateurs et symbolisée par l'arrivée des mégadonnées, des imprimantes 3D et de la robotique dans l'industrie manufacturière renferme-t-elle un potentiel de destruction d'emplois si énorme qu'elle serait fondamentalement différente des révolutions précédentes, et qu'en dernière analyse elle inhiberait plutôt qu'elle ne favoriserait la création de travail décent?

58. Quoi qu'il en soit, toute résistance à l'innovation doit être considérée moins comme une attitude erronée ou vouée à l'échec que comme une démarche tout simplement impossible; aucune tentative de ce type n'est jamais crédible. Il s'agit plutôt de gérer le changement, notamment en veillant à ce que les bienfaits des nouvelles technologies, qui font appel à des connaissances et des compétences extraordinairement pointues, soient largement diffusés au sein des pays et entre eux, et n'entretiennent pas les divisions au risque d'élargir encore le fossé entre pays avantagés et pays désavantagés.

59. Il convient à cet effet de s'intéresser à la vaste question de l'acquisition des compétences et de la formation qui, sans être la panacée, doit occuper une place centrale dans tout projet destiné à assurer le plein emploi décent pour tous les pays, y compris les moins avancés. Les mots «inadéquation des compétences» et «employabilité» qui sont à la mode depuis quelques années ont davantage mis en lumière un problème relativement évident, qu'ils n'ont suscité les mesures suffisamment fortes qui auraient pu le régler. Chemin faisant, cependant, la complexité des enjeux et la nature des obstacles ont été mieux compris. Bien entendu, il faut investir dans les compétences de pointe dont a besoin la nouvelle économie de la connaissance et améliorer les liens entre l'enseignement et les besoins de l'entreprise. Toutefois, ce sont souvent l'absence de compétences non techniques et un comportement causé par l'exclusion sociale et une grande détresse qui bloquent l'accès au marché du travail.

60. On l'aura compris, il faut en outre des politiques qui répondent aux besoins des catégories dont les désavantages sont tellement universels et tellement prononcés qu'ils relèvent forcément de facteurs structurels profondément enracinés qui existent presque partout. C'est le cas des jeunes, des femmes et des personnes handicapées (mais ils ne sont pas les seuls) qui tous désespèrent d'obtenir des réponses adaptées à leur situation.

61. Evidemment, toutes ces questions ont pour toile de fond la gestion macroéconomique de l'économie mondiale. Si cette gestion parvient à rétablir une croissance soutenue, forte et équilibrée, la réalisation de l'objectif du travail décent pour tous s'en trouvera facilitée, mais une très longue période de stagnation ne ferait qu'aggraver le problème déjà incommensurable que nous avons à résoudre. Ce programme macroéconomique mondial en faveur de l'emploi, de la croissance et du développement et la question de la contribution de l'OIT sont une variable capitale de cette conversation. N'oublions pas que la diversité des niveaux de développement national et régional, conjuguée à des évolutions démographiques divergentes et à d'autres facteurs, ne peut, si la tendance actuelle se poursuit, qu'élargir le fossé entre les lieux géographiques proposant des emplois décents et ceux où se trouvent les personnes qui ont besoin de tels emplois. Il faudra par conséquent intégrer le programme stratégique de l'OIT pour une migration équitable dans cette conversation du centenaire complexe, cruciale et extrêmement riche.

L'organisation du travail et de la production

62. La mondialisation croissante de l'économie, qui s'accompagne de mutations rapides et profondes provoquées par le progrès technologique et la course à la compétitivité, dans un contexte de fluctuation des objectifs politiques et, plus récemment, de regain des tensions géopolitiques, fait évoluer de manière radicale l'organisation du travail et de la production.

