

Facteurs et résultats dans le centre de ressources sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement

Bienvenue dans le guide des mots-clés du centre de ressources sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

La liste des résultats et des facteurs s'appuie sur le programme de recherche de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement et les définitions ont été élaborées en étroite consultation avec les collègues de l'OIT qui mènent des recherches à l'intersection du travail décent et des chaînes d'approvisionnement.

Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse supplychains@ilo.org.

RÉSULTATS

Catégorie	Définition
Travail décent global	Le travail décent est « un travail productif pour les femmes et les hommes dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine ». Pour plus d'informations, voir : Travail décent Organisation internationale du travail
Liberté syndicale, négociation collective et dialogue social	La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont des principes et droits fondamentaux au travail. La liberté d'association s'applique en particulier à la liberté des travailleurs et des employeurs de créer et d'adhérer à des organisations de leur choix sans autorisation préalable. D'autres termes sont utilisés pour désigner ce droit, tels que le droit d'association ou le droit de s'organiser. La négociation collective désigne toutes les négociations qui ont lieu entre un ou plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de déterminer les conditions de travail et d'emploi ou de réglementer les relations entre employeurs et travailleurs. Le dialogue social est un processus par lequel les employeurs ou les organisations d'employeurs et les travailleurs ou les organisations de travailleurs conviennent de négocier, de se consulter ou d'échanger des informations sur des questions d'intérêt commun. Il se pratique souvent par le biais de la négociation collective et/ou de la coopération sur le lieu de travail. D'autres termes peuvent être utilisés, tels que concertation sociale ou partenariat social. Cela peut également inclure le dialogue social transfrontalier, qui désigne les processus et initiatives de dialogue social développés entre ou parmi les gouvernements, les travailleurs et les employeurs ou leurs représentants, au-delà des frontières nationales.



	Pour plus d'informations, voir Liberté syndicale Organisation internationale du travail ; https://www.ilo.org/topics-and-sectors/social-dialogue-and-tripartism
Travail forcé	L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire est l'un des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Le travail forcé désigne tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel cette personne ne s'est pas offerte de son plein gré. Pour plus d'informations, voir https://www.ilo.org/topics/forced-labour-modern-slavery-and-trafficking-persons/what-forced-labour
Travail des enfants	L'abolition effective du travail des enfants est l'un des principes et droits fondamentaux de l'OIT au travail. Le travail des enfants désigne tout travail qui : • est dangereux et nuisible pour les enfants sur le plan mental, physique, social ou moral ; et/ou • nuisent à leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école, en les obligeant à quitter l'école prématurément ou en leur imposant de tenter de concilier la fréquentation scolaire avec un travail excessivement long et pénible. Pour plus d'informations, voir https://www.ilo.org/topics/child-labour/what-child-labour
Égalité et non-discrimination, y compris fondée sur le sexe	L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est l'un des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée moins favorablement que d'autres en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à ses compétences ou aux exigences inhérentes à l'emploi. Tous les travailleurs et demandeurs d'emploi ont le droit d'être traités de manière égale, indépendamment de toute caractéristique autre que leur capacité à exercer l'emploi. La discrimination peut se produire avant l'embauche, pendant l'emploi ou au moment de quitter l'emploi. Pour plus d'informations, voir https://www.ilo.org/topics-and-sectors/fundamental-principles-and-rights-work ; Égalité entre hommes et femmes Organisation internationale du Travail
Sécurité et santé au travail	Un environnement de travail sûr et sain est l'un des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. La sécurité et la santé au travail (SST) englobent la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que la protection et la promotion de la santé des travailleurs. Elle englobe le bien-être social, mental et physique des travailleurs. Pour plus d'informations, voir Sécurité et santé au travail Organisation internationale du Travail
Emploi/Création d'emplois	Création de nouveaux emplois grâce à des stratégies, des politiques et des programmes globaux qui soutiennent le développement des entreprises, favorisent l'emploi productif, librement choisi et à temps plein, et



