

Résumé

Ce deuxième rapport phare du « Global Deal » met en lumière l'importance du dialogue social dans la gestion des conséquences de la pandémie de coronavirus (COVID-19) et l'intérêt d'associer les partenaires sociaux aux systèmes de formation des adultes pour préparer l'avenir de l'emploi.

Le déclenchement soudain de la crise liée au COVID-19 au début de l'année 2020 a soumis les marchés du travail et l'emploi à un niveau de tension sans précédent. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'Organisation internationale du travail (OIT) ont toutes deux relevé une forte diminution du nombre d'emplois et/ou du volume de travail au premier semestre 2020. Elles craignent en outre une reprise de l'emploi incertaine et très incomplète.

Le présent rapport souligne le rôle que doit jouer le dialogue social dans la promotion de l'apprentissage et du développement des compétences tout au long de la vie, ainsi que dans les actions entreprises face aux changements et aux défis engendrés par la crise du COVID-19.

Lorsque le coronavirus est apparu, le premier des nombreux défis à relever a été de gérer les conséquences immédiates de la pandémie. Il fallait tout d'abord éviter que l'arrêt brutal de pans importants de l'économie ne se transforme en récession plus profonde encore. Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics ont réagi en négociant rapidement toute une série de modifications provisoires des modalités de travail afin de maintenir les travailleurs dans leurs emplois, ce qui a renforcé la résilience des marchés du travail.

Le dialogue social a également joué un rôle essentiel dans la mise au point des politiques visant à protéger la santé des travailleurs contre le virus. De nombreux accords et protocoles ont été négociés pour fournir aux travailleurs des équipements de protection individuelle, renforcer les dispositions sanitaires et réorganiser les lieux et les heures de travail pour permettre la distanciation physique. Des dispositions supplémentaires ont également été prises à l'égard des personnels à risque accru de maladie grave, comme les travailleurs âgés. En leur offrant un moyen d'expression collective, le dialogue social a contribué à donner aux travailleurs l'assurance que leur retour au travail se ferait dans les conditions les plus sûres possibles, ce qui a facilité la poursuite des activités essentielles et la réouverture des entreprises après le confinement.

Les types d'accords sociaux conclus durant la phase initiale de la pandémie montrent que le dialogue social n'évite pas la question de la flexibilité. De fait, nombre d'accords, encouragés ou non par les pouvoirs publics, ont été signés pour trouver des formules souples d'aménagement du temps de travail selon une approche équilibrée. Parmi celles-ci, on peut citer en particulier le transfert des heures de travail des périodes

d'inactivité (lors du confinement) vers des périodes où une reprise de la production pouvait être attendue. Dans certains cas, et pour autant qu'elles aient été mises en œuvre en respectant certaines limites et en contrepartie d'autres engagements de la part des employeurs, ces mesures ont donné une plus grande latitude à la direction dans les décisions relatives au temps de travail.

Sur le plan économique, la crise du COVID-19 a fortement perturbé la chaîne logistique mondiale. Du fait de l'arrêt brutal des commandes et des règlements, les travailleurs et les entreprises situés au bas de la chaîne d'approvisionnement ont enregistré de nombreuses annulations de commandes. Le dialogue social a également été mis à contribution pour résoudre ce problème et a permis l'adoption de plusieurs initiatives au niveau international, dont l'exemple notable de l'Appel à l'action face au COVID-19 dans l'industrie mondiale du vêtement négocié par l'Organisation internationale des employeurs (OIE), la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'OIT.

Le deuxième grand défi concerne les fragilités préexistantes de l'économie mondiale, que le COVID-19 a révélées. De nombreux éléments probants montrent que la pandémie a des répercussions négatives disproportionnées sur les bas salaires, les travailleurs précaires, les femmes, les jeunes, les travailleurs informels et les groupes vulnérables au sein de la société. La crise sanitaire aggrave ainsi le creusement des inégalités. Des voix s'élèvent pour que le problème des inégalités de revenu et de richesse soit traité dans la perspective de la relance. Dans ce contexte, le dialogue social doit être au cœur des actions à mener pour « reconstruire en mieux », et ce rapport présente les différents circuits et mécanismes qui lui permettront d'œuvrer à un partage plus large des fruits de la croissance économique.