63. Cette évolution résulte de l'interaction entre l'action publique et l'initiative privée. L'Etat, individuellement au niveau national et collectivement au niveau régional ou mondial, fixe le cadre réglementaire. Dans le secteur public, c'est aussi lui qui organise directement le travail en sa qualité d'employeur, et il a à ce titre impulsé des réformes de grande ampleur. Mais c'est surtout dans le secteur privé, qui renferme la plupart des emplois et en crée le plus, que les effets de la réorganisation du travail et de la production se font véritablement sentir. L'entreprise est le principal vecteur de changement, et cette conversation du centenaire devrait aider l'OIT à mieux comprendre la dynamique entrepreneuriale et la manière dont elle va façonner le travail de demain.

64. Dans le débat public comme au sein de l'OIT, les entreprises sont généralement classées dans deux catégories: les micro, petites et moyennes entreprises, d'une part, et les grandes entreprises, voire les multinationales, d'autre part, ce qui ne rend certainement pas compte de la diversité des cas de figure qui existent dans la réalité, à commencer par l'économie informelle. L'un des thèmes à l'ordre du jour de la présente session de la Conférence est celui des petites et moyennes entreprises, mais le changement affecte toutes les entreprises, selon des modalités différentes il est vrai. S'il n'est guère contesté que l'entreprise restera au cœur du travail et de la production, sa nature et son fonctionnement futurs suscitent des interrogations d'importance fondamentale.

65. Notre perception globale de la nature des entreprises s'est forgée au cours du siècle dernier à partir d'une série de caractéristiques communes; par exemple, le modèle de l'entreprise produisant des biens et services en recrutant directement des travailleurs sur la base d'une relation stable et de durée relativement longue. Mais les mutations en cours remettent de plus en plus ce modèle en question.

66. Au-delà de la réalité largement admise dans laquelle l'attachement pendant toute une vie à une seule et même entreprise ne constitue plus une attente sociétale, l'existence même de la relation d'emploi censée constituer le lien contractuel normal entre l'entreprise et le travailleur est remise en question. Lorsqu'une telle relation existe, elle s'écarte de plus en plus souvent du contrat à plein temps et à durée indéterminée pour revêtir une des multiples formes «atypiques» que sont par exemple le travail à temps partiel et à durée déterminée ou les contrats flexibles. On trouve aussi des entreprises qui n'emploient pas de salariés directs, pour la totalité ou une grande partie de leur activité, et préfèrent s'appuyer sur la sous-traitance, l'externalisation, des agences extérieures, voire des chaînes d'approvisionnement, qui ont tendance à s'internationaliser. Un cas extrême est celui des entreprises, apparues ces dernières années, dont l'activité consiste à mettre en rapport par le biais de l'Internet des particuliers qui souhaitent acheter des biens ou des services avec des fournisseurs potentiels; on a alors affaire à une relation commerciale qui dure seulement le temps nécessaire à la transaction.

67. Compte tenu du cadre incertain et mouvant dans lequel évoluent actuellement les entreprises, il serait prématuré de tirer des conclusions générales à partir d'un petit nombre d'exemples. Mais les éléments connus suffisent déjà pour répondre à certaines questions clés. Auparavant, la proportion de salariés dans la population active avait tendance à augmenter sur le long terme, mais aujourd'hui cette tendance s'est inversée, ce qui montre que des mécanismes puissants et de grande ampleur sont à l'œuvre et que le parcours professionnel n'emprunte pas nécessairement, comme on le pensait, une voie à sens unique partant de l'informalité pour arriver à l'emploi formel. Il est de plus en plus probable que diverses formes permanentes d'emploi indépendant deviendront des solutions de remplacement.

68. Il faudra alors s'interroger sur les conséquences éventuelles et ce qu'elles signifient pour l'OIT et l'accomplissement de son mandat de justice sociale.

69. Les entreprises étant l'élément moteur, il semblerait logique que cette évolution se produise à leur avantage, mais tel n'est pas forcément le cas. Ainsi, lorsque des compétences spécialisées et très recherchées seront en jeu, les employeurs tiendront à garder leurs salariés. De plus, des travailleurs qui s'identifient à leur entreprise et y sont attachés contribuent grandement à la performance de cette dernière. Sachant que les systèmes de travail à forte participation améliorent la performance des entreprises, les employeurs seront certainement conscients du danger qu'ils courraient en distendant ou en rompant ce type de liens avec leurs salariés.