	encouragent un meilleur accès aux possibilités de revenus. La création d'emplois se traduit par une croissance de l'emploi, c'est-à-dire le travail effectué par des personnes en âge de travailler qui ont participé à la production de biens ou de services contre rémunération ou dans un but lucratif au cours d'une période de référence, qu'elles soient au travail ou temporairement absentes pour des raisons telles que des congés de maladie ou des congés annuels. Pour plus d'informations, voir Promotion de l'emploi Organisation internationale du Travail
Salaires	Le salaire est la rémunération versée pour le travail effectué. Cette variable inclut toute étude liée aux salaires, y compris les salaires minimums et les salaires décents. Pour plus d'informations, voir Salaires Organisation internationale du travail
Compétences	Une compétence est une aptitude acquise et mise en pratique pour accomplir avec compétence une tâche ou un travail, généralement de nature manuelle. Les compétences comprennent également les compétences techniques/numériques, les compétences relationnelles et les compétences managériales. Dans le contexte des chaînes d'approvisionnement, des études se demandent si et comment l'amélioration des compétences et la formation en cours d'emploi peuvent conduire à des salaires plus élevés. Pour plus d'informations, voir Compétences et apprentissage tout au long de la vie Organisation internationale du travail
Conditions de travail et protection sociale	Conditions de travail : facteurs physiques, sociaux et managériaux qui influent sur l'environnement de travail d'un salarié. Cela peut inclure, par exemple, les heures de travail, les droits à congé et les périodes de repos. La qualité de l'emploi comprend plusieurs dimensions telles que les procédures et les modalités de recrutement, comme les types de contrats, la couverture sociale, les heures de travail, les pratiques d'embauche, le statut professionnel et la protection sociale. Par protection sociale, nous entendons l'accès à la sécurité sociale, aux allocations chômage, à la protection maternité/paternité et aux soins de santé. Pour plus d'informations, voir Productivité et conditions de travail Organisation internationale du travail et Protection sociale Organisation internationale du travail
Informalité et formalisation	La formalisation est le processus qui consiste à faire passer les travailleurs et les unités économiques informels sous le couvert d'arrangements formels, tout en leur garantissant des possibilités de sécurité de revenu, de moyens de subsistance et d'entrepreneuriat. L'économie informelle fait partie de l'économie de marché dans la mesure où elle produit des biens et des services (légaux) destinés à la vente ou à d'autres formes de rémunération. Elle couvre l'emploi informel tant dans les entreprises informelles (petites entreprises non enregistrées ou non constituées en société) qu'en dehors de celles-ci. Les entrepreneurs et les travailleurs informels partagent une caractéristique importante : ils ne sont pas reconnus ni protégés par les cadres juridiques et réglementaires existants.



	Pour plus d'informations, voir Économie informelle Organisation internationale du travail
Performance économique/commerciale	Les performances commerciales sont évaluées selon les critères suivants : Productivité du travail : production par travailleur ou par heure travaillée. Compétitivité/avantage concurrentiel : capacité à rivaliser avec des concurrents pour atteindre le même objectif. En ce qui concerne les entreprises, la compétitivité fait référence à la capacité d'une entreprise à vendre des biens et des services sur un marché défini à un meilleur prix/une meilleure qualité que ses concurrents tout en générant des rendements adéquats. Amélioration économique : il s'agit d'une amélioration de la position dans un niveau et un segment spécifiques d'une chaîne d'approvisionnement. La mise à niveau est le processus par lequel les entreprises, les industries et les pays renforcent leurs capacités pour passer d'activités à faible valeur ajoutée à des activités à plus forte valeur ajoutée. Cela implique une efficacité accrue dans le processus de production (mise à niveau des processus) ; le passage à la production d'un produit à plus forte valeur ajoutée (mise à niveau des produits) ; le passage à des pratiques de production plus complexes et à des segments à plus forte valeur ajoutée de la chaîne (mise à niveau fonctionnelle) ; ou le passage à une nouvelle chaîne à plus forte valeur ajoutée (mise à niveau de la chaîne). Approvisionnement : pratiques entre acheteurs et fournisseurs telles que les clauses contractuelles, les spécifications techniques, la passation de commandes. Pour plus d'informations, veuillez consulter Productivité et conditions de travail Organisation internationale du travail et Chaînes d'approvisionnement Organisation internationale du travail
Nouvelles technologies et pratiques de production	Processus visant à améliorer les capacités technologiques des entreprises, des secteurs, des régions ou des pays, également appelé amélioration technologique. Cela inclut les nouvelles technologies telles que l'automatisation, la robotisation et la numérisation. Pour plus d'informations, veuillez consulter Intelligence artificielle Organisation internationale du travail

FACTEURS

Catégorie	Définition
Participation aux chaînes d'approvisionnement	La chaîne d'approvisionnement <i>mondiale</i> désigne « les biens et services qui traversent les frontières internationales à des fins de consommation ou d'utilisation comme intrants pour la production ultérieure », tandis que la chaîne d'approvisionnement <i>nationale</i> désigne « les biens et services destinés à la consommation ou à l'utilisation comme intrants pour la production ultérieure ». Pour plus d'informations, veuillez consulter la page Chaînes d'approvisionnement Organisation internationale du travail.