Aux difficultés et changements provoqués par la crise du COVID-19 s'ajoutent les évolutions technologiques et autres mégatendances qui restructurent les marchés du travail, créant à la fois des pénuries et des excédents de compétences. Des systèmes bien développés de formation des adultes sont plus que jamais nécessaires pour éviter la dépréciation et l'obsolescence des compétences et faciliter la transition vers des emplois et des secteurs en expansion. Cela dit, ces systèmes ne tiennent pas toujours compte de l'évolution des besoins en compétences sur le marché du travail. Par ailleurs, la participation aux activités de formation est particulièrement faible chez ceux qui ont le plus besoin de compétences nouvelles ou supplémentaires et chez les travailleurs toujours plus nombreux occupant des emplois atypiques.

Les systèmes de développement des compétences et les politiques d'apprentissage tout au long de la vie qui donnent actuellement de bons résultats utilisent le dialogue social comme trait d'union entre la formation initiale et continue et le monde du travail. La transition vers une économie du savoir – ou des compétences - et la promotion des activités productives permettront de créer plus vite des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, amélioreront la cohésion sociale et contribueront au développement durable. En investissant dans le développement des compétences, on crée un cercle vertueux où les compétences de haut niveau, très recherchées, stimulent la productivité

et contribuent à moderniser l'économie, renforcent l'employabilité, assurent l'inclusion sociale et améliorent l'équilibre entre travail et vie privée.

Le degré d'intervention des partenaires sociaux dans le système de formation des adultes est très variable selon les pays : certains les associent dans une large mesure à la définition et à la gestion des systèmes de formation là où d'autres ne leur octroient qu'un rôle consultatif limité. L'absence de participation des intéressés à la planification et au développement des systèmes d'évaluation et d'anticipation des compétences est vue comme un obstacle à une prise de décision éclairée.

La formation des adultes se déroulant majoritairement sur le lieu de travail, les pouvoirs publics doivent mettre à profit les capacités des organisations syndicales et des employeurs pour développer et assurer cette formation. De nombreux pays ont recours à des taxes de formation ou des prélèvements sur les salaires pour inciter les employeurs à mettre davantage l'accent sur l'amélioration des compétences et de la productivité de leurs employés. Les programmes qui visent à promouvoir les environnements d'apprentissage sur le lieu de travail donnent de meilleurs résultats lorsque les partenaires sociaux communiquent efficacement sur les changements d'organisation du travail. Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer dans l'évaluation de la qualité et des résultats de la participation à la formation. La mobilisation des employeurs et des organisations syndicales est également importante pour apporter rapidement une aide efficace au réemploi des travailleurs licenciés qui peinent à retrouver un emploi durable dans le même métier et le même secteur. Les pays cherchant à développer l'offre de formation pour répondre aux défis posés par les mégatendances et amplifiés par la crise du COVID-19, les partenaires sociaux ont un rôle central à jouer dans l'amélioration et le renforcement de l'offre de formation des adultes.

Le dialogue social, par le soutien qu'il apporte à l'investissement dans les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, est indispensable pour garantir un partage large et équitable des bénéfices des changements structurels induits par les évolutions technologiques et autres. Ce soutien permet en outre d'aider les pouvoirs publics, les entreprises et les individus à s'adapter aux changements et aux défis urgents posés par la crise du COVID-19.

Ce rapport met en lumière les efforts déployés par les partenaires du Global Deal pour encourager et renforcer le dialogue social. Ceux-ci se présentent notamment sous la forme d'engagements volontaires, qui se traduisent par des actions concrètes contribuant à la réalisation des objectifs du Global Deal. En juillet 2020, 64 partenaires avaient pris 99 engagements de ce type pour promouvoir le dialogue social en tant qu'instrument favorisant un travail décent et une croissance inclusive. On trouvera en annexe I une synthèse de leurs initiatives.