70. Du côté des travailleurs, l'accent est très souvent mis sur les inconvénients des formes «atypiques» d'organisation du travail qui, par exemple, ne comportent aucune sécurité de l'emploi et du revenu. L'épineux débat qui se déroule actuellement, y compris au sein de l'OIT, sur la manière de concilier les besoins des entreprises et les intérêts des travailleurs, et que résume parfaitement le terme de «flexisécurité», ne doit cependant pas occulter d'autres caractéristiques des nouvelles formes de travail. Les possibilités de télétravail offertes par les technologies de l'information et de la communication permettent de mieux concilier les obligations professionnelles et familiales, au bénéfice des femmes principalement. Mais, là aussi, des inquiétudes et des espoirs s'expriment; le brouillage des frontières spatiales et temporelles entre le travail et la sphère privée peut être déstabilisant et peut rappeler certaines formes d'organisation préindustrielles. Ainsi, pour certains, les innovations qui entraînent une confusion entre le domicile et le lieu de travail ne comportent pas que des avantages.

71. D'un point de vue plus général, ces nouveautés posent certains problèmes à la société. On voit déjà clairement que les systèmes fiscaux et de protection sociale, qui étaient conçus en fonction du modèle de la relation de travail traditionnelle (et de la famille nucléaire), vont devoir s'adapter aux nouvelles réalités. Faute de telles adaptations, les mutations en cours dans le monde du travail risquent, au-delà de leurs effets immédiats sur le marché du travail, de désorganiser sérieusement des domaines clés de la politique publique. Et les nombreux pays qui sont encore en train de mettre en place des systèmes pérennes de protection sociale en subiront eux aussi les conséquences.

72. La crise financière mondiale de 2008 s'est rapidement transformée en récession généralisée dont les conséquences dramatiques sur l'emploi et la qualité de la vie se font encore sentir dans le monde entier, pays en développement et pays industrialisés confondus. Cette crise a brutalement et douloureusement rappelé l'influence exercée par la finance sur le monde du travail.

73. L'existence de ce lien n'a rien de nouveau ni de surprenant. Le rôle déterminant des institutions financières dans le financement des activités productives n'a jamais été contesté. En vertu de la Déclaration de Philadelphie, l'OIT est chargée d'examiner et de considérer les politiques et ressources financières à la lumière de leur contribution potentielle à son objectif de justice sociale.

74. Néanmoins, il est à craindre que le très net renforcement de l'influence de l'économie financière sur l'économie réelle, qui s'observe à l'occasion de crises d'origine financière de plus en plus fréquentes et de plus en plus graves mais qui tend aussi à se pérenniser sous la forme d'une «financiarisation» du monde du travail, nuise au fonctionnement des entreprises et de l'économie productive. La recherche de profits à court terme au détriment de la viabilité des entreprises et des emplois en est l'une de ces conséquences tandis que, dans la période de l'après-crise, les sources de financement d'entreprises viables – petites et moyennes surtout – se sont taries. Le financement

participatif peut dans certains cas apporter une salubre bouffée d'oxygène mais, à l'avenir, le monde de la finance voudra exercer sa domination sur le fonctionnement du monde du travail, et c'est donc un aspect qui a sa place dans cette conversation.

La gouvernance du travail

75. La société régit la manière dont le travail est organisé au moyen de multiples instruments: législation, accords librement consentis, institutions du marché du travail et dialogue entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces instruments ont généralement été conçus en fonction de normes sociales – représentations collectives, non écrites mais puissantes, de ce qui est juste et acceptable et de ce qui ne l'est pas. Au niveau international, ils ont été transposés dans le mandat de justice sociale confié à l'OIT, mandat universel qui inclut une grande variété de spécificités nationales sans pour autant perdre de sa force.