Flux commerciaux	Cette variable rend compte du rôle du commerce, des flux commerciaux internationaux, des importations/exportations et des entreprises exportatrices. Pour plus d'informations, veuillez consulter la page Intégration du commerce et du travail décent Organisation internationale du travail
IDE	L'investissement direct étranger (IDE) est un investissement réalisé par une entreprise résidente dans une économie (investisseur direct ou entreprise mère) dans le but d'établir un intérêt durable dans une entreprise résidente dans une autre économie (entreprise d'investissement direct ou filiale étrangère). Cet intérêt durable implique l'existence d'une relation à long terme entre l'investisseur direct et l'entreprise d'investissement direct, ainsi qu'un degré d'influence significatif sur la gestion de l'entreprise. Selon l'OCDE, la détention par un investisseur direct de 10 % ou plus des droits de vote d'une entreprise d'investissement direct constitue la preuve d'une telle relation (Source : CNUCED). Pour plus d'informations, veuillez consulter la page Emploi dans la branche Investissements Organisation internationale du travail
Chaînes d'approvisionnement nationales	Une chaîne d'approvisionnement nationale implique le mouvement de biens et de matériaux à l'intérieur d'un pays. La chaîne d'approvisionnement <i>nationale</i> désigne les « biens et services destinés à la consommation ou à la production ultérieure » au sein d'un pays donné. Pour plus d'informations, veuillez consulter la page Chaînes d'approvisionnement Organisation internationale du travail.
Politiques commerciales et d'investissement	Cette variable prend en compte les indicateurs indirects relatifs au travail dans les instruments de politique commerciale, tels que les chapitres sur le travail dans les accords commerciaux, les régimes de préférences commerciales et les interdictions d'importation liées au travail forcé et au travail des enfants, ainsi que la politique industrielle, les zones franches industrielles et les subventions. Elle inclut également les références liées à la protection du travail dans les accords d'investissement et autres politiques d'investissement, telles que les politiques de sauvegarde des institutions financières de développement. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site web de l'OIT consacré aux dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux
Conduite responsable des entreprises et diligence raisonnable en matière de droits de l'homme	La conduite responsable des entreprises concerne la manière dont les entreprises peuvent contribuer positivement à la réalisation du travail décent pour tous et minimiser et résoudre les difficultés que leurs diverses activités peuvent engendrer. La conduite responsable des entreprises englobe les codes de conduite et les stratégies de durabilité du secteur privé, l'impact du secteur privé sur la durabilité dans les chaînes d'approvisionnement, les initiatives de conformité privées, la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les approches, comportements et stratégies des entreprises multinationales.



	La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est un processus par lequel les entreprises identifient, préviennent et atténuent leurs incidences négatives réelles et potentielles sur les droits de l'homme et rendent compte de la manière dont elles traitent ces incidences. Trois instruments internationaux sont devenus les principales références en matière de conduite responsable des entreprises : la Déclaration tripartite de principes de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site https://www.ilo.org/responsible-business-conduct
Inspections du travail	Inspections sur le lieu de travail effectuées par des agents publics afin de garantir l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site Inspection du travail Organisation internationale du Travail
Interventions de l'OIT dans les chaînes d'approvisionnement	Cette variable recense les évaluations d'impact et les analyses d'impact des interventions de l'OIT dans les chaînes d'approvisionnement. Pour plus d'informations, veuillez consulter par exemple Chaînes d'approvisionnement OIT Analyse de rentabilité et Notre impact - Better Work
Cadres institutionnels et institutions de dialogue social	Cette variable couvre la gouvernance du travail dans les chaînes d'approvisionnement (y compris les formes hybrides de gouvernance, l'interaction avec les initiatives multipartites) ; la réglementation mondiale du travail et tous les documents traitant du dialogue social transfrontalier, des accords-cadres internationaux, des accords de marque exécutoires, de l'organisation syndicale mondiale, de la responsabilité sociale des travailleurs ou de la réforme du droit du travail. Pour plus d'informations, veuillez consulter Dialogue social et tripartisme Organisation internationale du travail
Accès à des voies de recours	L'accès à des recours efficaces est un élément central des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, un élément clé pour garantir de bonnes relations collectives de travail et une base solide pour des relations employeur-employé solides. Pour plus d'informations, veuillez consulter la page Dialogue social et tripartisme Organisation internationale du Travail



International
Labour
Organization

Coordonnées

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

E : supplychains@ilo.org