76. L'OIT a joué un rôle sans précédent et de portée historique en se saisissant de ces instruments de gouvernance pour les appliquer au niveau international, son champ d'action s'élargissant à mesure que le nombre de ses Etats Membres augmentait et la rapprochait de l'universalité. Ce rôle était véritablement d'importance historique de par sa conception, et reste prodigieusement ambitieux. Au fil des ans, l'Organisation a été confrontée à de grands défis qu'elle a dans l'ensemble relevés avec brio.

77. Au cœur de la gouvernance internationale du travail, il y a l'adoption de conventions internationales du travail négociées sur une base tripartite, qui, une fois ratifiées, deviennent contraignantes en droit international et sont soumises au contrôle de l'OIT. Ce système repose sur un raisonnement à trois niveaux qui prend en considération: la nécessité d'instaurer des règles du jeu égales pour tous les Etats Membres sur la base de normes communes; l'objectif commun du respect universel des principes et droits fondamentaux au travail énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998); et l'idée que les normes internationales du travail – y compris les recommandations, non contraignantes – doivent donner aux Etats Membres des principes directeurs pour les aider à concilier croissance économique et progrès social.

78. Depuis 2012 en particulier, la polémique au sujet du droit de grève a révélé que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs tenaient à ce que l'OIT continue de remplir sa fonction essentielle de gouvernance mondiale fondée sur les normes internationales. Ils veulent qu'elle soit efficace, respectée et renforcée. Dans le cadre de l'initiative du centenaire sur les normes, l'OIT s'attaque aux problèmes – complexes, il est vrai – qui doivent être réglés pour que tel soit le cas, mais les événements récents incitent à l'optimisme.

79. Ainsi, un certain nombre de questions fondamentales concernant le degré de précision, la nature et le contenu de la réglementation du marché du travail et les moyens de la rendre plus efficace devront être abordées, dans le cadre du mécanisme d'examen des normes par exemple. D'un côté, les dernières décennies ont été caractérisées par une tendance à la déréglementation dans de nombreux pays – et l'on ne saurait passer sous silence le très grand nombre de travailleurs de l'économie informelle qui échappent purement et simplement à toute forme de gouvernance – mais, de l'autre, les normes du travail sont de plus en plus reconnues comme une composante essentielle des processus d'intégration régionale et sous-régionale et d'un nombre croissant d'accords commerciaux conclus à différents niveaux. En outre, les changements qui sont en train de transformer le monde du travail entraînent eux-mêmes un regain d'intérêt pour les

normes, et en particulier pour leur adoption ou leur révision en fonction de nouveaux besoins et circonstances.

80. Parallèlement à ces processus d'ordre juridique, la période d'accélération de la mondialisation a connu un essor sans précédent d'initiatives généralement regroupées sous la dénomination de «responsabilité sociale des entreprises» (RSE). Qu'elles soient ou non considérées comme des éléments de gouvernance à proprement parler, ces initiatives orientent indiscutablement le comportement des entreprises et, partant, les conditions de réalisation des activités économiques.

81. L'OIT a eu du mal à définir son rôle à l'égard de la RSE, même si ses normes sont fréquemment citées dans les engagements volontaires des entreprises. L'avenir du travail a assurément partie liée avec l'avenir de la RSE, dont l'évolution rapide enregistrée au cours de sa relativement brève existence devrait se poursuivre. Pour qu'elle jouisse d'un minimum de crédibilité auprès du public, la RSE a été soumise à une forte exigence de rigueur, et il est intéressant de noter que, de plus en plus, les gouvernements et la communauté internationale disent clairement ce qu'ils attendent des entreprises, au-delà du simple respect de la loi. Les politiques nationales et régionales de RSE et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme en sont une illustration. La distinction entre ce qui est strictement légal et ce qui est purement volontaire semble s'estomper, d'autant plus que les mécanismes de responsabilisation et d'information sont renforcés. Une telle situation s'est déjà produite en 1977 lors de l'adoption de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et la discussion sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales qui aura lieu pendant la session de la Conférence de l'année prochaine pourrait apporter des éléments nouveaux, encore inconnus.

82. Etant donné sa structure tripartite, l'OIT considère évidemment que les gouvernements, les organisations de travailleurs, les organisations d'employeurs et le dialogue social qui les rassemblent sont essentiels pour la gouvernance du travail. Le tripartisme a servi l'OIT et ses Etats Membres pendant près d'un siècle, mais il n'a pas que des partisans et ne va pas toujours de soi.

83. Un des reproches les plus fréquents est que le dialogue bi ou tripartite nuit à la nécessaire rapidité des décisions et les affaiblit. Lorsque l'évolution rapide d'une situation, voire une crise, appelle des mesures difficiles et de grande ampleur, le type de compromis qui résulte de ce dialogue peut sembler trop timide ou trop prudent. Et pire, dans la position qu'ils adoptent, les partenaires sociaux peuvent être accusés de défendre leurs propres intérêts au détriment du bien commun.

84. Le bilan du tripartisme, aux niveaux national et international, est la meilleure réfutation de ces arguments, compte tenu surtout de la dureté des conditions imposées par la crise mondiale actuelle. Toutefois, la critique a gagné du terrain depuis la baisse des effectifs de certaines organisations de travailleurs et d'employeurs et en gagnera encore si cette baisse se poursuit. Si, par manque de représentativité, la légitimité des partenaires sociaux est sérieusement remise en question, le rôle du tripartisme comme clé de voûte de la gouvernance le sera également.

85. La question de l'avenir des syndicats et des organisations d'employeurs a donc sa place dans cette conversation du centenaire. Il est entendu que l'existence d'organisations fortes, démocratiques et indépendantes interagissant dans la confiance et le respect mutuels est une condition préalable à un dialogue social crédible. La question qui se pose est donc la suivante: quelle place l'avenir réservera-t-il à ces organisations, et comment contribueront-elles à façonner le monde du travail de demain?

86. Toutes ces considérations sur la gouvernance du travail reposent sur une réalité simple: pour la plupart des entreprises et des travailleurs, cette gouvernance est exercée par des institutions du marché du travail, comme les ministères, les conseils tripartites, les agences de l'emploi, l'inspection du travail, les autorités chargées de la santé et de la sécurité et les organismes de formation professionnelle. Ces institutions s'acquittent de leur mission de façon très différente selon les Etats Membres; certaines sont dotées d'une remarquable capacité institutionnelle et d'autres non. De plus, leurs modes d'organisation et de fonctionnement ont considérablement évolué au fil du temps, leurs attributions ayant parfois été largement redistribuées entre le secteur public et le secteur privé. Ces institutions contribueront elles aussi dans une large mesure à façonner le monde du travail de demain.

Chapitre 4

L'avenir de la justice sociale

87. Les turbulences – économiques, sociales et politiques – de notre époque justifient plus que jamais l'objectif de justice sociale. Le sentiment d'injustice fait partie des plus puissantes causes d'instabilité, notamment au sein de sociétés dans lesquelles la paix est vacillante ou déjà ébranlée. Les considérations qui ont poussé les fondateurs de l'OIT à faire de la justice sociale l'objectif suprême d'une organisation dont l'action est dédiée au monde du travail ont investi cette organisation d'une responsabilité qui est inchangée près de cent ans plus tard. Par conséquent, lorsque les gouvernements, les employeurs et les travailleurs se réunissent au BIT à la recherche d'un consensus sur les innombrables questions qui se posent dans le monde du travail, ils doivent toujours être guidés par les exigences de la justice sociale.

88. En prolongeant ce raisonnement, il s'ensuit que l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail se rapporte aussi à l'avenir de la justice sociale. Les résultats concrets qu'elle produira, quelle qu'en soit la forme, doivent donner à l'OIT des éléments d'orientation très précis, en particulier sur la manière de faire avancer la cause de la justice sociale. Il est évident que c'est de valeurs dont il s'agit ici, et forcément des valeurs ancrées dans le mandat immuable de l'Organisation. Cette initiative présente un intérêt majeur pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, qui ont tous une immense contribution à y apporter. Et le monde a besoin qu'elle réussisse.

89. Toutes ces raisons ne peuvent que nous inciter à mettre toutes nos forces dans l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail.