



La couverture illustre le message central du rapport : le travail est un ressort essentiel du renforcement du développement humain. L'arrière-plan de la couverture illustre les données de la figure 2.2 du rapport qui révèlent, en s'appuyant sur les 25 dernières années et sur 156 pays couvrant 98 % de la population mondiale, qu'un nombre croissant de pays et d'individus se sont hissés hors de la catégorie à faible développement humain (de 62 pays et plus de 3 milliards de personnes en 1990 à 43 pays et un peu plus d'un milliard de personnes en 2014). En même temps, le nombre de pays et d'individus ayant rejoint les catégories de développement humain élevé et très élevé a lui aussi augmenté (de 47 pays et 1,2 milliard de personnes en 1990 à 84 pays et plus de 3,6 milliards de personnes en 2014). Dans l'arrière-plan, la bande bleu clair du bas représente la première tendance, tandis que la bande verte du haut illustre la deuxième. Le cercle de travailleurs et d'activités représentés au premier plan de la couverture, dont font partie le travail domestique, le travail créatif et le travail bénévole, rappelle que ce travail a contribué au progrès du développement humain illustré en arrière-plan, tout en évoquant le dynamisme du travail et les synergies entre ses diverses formes.

Copyright © 2015
Programme des Nations Unies pour le développement
1 UN Plaza, New York, NY 10017, États-Unis

Tous droits réservés. Aucune partie de ce document ne peut être reproduite, enregistrée dans un système d'archivage ou transmise sous quelque forme ou quelque moyen électronique, mécanique, photographique, magnétique ou autre, sans autorisation préalable de l'éditeur.

Cet ouvrage fait l'objet d'une entrée au catalogue de la British Library et de la Library of Congress.

Imprimé aux États-Unis par PBM Graphics, une société RR Donnelley, sur du papier certifié par le Forest Stewardship Council® et sans chlore élémentaire. Imprimé avec des encres végétales.

[FSC LOGO WILL BE INSERTED HERE]

Édition et réalisation : Communications Development Incorporated, Washington DC, USA
Maquette de couverture, mise en page et présentation des données : Quinn Information Design, Phoenix Design Aid et Accurat s.r.l.

La liste des erreurs ou omissions trouvées dans la présente publication après son impression figure sur <http://hdr.undp.org>

Présentation

Rapport sur le développement humain 2015

Le travail au service du développement humain



*Au service
des peuples
et des nations*

Publié par le
Programme
des Nations
Unies pour le
développement
(PNUD)

Équipe du Rapport sur le développement humain 2015

Directeur et auteur principal

Selim Jahan

Directrice adjointe

Eva Jespersen

Recherche et statistiques

Shantanu Mukherjee (chef d'équipe), Milorad Kovacevic (statisticien en chef), Astra Bonini, Cecilia Calderon, Christelle Cazabat, Yu-Chie Hsu, Christina Lengfelder, Sasa Lucic, Tanni Mukhopadhyay, Shivani Nayyar, Thomas Roca, Heriberto Tapia, Katerina Teksoz et Simona Zampino

Communication et publication

Botagoz Abdreyeva, Eleonore Fournier-Tombs, Jon Hall, Admir Jahic, Anna Ortubia, Jennifer Oldfield et Michael Redante

Opérations et administration

Sarantuya Mend (responsable des opérations), Mamaye Gebretsadik, Fe Juarez Shanahan et May Wint Than

Avant-propos

En 1990, le premier Rapport sur le développement humain partait d'une notion simple : le développement est le processus qui élargit l'éventail des possibilités offertes aux individus, en s'intéressant plus généralement à la richesse des vies humaines au lieu de se limiter à la richesse des pays. Le travail, pierre angulaire de ces deux richesses, est cependant souvent conceptualisé en termes économiques plutôt qu'en termes de développement humain. Le Rapport sur le développement humain 2015 transcende cette convention en établissant un lien direct entre le travail et la richesse des vies humaines.

Ce rapport commence par poser une question fondamentale : comment le travail peut-il renforcer le développement humain ? Il se place dans une optique élargie du travail, ajoutant à la notion d'emploi celles de travail de soins non rémunéré, de travail bénévole et de travail créatif, autant de formes de travail qui contribuent à la richesse des vies humaines.

Le rapport met en valeur les progrès impressionnants réalisés dans le domaine du développement humain en un quart de siècle. Nous vivons aujourd'hui plus longtemps, davantage d'enfants sont scolarisés et un plus grand nombre de personnes ont accès à l'eau propre et à l'assainissement de base. Le revenu par habitant dans le monde a augmenté tandis que la pauvreté a diminué, rehaussant le niveau de vie d'un grand nombre de personnes. La révolution numérique a bâti des liens entre les individus de pays et de sociétés différents. Le travail a contribué à ce progrès en développant les capacités de chacun. Le travail décent a concouru à la dignité de la personne et ouvert la porte à sa pleine participation à la société.

Des difficultés considérables continuent cependant de faire obstacle au développement humain, de la pauvreté persistante et des inégalités criantes au changement climatique et à la viabilité environnementale en général, ainsi qu'au conflit et à l'instabilité. Tous ces facteurs s'érigent en autant d'obstacles à l'épanouissement des individus par le travail décent et font qu'un énorme potentiel humain reste inexploité, un constat particulièrement

alarmant pour les jeunes, les femmes, les personnes handicapées et d'autres personnes pouvant être marginalisées. Le rapport avance que l'exploitation du potentiel de tous les individus par le biais de stratégies et de politiques publiques appropriées accélérerait le progrès humain et réduirait les déficits de développement humain.

Le rapport nous rappelle l'absence de lien automatique entre le travail et le développement humain. En effet, pour renforcer le développement humain, le travail doit être de qualité, alors que la discrimination et la violence, entre autres problèmes, écartent toute corrélation positive entre travail et développement humain. Certaines formes de travail peuvent être très nuisibles au développement humain, notamment le travail des enfants, le travail forcé et la traite des travailleurs, qui sont autant de violations graves des droits de l'homme. Dans de nombreux cas, les personnes qui travaillent dans des conditions dangereuses sont exposées à des risques graves d'abus, d'insécurité, de perte de liberté et de perte d'autonomie.

À l'heure où le monde du travail se métamorphose à toute vitesse sous l'impulsion de la mondialisation et de la révolution technologique, il importe plus que jamais de prendre ces problèmes en main. La mondialisation a engendré des gains pour certains et des pertes pour d'autres. La révolution numérique a créé de nouvelles opportunités tout en donnant naissance à de nouveaux défis, dont les contrats irréguliers et le travail de courte durée, asymétriquement répartis entre les travailleurs très qualifiés et non qualifiés.

Le rapport avance de manière convaincante que les femmes sont désavantagées dans le monde du travail, rémunéré ou non rémunéré. Dans le domaine du travail rémunéré, elles sont moins présentes que les hommes, leurs salaires sont inférieurs, leur travail a tendance à être plus précaire et elles sont sous-représentées aux échelons supérieurs des entreprises. Dans le domaine du travail non rémunéré, elles assument une charge disproportionnée des tâches ménagères et du travail de soins.

Le rapport établit que le travail durable, qui favorise le développement humain tout en réduisant et en éliminant les effets secondaires négatifs et les conséquences involontaires, est un pilier du développement durable. Le travail durable multiplierait les possibilités offertes à la génération présente sans diminuer celles des générations futures.

Le rapport soutient que le renforcement du développement humain par le travail exige des politiques publiques et des stratégies dans trois grands domaines : la création d'opportunités de travail, la garantie du bien-être des travailleurs et l'élaboration d'actions ciblées. Le premier concerne les stratégies nationales en faveur de l'emploi et l'exploitation des opportunités offertes par le monde changeant du travail, tandis que le deuxième englobe, entre autres sujets importants, la sauvegarde des droits et avantages des travailleurs, l'élargissement de la protection sociale et l'atténuation des inégalités. Les actions ciblées devraient être axées sur le travail durable, l'équilibre entre travail rémunéré et non rémunéré et les interventions destinées à des groupes précis, par exemple les jeunes et les personnes handicapées. Il faut avant tout un programme d'action axé sur un nouveau contrat social, un pacte mondial et l'Agenda pour le travail décent.

Le rapport de cette année arrive à un moment particulièrement opportun, au lendemain du sommet des Nations Unies sur

le développement durable et de l'adoption des nouveaux Objectifs de développement durable. L'Objectif 8, notamment, met explicitement l'accent sur le travail : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Dans ce contexte, un débat sérieux s'impose sur les défis posés par les mutations en cours dans le monde du travail. Les possibilités de renforcement des liens entre le travail et le développement humain doivent être saisies. Au cours des 25 dernières années, le concept de développement humain, les rapports et les indices ont donné lieu à des débats, des dialogues et des discussions considérables, dans le monde entier, autour des défis et des difficultés stratégiques du développement. Je pense que l'édition 2015 ne fera pas exception et suscitera elle aussi le dialogue et le débat autour du concept du développement humain et des stratégies possibles pour le faire avancer.



Helen Clark

Administrateur

Programme des Nations Unies pour
le développement

Remerciements

Le Rapport sur le développement humain 2015 a été réalisé par le Bureau du Rapport sur le développement humain (BRDH) du Programme des Nations Unies pour le développement (UNDP).

Les conclusions, les analyses et les recommandations stratégiques du rapport sont celles du BRDH seul et ne représentent en aucun cas le point de vue du PNUD ou de son Conseil exécutif. L'Assemblée générale de l'ONU a officiellement reconnu le Rapport sur le développement humain comme « le fruit d'une démarche intellectuelle indépendante » devenu « un outil important pour attirer l'attention sur le développement humain dans le monde ».

Le rapport a bénéficié des contributions d'éminents individus et organisations. Nous tenons à remercier plus particulièrement de leurs contributions signées Son Excellence Monsieur Benigno S. Aquino III (président des Philippines), Leymah Gbowee (Prix Nobel de la paix 2011), Son Excellence Madame Roza Otunbayeva (ancienne présidente de la République kirghize), Nohra Padilla (Prix Goldman pour l'environnement 2013), Orhan Pamuk (Prix Nobel de littérature 2015), Robert Reich (ancien secrétaire d'État américain au Travail), Kailash Satyarthi (Prix Nobel de la paix 2014) et Son Excellence Monsieur Maithripala Sirisena (président du Sri Lanka).

Nous remercions également les auteurs commandités suivants : Antonio Andreoni, Marizio Atzeni, Fred Block, David Bloom, Jacques Charmes, Martha Chen, Diane Coyle, Christopher Cramer, Peter Evans, Nancy Folbre, Marina Gorbis, Kenneth Harttgen, Rolph Eric van der Hoeven, Rizwanul Islam, Patrick Kabanda, Claudio Montenegro, Nameera Nuzhat, Dani Rodrik, Jill Rubery, Malcolm Sawyer, Frances Stewart, Miguel Szekely et Lanying Zhang.

Des discussions avec des experts dans une multitude de disciplines sont tout aussi nécessaires et utiles à la réalisation du rapport, des premiers sondages informels aux rencontres avec le Conseil consultatif constitué pour le rapport 2015. Nous tenons à remercier les personnes suivantes de leurs temps, de leurs conseils et de leurs retours

fort appréciés : Amartya Sen, Sudhir Anand, Amy Armenia, Martha Chen, Mignon Duffy, Peter Evans, Nancy Folbre, Gary Gereffi, Enrico Giovannini, Marina Gorbis, James Heintz, Jens Lerche, José Antonio Ocampo, Samir Radwan, Akihiko Tanaka, Lester Salamon, Frances Stewart et Ruan Zongze.

Le Comité consultatif statistique, par l'apport de conseils experts sur les choix de méthodologies et de données pour le calcul des indices du rapport, joue un rôle crucial. Il est composé de Wasmalia Bivar, Martine Durand, Haishan Fu, Pascual Gerstenfeld, Ifeyinwa Isiekwe, Yemi Kale, Rafael Diez de Medina, Fiona Robertson et Michaela Saisana. Les indices composites et autres ressources statistiques du rapport s'appuient également sur l'expertise des plus grands fournisseurs de données internationaux dans leurs domaines. Pour garantir son exactitude et sa clarté, l'analyse statistique a également bénéficié de consultations avec Gisela Robles Aguilar, Sabina Alkire, Jacques Charmes, Kenneth Harttgen, Claudio Montenegro et Yangyang Shen, que je remercie vivement.

Le rapport a de même été enrichi par le dialogue avec les représentants des bureaux nationaux de statistiques, qui ont veillé au perfectionnement et à la mise à jour des données employées dans la compilation d'indicateurs d'origine internationale.

Les consultations tenues pendant la préparation du rapport ont compté sur le soutien généreux d'institutions et d'individus trop nombreux pour être tous cités ici. Des événements et des consultations ont eu lieu à Accra, Boston, Genève et Singapour (liste des participants et partenaires sur <http://hdr.undp.org/en/2015-report/consultations>).

Un rapport consacré au travail n'aurait pas été possible sans les nombreuses consultations et les apports de temps généreux de nos collègues de l'Organisation internationale du Travail à Genève et New York. Nous remercions également nos collègues de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, des Volontaires des Nations Unies et d'ONU Femmes de leurs précieux éclairages. Le concours financier des

gouvernements de la France et de l'Allemagne est lui aussi très apprécié.

Nous sommes reconnaissants par ailleurs aux bureaux régionaux, aux centres de services régionaux, aux centres de politiques globaux et aux bureaux de pays du PNUD de leur concours et de leur soutien. Nous tenons à remercier plus particulièrement nos collègues du PNUD membres du Groupe de lecteurs : Nathalie Bouche, Douglas Broderick, Pedro Conceição, George Ronald Gray, Sheila Marnie, Ayodele Odusola, Romulo Paes de Sousa, Thangavel Palanivel et Claudia Vinay. La lecture politique du rapport a été effectuée par Ruby Sandhu-Rojon, Mourad Wahba et Kanni Wignaraja, que je remercie vivement de leurs conseils. Le rapport a également bénéficié des conseils, suggestions et commentaires de Randi Davis, Mandeep Dhaliwal, Karen Dukess, Alberic Kakou, Patrick Keuleers, Brian Lutz, Abdoulaye Mar Dieye et Heather Simpson, et je leur en sais gré.

Les stagiaires du BRDH, Geneva Damayanti, Qiansheng Hou, Yiyang Sana Riaz, Elizabeth Scheib et Elle Wang méritent elles aussi d'être reconnues pour leur dévouement et leurs contributions.

Le travail d'édition et de production très professionnel de l'équipe de Communications Development Incorporated, sous la direction de Bruce Ross-Larson, avec Joe Caponio, Christopher Trott et Elaine Wilson, ainsi que celui des maquettistes Gerry Quinn, Accurat Design et Phoenix Design Aid, sont, il va sans dire, d'une importance cruciale dans la réalisation d'un rapport de facture attrayante et facile à lire.

Par-dessus tout, je tiens à dire ma gratitude à Helen Clark, Administrateur du PNUD, pour son leadership, sa vision, son soutien et ses conseils, ainsi qu'à toute l'équipe du BRDH pour son dévouement et sa volonté de réaliser un rapport qui s'attache à contribuer à la promotion du développement humain.



Selim Jahan

Directeur

Bureau du Rapport sur le développement humain

Sommaire du Rapport sur le développement humain 2015

Avant-propos

Remerciements

Présentation

CHAPITRE 1

Le travail et le développement humain – liens analytiques

La notion de travail transcende celle d'emploi

Le travail aux différents stades du cycle de vie

Le travail renforce le développement humain

Le lien entre travail et développement humain n'est pas automatique

Le travail qui porte atteinte au développement humain

Les travailleurs à risque

Conclusions

CHAPITRE 2

Le développement humain et le travail : progrès et défis

L'échelle du progrès humain et les contributions du travail

De graves privations humaines, mais un potentiel humain considérable inexploité

Autres défis du développement humain

Les perspectives du développement humain

CHAPITRE 3

Le monde changeant du travail

La transformation structurelle du travail

La révolution technologique

La mondialisation du travail

Le travail à l'ère numérique

Les nouveaux horizons du travail

La main-d'œuvre moderne

Des promesses qui restent à tenir

Les implications pour le développement humain

Conclusions

CHAPITRE 4

Les déséquilibres entre travail rémunéré et non rémunéré

Les disparités dans le monde du travail rémunéré

Les déséquilibres du travail non rémunéré

Les nouveaux défis : déficits de soins, chocs sanitaires et changements climatiques

Vers un rééquilibrage : élargir les choix, autonomiser les personnes

Conclusions

CHAPITRE 5

La transition vers le travail durable

Définir le contexte : les objectifs de développement durable

La durabilité dans le cadre du développement humain

Le travail et le développement durable

Retour sur les objectifs de développement durable : ce qu'ils impliquent pour le travail

Conclusions

CHAPITRE 6

Renforcer le développement humain par le travail

Stratégies pour créer des possibilités de travail

Stratégies pour garantir le bien-être des travailleurs

Stratégies pour des actions ciblées

Un programme d'action, trois piliers

Conclusions

Notes

Références

ANNEXE STATISTIQUE

Guide de lecture

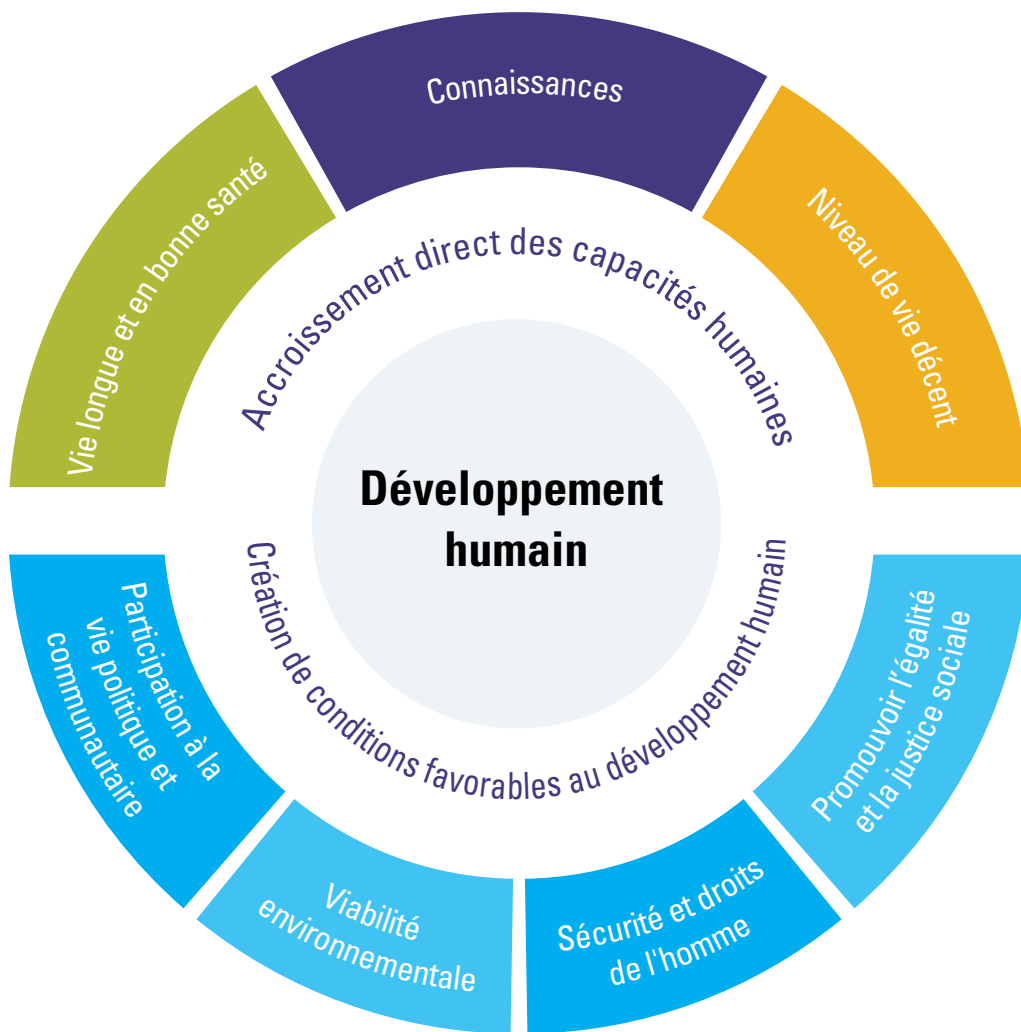
Tableaux statistiques

1. L'indice de développement humain et ses composants
2. L'évolution de l'indice de développement humain, 1990-2014
3. L'indice de développement humain ajusté aux inégalités
4. L'indice de développement de genre
5. L'indice d'inégalités de genre
6. L'indice de la pauvreté multidimensionnelle : pays en développement
7. L'indice de la pauvreté multidimensionnelle : évolution temporelle
8. Tendances démographiques
9. Santé
10. Niveaux d'instruction
11. Revenu national et composition des ressources
12. Viabilité environnementale
13. Travail et emploi
14. Sécurité humaine
15. Intégration internationale
16. Indicateurs supplémentaires : perceptions du bien-être

Régions

Références statistiques

Infographie : Dimensions du développement humain



Présentation

Le travail au service du développement humain



Le développement humain, c'est l'élargissement des choix offerts à chacune et à chacun, en se préoccupant de la richesse de la vie humaine et non pas simplement de la richesse des pays (voir l'infographie). Élément fondamental de ce processus, le travail nous occupe de manières différentes, dans le monde entier, et accapare une grande partie de nos vies. Des 7,3 milliards d'habitants de la planète, 3,2 milliards ont un emploi ; d'autres se livrent à des activités de soins, créatives ou bénévoles, à d'autres types de travail ou bien se préparent à la vie active. Certaines formes de travail contribuent au développement humain, d'autres non. D'autres encore lui portent atteinte (figure 1).

Le travail est un moyen de gagner sa vie et de garantir sa sécurité économique. Il est indispensable à la croissance économique équitable, à la réduction de la pauvreté et à l'égalité des sexes. Il ouvre la porte à la pleine participation à la société tout en contribuant à la dignité et à la valorisation de la personne. Le travail peut servir l'intérêt public et, lorsqu'il consiste à s'occuper des autres, il développe la cohésion sociale et renforce les liens familiaux et communautaires.

Le travail joue également un rôle de consolidateur des sociétés. Les êtres humains qui travaillent ensemble, en plus d'accroître le bien-être matériel, accumulent un immense corpus de connaissances sur lequel sont fondées les cultures et les civilisations. Et lorsque tout ce travail est respectueux de l'environnement, les avantages s'en font sentir de génération en génération. Fondamentalement, le travail libère le potentiel humain, la créativité humaine, l'esprit humain.

Cette année, le Rapport sur le développement humain s'intéresse à la manière dont le travail peut renforcer le développement humain, sachant que le monde du travail évolue à grande vitesse et que d'importants défis restent à relever en matière de développement. Le rapport se place dans une optique globale du travail, ajoutant à l'emploi le travail bénévole et le travail créatif. Dans son examen du lien entre travail et développement humain, il s'intéresse à la fois au travail de soins et au travail rémunéré, avant d'aborder le thème du travail durable.

Le rapport fait en outre observer que le lien entre travail et développement humain n'est pas automatique et que certaines formes de travail, notamment le travail forcé, peuvent porter atteinte au développement humain en violant les droits de l'homme, en bafouant la dignité humaine et en sacrifiant la liberté et l'autonomie. En l'absence de politiques publiques adéquates, l'inégalité des chances de travail et des salaires peut être source de divisions et perpétuer les injustices sociales.

Le rapport conclut que le travail peut renforcer le développement humain lorsque les politiques publiques ouvrent des opportunités de travail productif, rémunérateur et satisfaisant ; développent les compétences et le potentiel des travailleurs ; et garantissent leurs droits, leur sécurité et leur bien-être. Le rapport suit en outre un programme d'action axé sur un nouveau contrat social, un pacte mondial et l'Agenda pour le travail décent.

Les individus sont la véritable richesse des nations et le développement humain est le processus qui conduit à l'élargissement des choix offerts à chacune et à chacun

Il y a vingt-cinq ans, le premier Rapport sur le développement humain présentait le concept du développement humain : une notion simple, d'une portée considérable. Le monde s'est trop longtemps préoccupé d'opulence matérielle, au détriment des êtres humains. Dans le cadre du développement humain, l'adoption d'une approche axée sur les populations a modifié la perception des besoins de développement, qui a pris une dimension humaine.

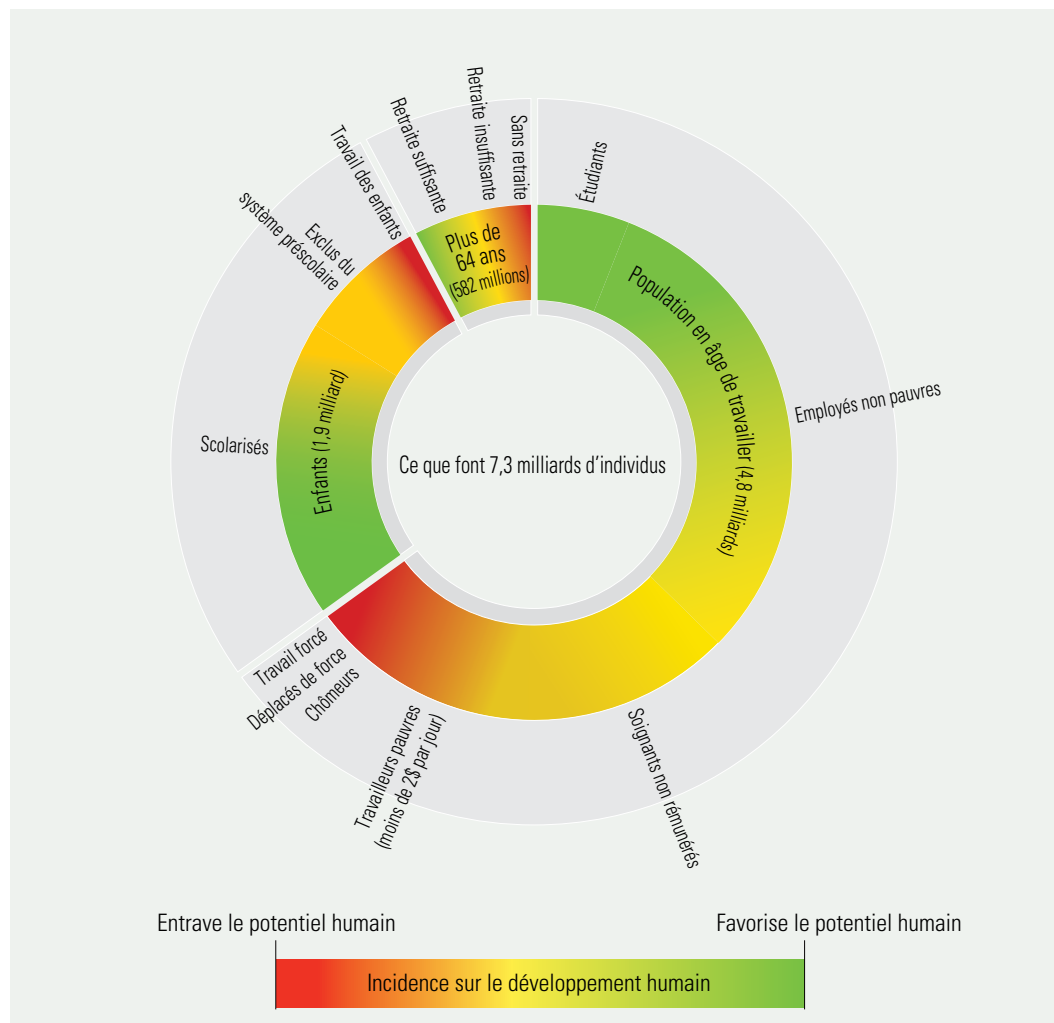
Le premier rapport rappelait que l'objectif fondamental du développement n'est pas seulement d'accroître les revenus, mais aussi de maximiser la gamme des choix ouverts aux individus, par le renforcement de leurs droits, de leurs libertés, de leurs capacités et des opportunités qui s'offrent à eux, mais aussi en leur permettant de vivre longtemps, en bonne santé et de mener une vie créative (encadré 1).

La notion de développement humain est complétée par une mesure, à savoir l'indice de développement humain (IDH), qui évalue le bien-être humain dans une perspective globale, au-delà du seul revenu (encadré 2).

Le développement humain est axé sur la plénitude de la vie

FIGURE 1

Le travail occupe les individus du monde entier de différentes manières



Source : Bureau du Rapport sur le développement humain.

Le travail libère le potentiel, la créativité et l'esprit de l'homme

ENCADRÉ 1 :

Le développement humain – une approche globale

Le développement humain est un processus qui conduit à l'élargissement des choix offerts à chacune et à chacun, par la création de capacités personnelles et par l'emploi que font les individus de ces capacités. Mais le développement humain est aussi l'objectif ; il est à la fois un processus et un résultat. Pour qu'il y ait développement humain, les individus doivent influencer sur les processus qui déterminent leur vie. Dans ce contexte, la croissance économique est un facteur

important du développement humain, mais elle n'en est pas la finalité.

La notion de développement humain fait référence au développement des individus pour les individus et par les individus, par la création de capacités humaines, par l'amélioration de leur vie et par leur participation active aux processus qui déterminent leur vie. Elle transcende les approches traditionnelles du développement des ressources humaines, des besoins essentiels et du bien-être humain.

Source : Bureau du Rapport sur le développement humain.

ENCADRÉ 2 :

Mesurer le développement humain

L'indice de développement humain (IDH) est un indice composite axé sur trois dimensions fondamentales du développement humain : la capacité à vivre longtemps et en bonne santé, mesurée par l'espérance de vie à la naissance ; la capacité à acquérir des connaissances, mesurée par la durée moyenne de scolarisation et la durée attendue de scolarisation ; et la capacité à atteindre un niveau de vie décent, mesurée par le revenu national brut par habitant. L'IDH a une limite supérieure de 1,0.

Pour mesurer le développement humain de manière plus complète, le Rapport sur le développement humain présente quatre autres indicateurs composites : l'IDH ajusté aux inégalités (IDHI) revoit l'IDH en fonction de l'étendue des inégalités ; l'indice de développement de genre (IDG) compare les valeurs de l'IDH pour les femmes et pour les hommes ; l'indice d'inégalité de genre (IIG) met en évidence l'autonomisation des femmes ; et l'indice de pauvreté multidimensionnelle (IPM) mesure les aspects de la pauvreté autres que le revenu.

Source : Bureau du Rapport sur le développement humain.

À partir de cette notion de développement à dimension humaine, simple mais puissante, plus d'une vingtaine de rapports mondiaux sur le développement humain et plus de 700

rapports nationaux ont été réalisés au cours des 25 dernières années. Ils ont contribué au discours sur le développement, évalué les résultats du développement, stimulé la recherche et la pensée novatrice et recommandé des options stratégiques.

Le travail, et pas seulement l'emploi, contribue au progrès humain et stimule le développement humain.

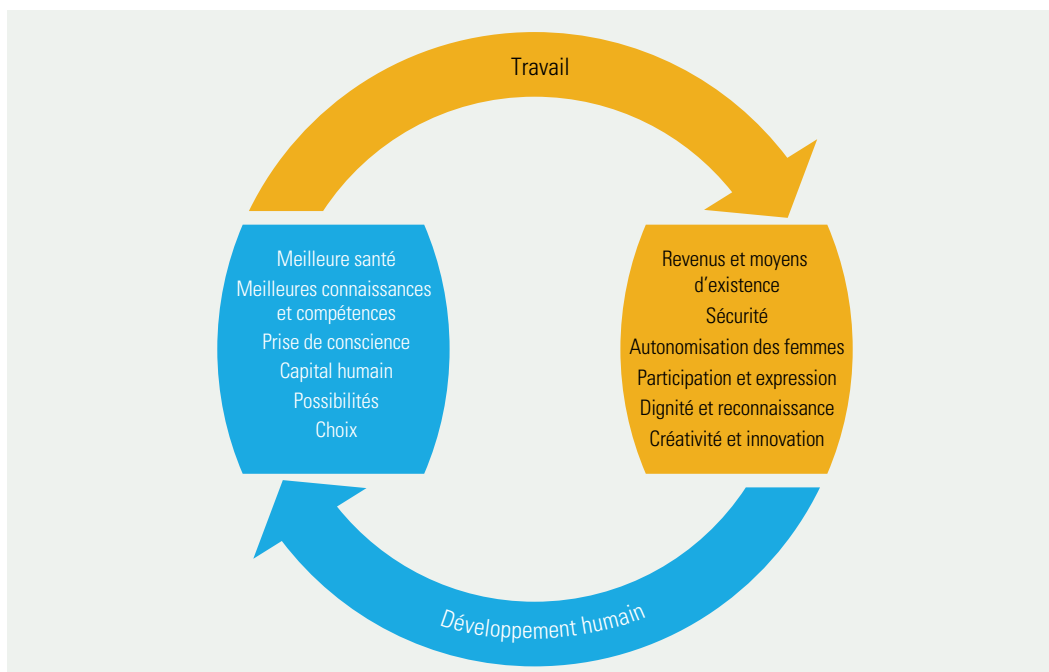
Dans l'optique du développement humain, la notion de travail est plus générale que la notion d'emploi. Les emplois fournissent des revenus et contribuent à la dignité humaine, à la participation et à la sécurité économique. La notion d'emploi exclut cependant une multitude de formes de travail dont l'influence sur le développement humain ne doit pas être ignorée, à savoir le travail de soins, le travail bénévole et le travail créatif, notamment l'écriture et la peinture.

Le lien entre le travail et le développement humain est un lien synergique. Le travail stimule le développement humain en fournissant des revenus et des moyens d'existence, en réduisant la pauvreté et en assurant une croissance équitable. Le développement humain, en améliorant la santé, les connaissances, les compétences et la prise de conscience, accroît le capital humain et élargit l'éventail d'opportunités et de choix (figure 2).

Le travail est une notion plus vaste et plus profonde que l'emploi

FIGURE 2

Le travail et le développement humain sont liés mutuellement



Source : Bureau du Rapport sur le développement humain.

Depuis 1990, le monde a fait de grands progrès en matière de développement humain. L'IDH mondial a augmenté de plus d'un quart et celui des pays les moins développés, de plus de la moitié. Cette évolution est plus ou moins constante dans le temps et d'une région à l'autre. Le nombre de personnes vivant dans un cadre peu propice au développement humain a diminué, étant passé de 3 milliards en 1990 à un peu plus d'un milliard en 2014 (voir le tableau 8 de l'annexe statistique).

Nous vivons aujourd'hui plus longtemps, davantage d'enfants sont scolarisés, et un plus grand nombre de personnes a accès à l'eau propre et à l'assainissement de base. Ce progrès va de pair avec l'augmentation des revenus et se traduit par les niveaux de vie les plus élevés de l'histoire de l'humanité. Une révolution numérique connecte désormais les individus, d'une société et d'un pays à l'autre. Chose tout aussi importante, grâce à l'évolution politique, plus de populations que jamais vivent sous des régimes démocratiques. Chacun de ces progrès est une facette importante du développement humain.

Entre 1900 et 2015, la pauvreté de revenu dans les régions en développement a baissé de plus de deux tiers. Le nombre de personnes vivant dans la pauvreté extrême, à l'échelle mondiale, a chuté de 1,9 milliard à 836 millions. Le taux de mortalité infantile a diminué de plus de moitié et les décès d'enfants de moins de cinq ans ont baissé de 12,7 à 6 millions. Plus de 2,6 milliards de personnes ont accédé à une source d'eau potable améliorée et 2,1 milliards à des installations sanitaires améliorées, alors que la population mondiale a augmenté de 5,3 à 7,3 milliards¹.

Le travail de 7,3 milliards de personnes, sous des formes diverses, a contribué à ce progrès. Près d'un milliard d'agriculteurs et plus de 500 millions d'exploitations agricoles familiales assurent plus de 80 % de la production alimentaire mondiale et améliorent ainsi la nutrition et la santé². À l'échelle mondiale, 80 millions de travailleurs des secteurs de la santé et de l'éducation ont renforcé les capacités humaines³. Plus d'un milliard de travailleurs dans le secteur des services a contribué au progrès humain. En Chine et en Inde, 23 millions d'emplois dans la filière des énergies propres améliorent la viabilité environnementale⁴.

Le travail a une valeur sociétale au-delà des gains des travailleurs individuels. Plus de 450 millions d'entrepreneurs contribuent à l'innovation et à la créativité humaines⁵. Quelque 53 millions de travailleurs domestiques rémunérés répondent aux besoins en soins d'autres personnes⁶. Le travail de soins des enfants les prépare pour l'avenir. Le travail de soins à des personnes âgées et handicapées les aide à entretenir leurs

capacités. Le travail des artistes, des musiciens et des écrivains enrichit la vie d'autres êtres humains. Chaque année, plus de 970 millions de bénévoles viennent en aide aux familles et aux communautés, construisent des réseaux sociaux et contribuent à la cohésion sociale⁷.

Le progrès humain n'a pourtant pas été homogène, les privations restent répandues et une grande partie du potentiel humain n'est toujours pas exploitée

Le développement humain est inégal d'une région et d'un pays à l'autre, ainsi qu'à l'intérieur des pays. En 2014, l'IDH de l'Amérique latine et des Caraïbes était de 0,748, comparé à 0,686 pour les États arabes. Le taux de mortalité maternelle était seulement de 21 pour 1 000 naissances vivantes dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques, mais de 183 en Asie du Sud (voir le tableau 5 de l'annexe statistique).

À l'échelle mondiale, le salaire des femmes est de 24 % inférieur à celui des hommes, 25 % seulement des postes d'administration et de direction d'entreprises sont occupés par des femmes, tandis que 32 % des entreprises n'ont pas de femmes cadres supérieurs⁸. Les femmes n'occupent toujours que 22 % des sièges dans les parlements monocaméraux et les chambres basses.

En Malaisie, la part du revenu national des 10 % les plus riches de la population s'élevait à 32 % en 2012, tandis que celle des 10 % les plus pauvres de la population ne dépassait pas 2 %⁹. En République de Moldova, 69 % de la population urbaine a accès de l'eau potable, par rapport à 23 % seulement de la population rurale¹⁰.

Le développement humain est inégal et les privations sont répandues. Dans le monde entier, 795 millions de personnes souffrent de faim chronique, 11 enfants de moins de 5 ans meurent chaque minute et 33 mères meurent chaque heure. Environ 37 millions de personnes vivent avec le VIH et 11 millions avec la tuberculose¹¹.

Plus de 660 millions de personnes boivent de l'eau non potable, 2,4 milliards utilisent une installation sanitaire rudimentaire et près d'un milliard pratique la défécation à l'air libre¹².

Tous pays confondus, 780 millions d'adultes et 103 millions de jeunes (15 à 24 ans) sont analphabètes. Dans les pays développés, 160 millions de personnes sont des analphabètes fonctionnels. À l'échelle mondiale, 250 millions d'enfants n'ont pas acquis les compétences de base, même si 130 millions d'entre eux ont été scolarisés pendant au moins quatre ans¹³.

Le nombre de personnes devant faire face à un faible développement humain a diminué d'un peu moins de 2 milliards

L'inutilisation, la mauvaise utilisation ou la sous-utilisation de l'énorme potentiel des individus pour un travail qui renforce le développement humain est une privation critique. En 2015, 204 millions de personnes étaient sans travail, dont 74 millions de jeunes, selon les chiffres officiels du chômage. Environ 830 millions de personnes dans le monde sont des travailleurs pauvres (vivant avec moins de 2 \$ par jour) et plus d'un milliard et demi ont des emplois précaires, manquant généralement de conditions de travail décentes, d'un droit de parole adéquat et de sécurité sociale¹⁴.

Libérer ce potentiel devient encore plus important dans le contexte des enjeux naissants du développement humain.

Prenons les inégalités croissantes de revenu, de richesse et de chances. À l'heure actuelle, 80 % de la population mondiale ne possède que 6 % de la richesse mondiale. La part du 1 % le plus riche dépassera probablement 50 % d'ici à 2016. Dans le monde du travail, les salaires restent en deçà de la productivité et les parts du revenu versées aux travailleurs ne cessent de baisser¹⁵.

La croissance démographique, engendrée principalement par l'Asie du Sud et de plus en plus par l'Afrique subsaharienne, aura des incidences importantes sur le développement humain : sur les opportunités de travail, sur le déficit entre les besoins de soins et les prestataires de soins, et sur l'apport de protection sociale. Les estimations récentes indiquent un manque de 13,6 millions de travailleurs de soins à l'échelle mondiale, cause de déficits extrêmes dans les services de soins à long terme pour les plus de 65 ans¹⁶. L'allongement de la durée de vie, le vieillissement, la forte augmentation de la population jeune et les rapports de dépendance économique auront tous un impact. Selon les prévisions, plus des deux tiers de la population mondiale – soit 6,2 milliards de personnes – devraient vivre dans les zones urbaines en 2050, mettant lourdement à l'épreuve les capacités d'adaptation des métropoles¹⁷.

La sécurité humaine est menacée de toutes parts. À la fin de 2014, 60 millions de personnes avaient été déplacées dans le monde¹⁸. Entre 2000 et 2013, le bilan cumulé de l'extrémisme mondial et national violent a plus que quintuplé, passant de 3 361 à 17 958 morts¹⁹. La violence à l'égard des femmes est l'une des menaces les plus brutales à peser sur le développement humain. Une femme sur trois a subi des violences physiques ou sexuelles²⁰.

Le développement humain est affaibli par la multiplicité des chocs, des vulnérabilités et des risques, c'est-à-dire par les épidémies, les nouveaux risques sanitaires, les crises économiques et financières, l'insécurité

alimentaire et énergétique. À titre d'exemple, les maladies non transmissibles (ou chroniques) constituent aujourd'hui un risque sanitaire mondial. Elles tuent 38 millions de personnes chaque année, dont près des trois quarts (28 millions) dans les pays à revenu faible et intermédiaire²¹. L'obésité touche presque 30 % (2,1 milliards) de la population mondiale, dont trois cinquièmes dans les régions en développement²².

De par le monde, des communautés sont vulnérabilisées par les effets des changements climatiques, notamment la perte d'une biodiversité vitale pour un grand nombre de populations pauvres. Environ 1,3 milliard de personnes vit sur des terres fragiles²³. Plusieurs millions sont touchés par des catastrophes naturelles.

Le travail peut stimuler le développement humain, mais il peut aussi lui nuire. Le lien entre les deux n'est pas automatique

Le lien entre travail et développement humain n'est pas automatique. La qualité du travail, les conditions de travail, la valeur sociétale du travail, entre autres, sont autant d'éléments qui entrent en jeu. Le fait d'avoir un emploi ou non est important, mais d'autres aspects le sont aussi. Le travail est-il sans risque ? Les travailleurs s'épanouissent-ils dans leur travail ? Offre-t-il des perspectives d'avancement ? L'emploi permet-il de concilier travail et vie privée ? Les hommes et les femmes bénéficient-ils de chances égales ?

La qualité du travail dépend également de la dignité et du sentiment de fierté qu'il procure, du niveau de participation et d'interaction qu'il permet. Pour renforcer le lien avec le développement humain, le travail doit aussi améliorer la viabilité environnementale. Le lien entre travail et développement humain est d'autant plus fort lorsque le travail dépasse les avantages individuels pour contribuer à des objectifs sociaux collectifs, tels que la réduction de la pauvreté et des inégalités, la cohésion sociale, la culture et la civilisation.

Inversement, la valeur du travail est diminuée et son lien avec le développement humain affaibli par la discrimination et la violence au travail. La forme de discrimination la plus manifeste est celle fondée sur le sexe, présente dans l'attribution des postes, les salaires et le traitement. Aux États-Unis, le salaire des femmes spécialistes en finance ne représente que 66 % de celui de leurs homologues masculins²⁴. La discrimination est également fondée sur la race, l'ethnicité, le handicap et l'orientation sexuelle.

Dans le monde,
11 enfants âgés
de moins de 5 ans
meurent chaque
minute, et 33 mères
meurent chaque heure

Le lien entre le travail et le développement humain ne se crée pas automatiquement

En Amérique latine, l'écart de salaire entre les groupes ethniques autochtones et le reste de la population est estimé à 38 %²⁵.

La violence au travail, sous la forme de menaces et d'agressions physiques ou verbales, affaiblit elle aussi le lien entre le travail et le développement humain. En 2009, quelque 30 millions de travailleurs en UE ont été victimes de violence liée au travail, sous forme de harcèlement, d'intimidation et de violence physique ; 10 millions sur le lieu de travail et 20 millions à l'extérieur²⁶.

Le lien est aussi affaibli dans les situations de conflit et d'après-conflit. Le travail dans de telles conditions n'a pas toujours de contenu définissable et le développement humain peut être limité à la simple survie.

Certaines formes de travail, dans certaines conditions, portent atteinte au développement humain. De nombreuses personnes font un travail qui limite leurs choix de vie. Des millions travaillent dans des conditions d'exploitation qui bafouent les droits fondamentaux de la personne et détruisent leur dignité, notamment le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains (figure 3). Des millions d'employés de maison, de migrants, de travailleurs du sexe et de travailleurs d'industries dangereuses sont exposés à des risques divers.

Il y a environ 168 millions d'enfants travailleurs dans le monde, soit presque 11 % de

la population juvénile ; 100 millions de garçons et 68 millions de filles. À peu près la moitié d'entre eux font un travail dangereux²⁷.

En 2012, le travail forcé, la traite des êtres humains pour le travail et l'exploitation sexuelle ou le quasi-esclavage touchaient 21 millions de personnes dans le monde ; parmi elles, 14 millions étaient victimes d'exploitation économique et 4,5 millions d'exploitation sexuelle. Les femmes et les filles étaient plus nombreuses que les hommes et les garçons. Les bénéfices illicites du travail forcé sont estimés à 150 milliards de dollars des États-Unis par an²⁸.

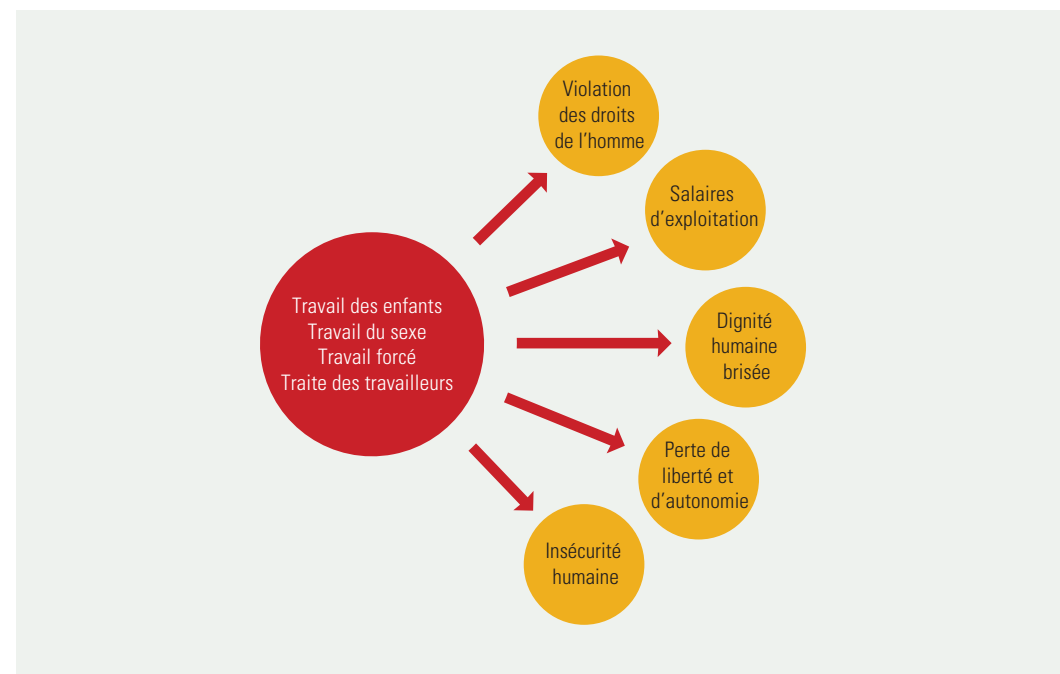
Après le trafic d'armes et de stupéfiants, la traite des êtres humains est l'activité illégale la plus lucrative dans le monde. Entre 2007 et 2010, des victimes de la traite des êtres humains de 136 nationalités ont été détectées dans 118 pays ; 55 à 60 % étaient des femmes²⁹.

Le trafic de migrants s'est récemment intensifié. Des réseaux de trafiquants se font payer par des migrants désemparés qui tentent de traverser les océans pour entrer clandestinement dans d'autres pays. En 2014, environ 3 500 personnes, et peut-être bien plus, ont péri en Méditerranée dans les naufrages de bateaux de passeurs à destination de l'Europe, partis principalement de Libye³⁰.

Le travail domestique rémunéré est un important moyen de gagner sa vie pour des millions de travailleurs, dont la majorité sont des femmes. À condition que les bonnes

FIGURE 3

Le travail destructeur et exploiteur porte atteinte au développement humain



Source : Bureau du Rapport sur le développement humain.

conditions soient réunies, ce travail peut autonomiser les individus et aider à sortir leurs familles de la pauvreté. Cependant, les abus sont un aspect courant du travail domestique rémunéré, en particulier pour les travailleuses migrantes. Parfois, si le cadre juridique est inadéquat ou ignoré, les employeurs font appel à la menace ou à la coercition pour baisser les salaires ou éviter de payer. Ils peuvent imposer de longues heures de travail, parfois jusqu'à 18 heures par jour, sans congé. Les conditions de travail sont souvent déplorables, avec peu de nourriture et aucun accès aux soins médicaux. Les travailleuses domestiques rémunérées subissent parfois aussi des violences physiques et sexuelles³¹.

Dans de nombreux pays, le métier de mineur est l'un des plus dangereux. Il représente 1 % seulement de la main-d'œuvre mondiale (30 millions de travailleurs), mais 8 % des victimes d'accidents du travail mortels et une grande proportion de blessures et maladies invalidantes, dont les pneumoconioses (poumon des mineurs)³².

La mondialisation et la révolution technologique transforment rapidement nos modes de travail et nos activités

Le contexte du travail est en pleine mutation, ce qui n'est pas sans incidences sur le développement humain. La transformation du travail se fait sous l'impulsion de la mondialisation et des révolutions technologiques, plus particulièrement de la révolution numérique. La mondialisation a induit une interdépendance de niveau planétaire, et a des impacts majeurs sur les modèles d'échanges commerciaux, d'investissement, de croissance et de création et de destruction d'emplois, ainsi que sur les réseaux dédiés au travail créatif et bénévole. Nous vivons, semble-t-il, des révolutions technologiques nouvelles et accélérées.

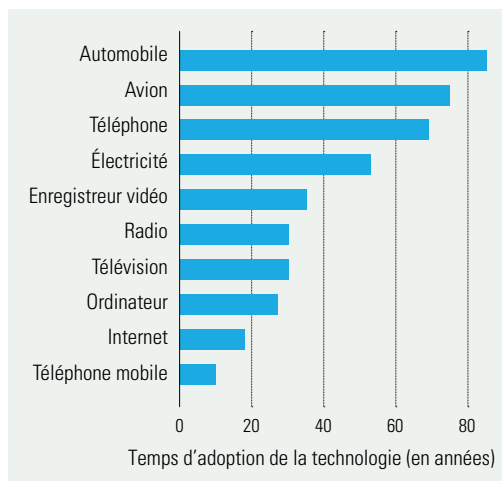
Au cours des 10 dernières années, le commerce mondial des biens et services a presque doublé, atteignant près de 24 billions de dollars des États-Unis, contre 13 billions en 2005. Les éléments numériques de ces flux ont eux aussi augmenté³³.

La vitesse d'adoption et de pénétration des technologies numériques est ahurissante. Aux États-Unis, il a fallu plus de 50 ans pour que la moitié de la population ait le téléphone, contre 10 ans pour le téléphone mobile (figure 4). À la fin de 2015, la planète comptera plus de 7 milliards d'abonnés à un service de téléphonie mobile et plus de 3 milliards d'internautes³⁴.

L'accès à la révolution numérique est hétérogène si l'on compare les régions, les sexes, les tranches d'âge et les milieux de vie (urbain/

FIGURE 4

Vitesse d'adoption des technologies nouvelles aux États-Unis



Source : Donay, 2014.

Remarque : l'adoption correspond au temps de pénétration de 50 % de la population.

rural). En 2015, 81 % des ménages des pays développés avaient accès à l'internet, comparé à 34 % seulement dans les pays en développement et 7 % dans les pays les moins développés³⁵.

La mondialisation rassemble les travailleurs et les entreprises en réseaux globaux par le biais de l'externalisation et des chaînes de valeur mondiales. Les entreprises délocalisent ou soustraient (ou un peu des deux) certaines fonctions et activités auxiliaires dans des pays à plus bas coûts. Apple, par exemple, n'emploie que 63 000 des plus de 750 000 personnes qui conçoivent, vendent, fabriquent et assemblent ses produits, dans le monde entier³⁶.

Un grand nombre d'activités économiques sont désormais intégrées à des chaînes de valeur mondiales qui englobent plusieurs pays, parfois même plusieurs continents. Cette intégration va des matières premières et des sous-composants à l'accès aux marchés et aux services après-vente. La production, principalement de biens et services intermédiaires, est organisée en procédés fragmentés et dispersés dans le monde entier, coordonnés par des multinationales et englobant plusieurs secteurs.

Au cours des quelques dernières années, la connaissance est devenue essentielle à la production. Même dans l'industrie manufacturière, la valeur des produits finis est de plus en plus dérivée de la connaissance qu'ils représentent. En 2012, le commerce de biens à forte intensité de connaissances, estimé à près de 13 billions de dollars des États-Unis, a progressé 1,3 fois plus vite que le commerce des biens à forte intensité de main-d'œuvre³⁷.

Dans le monde, environ 168 millions d'enfants sont obligés de travailler et 21 millions de personnes sont soumises à un travail forcé

La révolution numérique a créé de nouveaux horizons de travail, dont l'économie du partage (GrabTaxi), l'externalisation de processus d'affaires (UpWork), le *crowdworking* (Mechanical Turk) et le flexi-travail. Elle a révolutionné le travail créatif et autonomisé les petits producteurs et artisans.

Le progrès technologique n'a pas fait que transformer le travail, car, sous son impulsion, de nouvelles formes de créativité et d'innovation voient le jour. Des équipes collaboratives et des visionnaires ont transformé des idées en biens et services tangibles. Les innovations en informatique et en électronique ont joué un rôle crucial dans cette progression : de 1990 à 2012, leur part dans tous les nouveaux brevets a plus que doublé, de plus de 25 % à près de 55 %³⁸.

La révolution numérique a également transformé le volontariat, qui peut désormais être virtuel (en ligne ou numérique). Le système de volontariat en ligne des Volontaires des Nations Unies a aidé 10 887 volontaires (dont 60 % de femmes) à mettre leurs compétences au service du travail de développement en 2014³⁹.

Parmi les technologies qui offrent le plus fort potentiel de transformation du travail, il convient de citer la technologie du nuage, l'impression 3D, la robotique de pointe, le stockage d'énergie et l'automatisation du travail de la connaissance qui, par le biais de logiciels intelligents, transformera l'organisation et la productivité du travail de la connaissance et permettra à des millions de personnes d'utiliser des assistants numériques intelligents.

Dans le nouveau monde du travail, les travailleurs doivent être plus flexibles et adaptables, être prêts à se reconverter, à changer de lieu de travail et à renégocier leurs conditions d'activité. Ils doivent aussi consacrer plus de temps à la recherche de nouveaux débouchés.

Les personnes les plus en phase avec le nouveau monde du travail sont les milléniaux, c'est-à-dire plus ou moins la cohorte née depuis 1980. Ce groupe a atteint sa majorité à une époque où les technologies numériques et les technologies de l'information et de la communication de pointe étaient présentes dans tous les aspects de la vie. Ils sont aussi devenus adultes à une époque où la flexibilité, l'adaptabilité et le travail non conventionnel étaient de plus en plus courants.

De nombreux milléniaux recherchent un travail qui va au-delà de la création de profit dans le travail, espérant résoudre les problèmes environnementaux et sociaux dans le cadre de leurs métiers.

Les entrepreneurs sociaux émergent aussi en tant que nouvelle population active. Motivés par une cause, engagés à s'attaquer aux problèmes sociaux, ils créent des entreprises sans pertes,

sans dividendes (tout profit est réinvesti dans l'entreprise), qui visent l'autosuffisance financière et cherchent à maximiser les bénéfices sociaux.

La mondialisation du travail a engendré des gains pour certains et des pertes pour d'autres

Sous l'effet de l'externalisation, les emplois d'assemblage dans les pays développés ont été délocalisés vers les zones franches industrielles pour l'exportation au fur et à mesure de l'adoption par les pays en développement de l'industrialisation à vocation exportatrice. L'impact sur la création d'emplois, tant dans les grands pays en développement, comme la Chine et le Mexique, que dans les plus petits comme le Costa Rica, la République dominicaine et le Sri Lanka, a été considérable et bénéfique, favorisant souvent le développement local, même si la qualité du travail et le degré de mise en application des normes de travail sont variables.

La délocalisation mondiale des emplois dans le secteur tertiaire a pris de la vitesse dans les années 1990, sous l'effet des avancées en technologies de l'information et de la communication permettant la prestation de nombreux services de support en externe. Par exemple, entre 2000 et 2010, le nombre d'emplois directs dans les technologies de l'information et de la communication en Inde est passé de 284 000 à plus de 2 millions. Les services progressent également en Fédération de Russie, en Amérique latine et en Afrique, répondant en partie à l'intérêt des entreprises pour la diversification sur divers fuseaux horaires pour permettre un service 24 h/24⁴¹. L'externalisation vers les pays en développement n'a cependant pas été bénéfique pour tous les secteurs et tous les travailleurs.

S'il est vrai que l'externalisation en général semble profiter aux régions en développement, elle est porteuse de conséquences pour les travailleurs des pays développés. Les estimations varient, et les effets dans la durée sont moins clairs que les effets à court terme, mais il apparaît que les pertes d'emplois sont plus nombreuses dans l'industrie manufacturière que dans les services. Les pertes d'emploi à court terme dues à la délocalisation varient de 0 dans certains pays à presque 55 % de toutes les pertes d'emploi au Portugal⁴².

À l'heure actuelle, l'appui administratif, les opérations commerciales et financières, les tâches informatiques et mathématiques sont le plus souvent externalisés. En Australie, au Canada et aux États-Unis, 20 à 29 % de tous ces emplois pourraient être délocalisés, bien qu'il soit peu probable qu'ils le seront tous⁴³. De

Il semble bien que nous vivons dans une période de révolutions technologiques nouvelles et en voie d'accélération

nombreux emplois inclus dans cette estimation sont dans des métiers tertiaires moyennement à très qualifiés qui sont proposés à plus bas prix à l'étranger, au fur et à mesure de l'amélioration des niveaux d'éducation et des infrastructures de technologies de l'information et de la communication.

Ainsi, même si l'accès à de nouveaux emplois dans les pays d'accueil des activités délocalisées présente d'immenses bénéfices, les individus qui perdent leur emploi devront, à terme, être reconvertis pour rester actifs dans un cadre plus compétitif. Des programmes doivent être mis en place pour faciliter cet ajustement en aidant les individus à trouver un nouvel emploi, à améliorer leurs compétences et à maintenir leur accès à un revenu minimum. La formation peut aussi élargir les capacités d'accès aux nouveaux emplois des travailleurs des pays en développement.

L'intégration des pays en développement dans les chaînes de valeur mondiales a multiplié les chances de travail rémunéré et infléchi les tendances de participation des femmes à la vie active (un grand nombre de femmes trouvent un emploi dans l'industrie vestimentaire). En 2013, 453 millions de travailleurs (296 millions en 1995), dont 190 millions de femmes, participaient aux chaînes de valeur mondiales⁴⁴.

Cette insertion dit cependant peu de choses sur la qualité du travail et n'indique pas si les travailleurs ont étendu leurs capacités humaines. Les niveaux de protection du travail et les chances de revalorisation des compétences sont préoccupants.

Le système de chaînes de valeur mondiales crée des gagnants et des perdants, à l'intérieur des pays et des secteurs d'activité, tout comme d'un pays et d'un secteur à l'autre. La nature libre des chaînes de valeur mondiales peut diminuer la sécurité de l'emploi et accroître la pression à la baisse des coûts exercée sur les gouvernements et les sous-traitants. Cette pression est alors répercutée sur les salaires et les conditions de travail, notamment de la main-d'œuvre peu qualifiée. Les pays en développement sont aussi confrontés au risque de se trouver piégés dans des structures à faible valeur ajoutée des chaînes de valeur mondiales qui limitent les débouchés, le développement des compétences et l'exposition aux technologies.

La transition vers les chaînes de valeur mondiales a introduit de nouvelles complexités pour les travailleurs, tant des pays développés que des pays en développement. Des questions se posent sur ce qu'ils ont à gagner à travailler à l'intérieur ou à l'extérieur des chaînes de valeur mondiales. Il apparaît que la productivité est supérieure dans les chaînes de valeur mondiales mais que les salaires sont les mêmes pour les

travailleurs à l'intérieur et à l'extérieur de ces chaînes. Il reste dès lors à savoir comment les hausses de productivité sont réparties entre les travailleurs et les capitaux.

Les pressions du marché transmises à travers les chaînes de valeur mondiales sont généralement absorbées par les travailleurs, au niveau des salaires (poussés à la baisse par la concurrence mondiale), dans des emplois de moins en moins formalisés et à insécurité contractuelle croissante (multiplicité des chaînes de sous-traitance) ou dans les licenciements (pendant les périodes creuses). Les multinationales dépendent de plus en plus d'effectifs privés de leurs droits, c'est-à-dire d'un panachage de contrats à durée déterminée, de travailleurs temporaires, de sous-traitants indépendants, de travailleurs recrutés pour des projets précis et de travailleurs extérieurs pour assurer la flexibilité de la production et maîtriser les coûts. La participation aux chaînes de valeur apporte à certains des emplois sûrs et décents, mais un travail plus précaire à d'autres (même dans le même pays et le même secteur), créant une espèce de « dualisme du travail ».

Saisir l'avenir dans la révolution numérique n'est pas une question de hasard ou de destin, mais de compétence et de clairvoyance

Les technologies nouvelles transforment actuellement nos activités et nos modes de travail. Cette mutation n'a rien de nouveau, mais elle redéfinit le lien entre le travail et le développement humain, ainsi que les types de politiques et d'institutions nécessaires pour favoriser l'obtention de résultats positifs pour les populations.

S'il est vrai que l'étendue et la pénétration des technologies numériques sont en train de transformer universellement le monde du travail, leurs effets varient d'un pays à l'autre. Certaines évolutions technologiques sont transversales, notamment les technologies de l'information et de la communication, le téléphone mobile et les autres dispositifs à main. Et pourtant, les pays continueront d'avoir des structures de production et d'emploi divergentes, des usages différents des technologies numériques, traduisant en grande partie les poids économiques relatifs de l'agriculture, de l'industrie et des services, ainsi que les ressources investies dans le développement des capacités des individus. Les marchés du travail, le ratio de travail rémunéré et non rémunéré et les types prédominants de lieux de travail sont différents d'un pays à un autre, d'où les variations de l'impact des technologies numériques sur le travail.

Ces dernières années, les connaissances sont devenues essentielles aux activités de production

Pour les travailleurs qui ne possèdent que des compétences et des aptitudes d'un niveau moyen, les temps actuels sont éprouvants

La révolution numérique est peut-être associée aux industries de pointe, mais elle influence également tout un éventail d'activités plus informelles, de l'agriculture à la vente ambulante. Certaines de ces activités sont parfois directement liées aux appareils mobiles. En Éthiopie, les agriculteurs utilisent des téléphones mobiles pour suivre les cours du café⁴⁷. En Arabie saoudite, les exploitants recourent à la technologie sans fil pour distribuer l'eau d'irrigation rare pour la culture du blé⁴⁸. Dans certains villages du Bangladesh, des femmes entrepreneurs se servent de leur téléphone pour fournir des services rémunérés à des voisins.

La téléphonie mobile facilite désormais de nombreux aspects du travail grâce aux appels vocaux, aux SMS et aux applications mobiles. Un grand nombre d'autres activités – formelles et informelles, rémunérées et non rémunérées – en profitent aussi, des vendeurs ambulants de denrées alimentaires au Caire aux nettoyeurs des rues au Sénégal et aux auxiliaires de vie à Londres.

L'accès à l'internet et à la téléphonie mobile donne aux individus les moyens de débrider leur créativité et leur ingéniosité. Bien plus pourrait encore être réalisé, en particulier si les inégalités d'accès entre les hommes et les femmes, les zones rurales et les zones urbaines sont comblées. Si l'accès à l'internet dans les pays en développement était le même que dans les pays développés, on estime à 2,2 billions de dollars des États-Unis le PIB qui pourrait être généré, et à 140 millions le nombre d'emplois qui pourraient être créés, soit 40 millions en Afrique et 65 millions en Inde. La productivité à long terme des pays développés pourrait augmenter jusqu'à 25 %⁴⁹.

L'économie numérique a donné à de nombreuses femmes les moyens d'accéder à un travail qui leur permet d'exploiter leur créativité et leur potentiel. En 2013, environ 1,3 milliard de femmes utilisait l'internet⁵⁰. Certaines se sont mises à l'e-commerce, en tant qu'entrepreneures, d'autres sont employées par le biais du *crowdworking* ou des e-services. Cependant, ce nouveau monde du travail privilégie les travailleurs qui possèdent des compétences et des qualifications en sciences et technologie, qui sont beaucoup moins souvent des femmes.

Les options de travail ont également changé pour les travailleurs plus âgés, qui continuent de travailler soit parce qu'ils aiment leur métier, soit parce qu'ils n'ont pas les moyens de partir à la retraite. Étant donné que la plupart des travailleurs âgés et des jeunes travailleurs évoluent dans des marchés du travail distincts (sans substitution directe), il n'y a peut-être pas lieu de s'inquiéter d'une réduction des débouchés offerts aux jeunes si les plus âgés sont encouragés à travailler.

Il y a tout de même des risques, et certaines promesses n'ont pas encore été tenues. Peut-être sommes-nous en fait à un point d'inflexion, marqué à la fois par des incidences positives et négatives. La révolution technologique s'accompagne d'une mutation technique qui privilégie les qualifications, c'est-à-dire que l'effet net des technologies nouvelles réduit la demande de travailleurs moins qualifiés tout en augmentant la demande de travailleurs très qualifiés. Par définition, cette mutation favorise les individus avec le plus haut capital humain et polarise les possibilités de travail.

En haut de l'échelle, les emplois de qualité seront réservés aux individus très instruits et qualifiés. Dans l'industrie automobile, par exemple, les bénéficiaires seront les ingénieurs qui conçoivent et testent les nouveaux véhicules. En bas de l'échelle, les emplois continueront d'être peu qualifiés, à faible productivité et à bas salaires (nettoyage de bureaux, etc.). Entre les deux, l'érosion progressive de nombreux emplois dans les bureaux et les ateliers d'usines est à prévoir. Les plus grands perdants seront les employés que leurs compétences destinent à des tâches de routine moins spécialisées (figure 5).

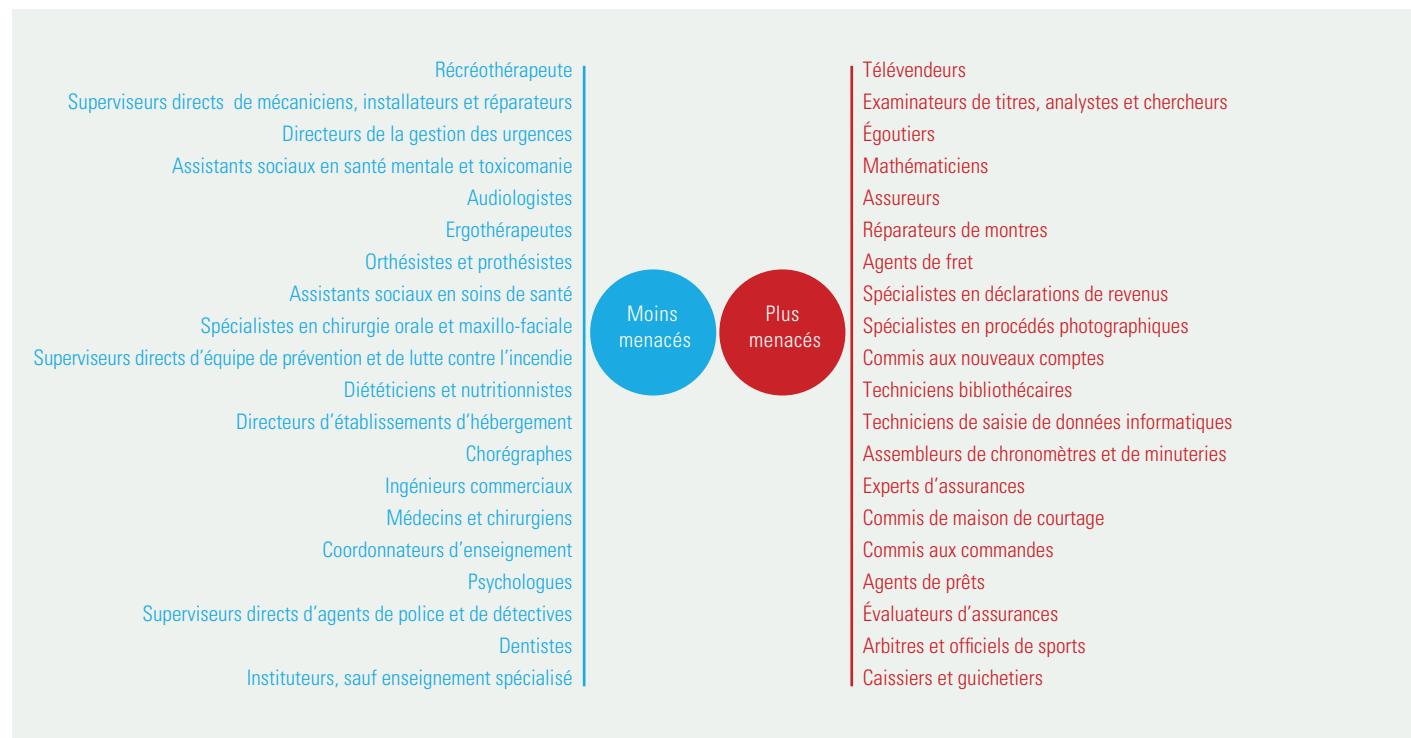
De nombreux emplois cognitivement complexes sont hors de portée d'individus même raisonnablement qualifiés. Certaines industries pourraient ainsi faire face à un déficit de compétences et les entreprises prêtes à payer des salaires élevés pour s'attirer les meilleurs talents se tourneront alors vers le marché mondial. À la polarisation nationale des effectifs s'ajoute leur stratification internationale ; les travailleurs peu qualifiés sont principalement issus des marchés nationaux et les travailleurs très qualifiés, des marchés mondiaux.

Les temps sont propices aux travailleurs armés de compétences spéciales et d'une bonne éducation, car ils savent utiliser la technologie pour créer de la valeur et l'exploiter. Mais il n'a jamais été aussi difficile d'être un travailleur doté de compétences et d'aptitudes moyennes, car les ordinateurs, les robots et autres technologies numériques acquièrent ces compétences et ces aptitudes à une vitesse extraordinaire.

La révolution numérique était porteuse d'une promesse implicite d'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre qui entraînerait une hausse des salaires. Ni l'un, ni l'autre effet ne semble s'être concrétisé : la productivité n'a pas atteint les niveaux attendus, et peu des gains se sont traduits en hausse des salaires. Dans de nombreux pays (par exemple, les Pays-Bas) l'écart entre productivité et croissance des salaires s'est élargi au fil des ans. La situation est encore plus grave, car les salaires moyens masquent le fait que, pendant que les salaires réels de la plupart des

FIGURE 5

Les 20 emplois les plus et les moins menacés par l'automatisation



Remarque : le tableau classe les métiers en fonction de leur probabilité d'informatisation (les moins menacés d'automatisation en bleu et les plus menacés en rouge.) Les métiers correspondent étroitement à la classification type des métiers du ministère du Travail des États-Unis.
 Source : Frey et Osborne 2013.

travailleurs stagnaient, les revenus des travailleurs les plus rémunérés montaient en flèche.

La révolution technologique s'est accompagnée d'une hausse des inégalités. La part du revenu total distribuée aux travailleurs s'est réduite. Même ceux qui sont plus instruits et mieux formés, qui peuvent faire un travail plus productif, ne jouissent pas toujours d'un salaire, d'une stabilité d'emploi et d'une reconnaissance sociale en proportion.

Cette régression de la part de revenu des travailleurs peut être considérée comme un aspect du ralentissement de la croissance des salaires réels moyens : au fur et à mesure que les parts de revenu de la main-d'œuvre très qualifiée (et des capitaux) ont augmenté, celle du reste de la main-d'œuvre a diminué.

La forte augmentation de la rémunération des plus hauts salariés a profité à une minorité, qu'il s'agisse des 10 %, 1 %, voire même 0,1 % supérieurs. La richesse moyenne de l'élite mondiale, des 1 % les plus riches de la population mondiale, était de 2,7 millions de dollars des États-Unis par adulte en 2014⁵¹.

Les travailleurs, les employeurs et les décideurs sont-ils prêts à relever les défis de ce nouveau monde du travail ? Dans un tel monde, les

connaissances techniques spécifiques deviennent vite obsolètes, les politiques et les règles d'hier risquent d'être peu opérantes face aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Les femmes sont défavorisées par les déséquilibres dans le domaine du travail, tant rémunéré que non rémunéré

Dans les deux mondes du travail – le travail rémunéré et le travail non rémunéré – des déséquilibres prononcés persistent entre les hommes et les femmes, à l'image des valeurs locales, des traditions sociales et des rôles historiques des deux sexes. Le travail de soins comprend les tâches ménagères (préparation des repas pour la famille, ménage, collecte d'eau et de combustible) et le soin des enfants, des personnes âgées et des malades dans la famille – au court terme et dans la durée. Dans la plupart des pays, toutes régions confondues, les femmes travaillent plus que les hommes. On estime qu'elles contribuent à 52 % du travail mondial, et les hommes à 48 %⁵².

Cependant, même si elles portent plus de la moitié du fardeau, les femmes sont

On estime que les femmes contribuent à 52 % du travail mondial, et les hommes à 48 %

défavorisées dans les deux domaines du travail, rémunéré et non rémunéré, chaque tendance renforçant l'autre.

En 2015, le taux d'activité mondial était de 50 % pour les femmes, contre 77 % pour les hommes⁵³. À l'échelle mondiale, en 2015, 72 % des hommes en âge de travailler (15 ans et plus) étaient employés, comparé à 47 % seulement de femmes⁵⁴. L'activité des femmes et leur taux d'emploi sont lourdement touchés par les problèmes économiques, sociaux et culturels, ainsi que par la répartition du travail de soins dans le foyer.

La part des 59 % de travail rémunéré – principalement en dehors du foyer – qui revient aux hommes est presque le double de celle des femmes, soit 38 % contre 21 %. La situation est inversée pour le travail non rémunéré, qui est principalement effectué à l'intérieur du foyer et englobe diverses responsabilités de soins : la part des 41 % de travail non rémunéré qui revient aux femmes est trois fois celle des hommes, soit 31 % contre 10 %.

D'où le déséquilibre : les hommes dominent le monde du travail rémunéré et les femmes celui du travail non rémunéré. Le travail non rémunéré dans le foyer est indispensable au fonctionnement de la société et au bien-être humain. Pourtant, lorsqu'il incombe principalement aux femmes, il limite leurs choix et leurs chances d'autres activités qui pourraient être plus épanouissantes pour elles.

Même lorsqu'elles font un travail rémunéré, les femmes sont défavorisées et victimes de discrimination. Le plafond de verre en est une preuve parmi d'autres. Les femmes sont

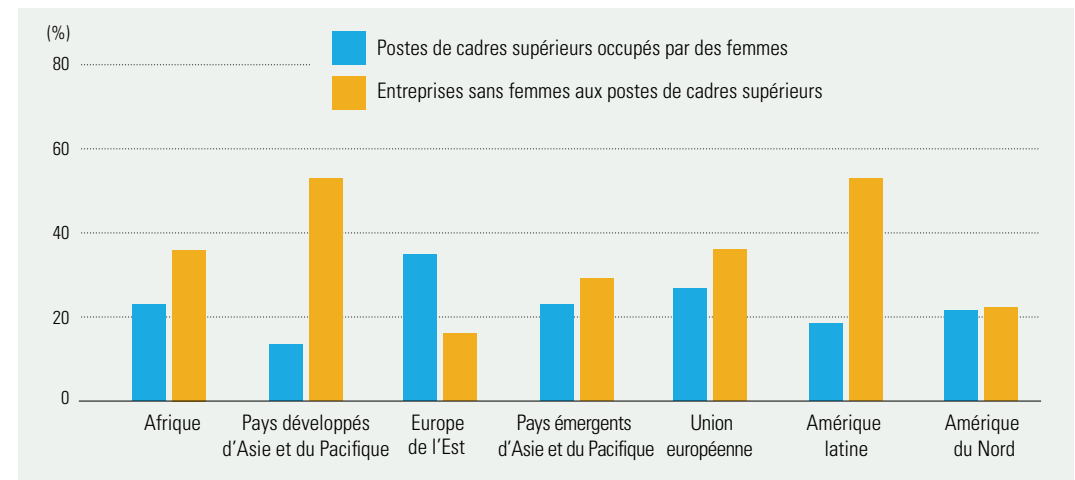
sous-représentées parmi les cadres supérieurs d'entreprises dans le monde entier : elles occupent 22 % seulement des postes de direction, et 32 % des entreprises n'ont aucune femme parmi leurs cadres supérieurs, avec quelques variations régionales (figure 6)⁵⁵. La ségrégation professionnelle est omniprésente dans le temps et à tous les niveaux de prospérité économique. Dans les pays avancés tout comme dans les pays en développement, les hommes sont surreprésentés dans les métiers de l'artisanat, du commerce, de l'industrie, de la gestion et de la loi ; les femmes sont, quant à elles, surreprésentées dans les métiers moyennement qualifiés : personnel de bureau, de services et de vente.

Même pour un travail équivalent, les femmes peuvent gagner moins que les hommes, les écarts de salaire étant généralement plus importants chez les professionnels les mieux payés. À l'échelle mondiale, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes de 24 %. En Amérique latine, les femmes aux plus hauts échelons de management gagnent en moyenne 53 % seulement du salaire de leurs homologues masculins. Dans la majorité des régions, les femmes risquent davantage d'être dans une situation d'« emploi vulnérable », c'est-à-dire de travailler pour leur propre compte ou pour d'autres dans des contextes informels, caractérisés par des revenus précaires et l'absence de protections et de sécurité sociale adéquates.

Les hommes dominent le monde du travail rémunéré, et les femmes celui du travail non rémunéré

FIGURE 6

Représentation des femmes parmi les cadres supérieurs d'entreprises, par région, 2015



Source : Grant Thornton 2015.

Les femmes supportent une part inégale de la charge du travail de soins

Dans le monde entier, les femmes sont chargées de la majeure partie du travail de soins, constitué principalement de travaux ménagers (préparation des repas, collecte de bois de feu, collecte d'eau et ménage) et du travail de soins à la personne (soins des enfants, des malades et des personnes âgées), dans le foyer et dans la communauté.

À cause de cette part disproportionnée du travail de soins, les femmes disposent de moins de temps que les hommes pour d'autres activités, y compris pour le travail rémunéré et l'éducation. Elles ont moins de temps libre dont elles peuvent disposer comme elles l'entendent. Dans un échantillon de 62 pays, les hommes consacraient en moyenne 4,5 heures par jour à leurs activités sociales et à leurs loisirs, par rapport à 3,9 heures pour les femmes⁵⁷. Dans les pays à faible développement humain, les hommes consacrent presque 30 % de temps en plus à leurs activités sociales et à leurs loisirs que les femmes. Dans les pays à développement humain très élevé, la différence est de 12 %.

La part du travail de soins rémunéré assumée par les femmes est elle aussi disproportionnée. La demande de travailleurs domestiques rémunérés a augmenté. Le nombre de travailleurs domestiques rémunérés de 15 ans et plus, dans le monde, est estimé à 53 millions. 83 % sont des femmes, dont une part de migrantes. Une chaîne mondiale de la prestation de soins est donc apparue, dans laquelle des travailleuses domestiques migrantes effectuent les travaux ménagers et s'occupent d'enfants et autres personnes dans des foyers à l'étranger. Mais elles laissent souvent leurs propres enfants et parents derrière, dans leur pays, créant ainsi un déficit de soins souvent comblé par les grands-parents ou des aidants locaux rétribués.

En dépit des abus possibles dans le travail domestique rémunéré (bas salaires, mauvaises conditions de travail, manque d'accès aux soins médicaux, violences physiques et sexuelles), de nombreuses travailleuses se sentent obligées de rester auprès d'employeurs violents parce qu'elles ont besoin de travailler.

Malgré son importance pour le développement humain, le travail de soins est rarement reconnu. Ceci s'explique en partie par le fait que, n'étant pas rémunéré, le travail de soins n'est pas reflété dans les indicateurs économiques, dont le PIB. Or, en accordant de la valeur au travail de soins non rémunéré, les contributions des femmes dans les foyers et les communautés seraient mises en évidence et l'attention serait attirée sur leur situation matérielle et leur bien-être.

Cette évolution pourrait à son tour influencer sur les politiques. Parmi tous les pays qui tentent de mesurer la valeur du travail de soins non rémunéré, les estimations varient de 20 % à 60 % du PIB. En Inde, le travail de soins non rémunéré est estimé à 39 % du PIB et en Afrique du Sud, à 15 %⁵⁹.

Lorsque les femmes ne peuvent qu'accorder la priorité au travail non rémunéré et rester en dehors de la population active, elles font d'énormes sacrifices, passant éventuellement à côté de la chance de développer leurs capacités professionnelles. Elles perdent aussi leurs chances d'indépendance économique.

Assurer un équilibre entre le travail non rémunéré et le travail rémunéré est dans l'intérêt des générations actuelles et futures

Les déséquilibres dans la division du travail entre les femmes et les hommes doivent changer. Certes, une réorientation générationnelle est en cours dans de nombreuses sociétés, particulièrement dans les classes moyennes instruites, dans le sens d'un plus grand partage du travail de soins entre les hommes et les femmes. Il reste pourtant fort à faire et les profondes inégalités entre les sexes doivent être comblées au plus vite. Les inégalités traditionnelles peuvent se renforcer mutuellement, limitant les choix et les chances des femmes et des filles génération après génération. Des actions sont nécessaires dans quatre domaines stratégiques : la réduction et le partage de la charge de travail de soins non rémunéré ; l'élargissement des chances ouvertes aux travailleuses rémunérées ; l'amélioration des résultats du travail rémunéré ; et la modification des normes.

Le temps consacré au travail de soins non rémunéré doit être généralement réduit et partagé plus équitablement. L'accès universel à de l'eau propre ; des services modernes d'approvisionnement des foyers en énergie ; des services publics de qualité, y compris ceux liés à la santé et aux soins ; des horaires de travail flexibles qui ne font pas obstacle à l'avancement professionnel et un changement de mentalité vis-à-vis des rôles et responsabilités de chaque sexe sont autant de facteurs pouvant contribuer à réduire la charge de travail de soins des familles et des femmes en particulier.

La législation et des politiques ciblées peuvent accroître l'accès des femmes au travail rémunéré. L'accès à une éducation supérieure de qualité dans tous les domaines et des efforts de recrutement en amont peuvent réduire les obstacles, en particulier dans les secteurs caractérisés par la sous-représentation des femmes et la persistance des écarts salariaux.

À l'échelle mondiale, les salaires des femmes sont inférieurs de 24 % à ceux des hommes

**Le travail durable
promeut le
développement
humain**

Les politiques peuvent aussi faire tomber les obstacles à l'avancement professionnel des femmes. Des mesures comme celles concernant le harcèlement au travail et l'égalité de salaire, le congé parental obligatoire, l'égalité des chances de formation continue et l'élimination de l'attrition du capital humain et de l'expertise peuvent toutes améliorer la condition des femmes au travail.

Le congé parental payé est crucial. Un congé parental plus égal et encouragé peut aider à garantir des taux élevés d'activité des femmes et des travailleurs motivés, des réductions des écarts salariaux, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes. De nombreux pays permettent désormais le partage du congé parental entre la mère et le père.

Les normes sociales doivent elles aussi évoluer pour illustrer les potentiels égaux des femmes et des hommes. Promouvoir les femmes à des hauts postes décisionnels visibles tout en encourageant les hommes à choisir des professions traditionnellement dominées par les femmes peut aider à changer les mentalités profondément ancrées.

**Le travail durable est
un élément essentiel du
développement durable**

Le travail durable favorise le développement humain tout en réduisant et en éliminant les effets secondaires négatifs et les conséquences involontaires. Il est essentiel non seulement pour soutenir la planète, mais aussi pour garantir du travail pour les générations futures (figure 7).

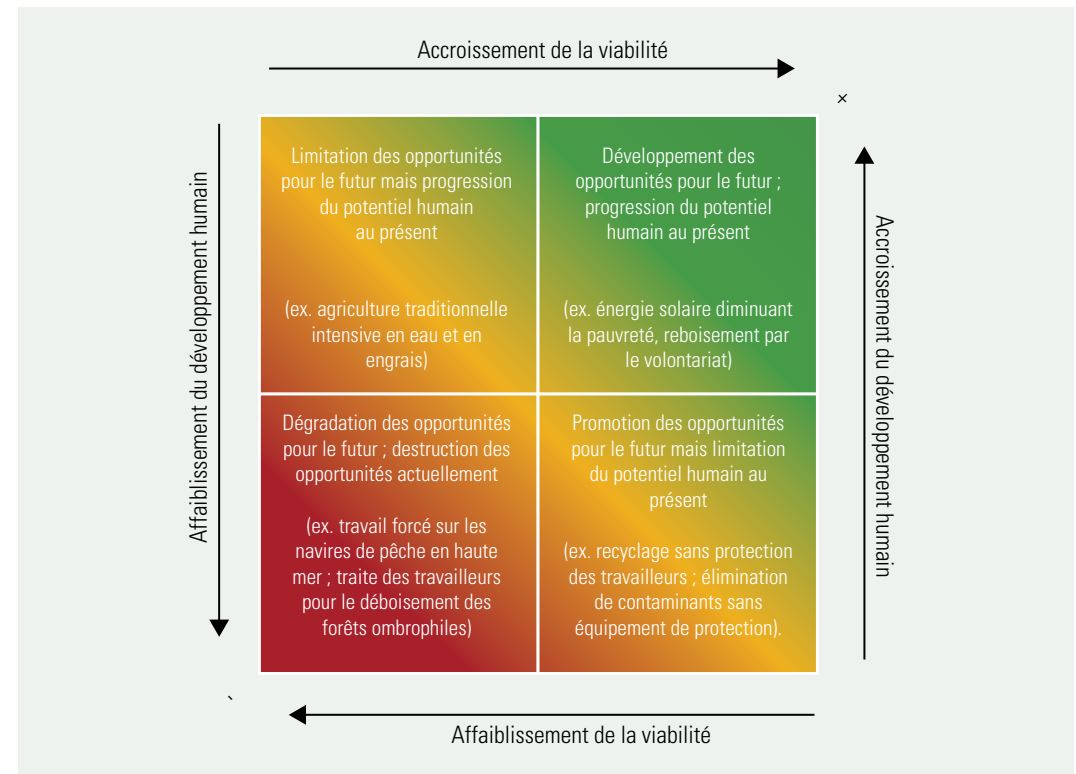
Pour qu'il devienne plus courant, trois changements parallèles sont nécessaires :

- La cessation (certaines formes de travail cesseront ou seront réduites).
- La transformation (certaines formes de travail seront préservées par l'investissement dans des technologies nouvelles adaptables et par le recyclage ou la reconversion).
- La création (certaines formes de travail seront nouvelles).

Il est à prévoir que certains métiers gagneront en importance ; les techniciens des chemins de fer, par exemple, sous l'effet de l'investissement des pays dans les systèmes de transport en commun. Les travailleurs dont l'activité a cessé pourraient prédominer dans les secteurs lourdement

FIGURE 7

La grille du travail durable



Source : Bureau du Rapport sur le développement humain.

dépendants de ressources naturelles ou émetteurs de gaz à effet de serre et autres polluants. Environ 50 millions de personnes sont employées dans ces secteurs dans le monde entier (7 millions dans l'extraction houillère, par exemple).

Dans de nombreux métiers, par exemple dans celui du démantèlement de navires, les méthodes de production doivent elles aussi être modifiées par la mise en œuvre et l'application de normes.

Parmi les nouveaux domaines de travail, les technologies d'énergie solaire photovoltaïque sont un élément important des stratégies de nombreux pays en matière d'énergies renouvelables. Leur potentiel pour le développement humain diffère radicalement selon qu'elles remplacent l'électricité en réseau produite par des moyens conventionnels, comme dans de nombreux pays développés, ou qu'elles élargissent l'accès à l'énergie hors réseau, comme dans de nombreux pays en développement. Les énergies renouvelables pourraient devenir un véhicule crucial vers la réalisation de l'objectif de développement durable 7.1 : D'ici à 2030, garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables et modernes, à un coût abordable (tableau 3).

Les Objectifs de développement durable ont des implications fondamentales pour le travail durable

L'objectif de développement durable qui a les incidences les plus directes sur le travail durable est l'objectif 8, à savoir « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » ; ses cibles énoncent certaines des implications pour le travail durable. La cible 8.7 consiste à prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.

La cible 8.8, « Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire », vise à renforcer les résultats du développement

L'énergie renouvelable pourrait devenir un vecteur clé du développement durable

TABLEAU 1

Les objectifs de développement durable

Objectif 1	Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde
Objectif 2	Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable
Objectif 3	Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
Objectif 4	Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
Objectif 5	Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles
Objectif 6	Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau
Objectif 7	Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes à un coût abordable
Objectif 8	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
Objectif 9	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation
Objectif 10	Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre
Objectif 11	Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables
Objectif 12	Établir des modes de consommation et de production durables
Objectif 13	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions*
Objectif 14	Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable
Objectif 15	Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des terres et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité
Objectif 16	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous
Objectif 17	Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser

*Étant entendu que la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques est la principale structure intergouvernementale et internationale de négociation de l'action à mener à l'échelle mondiale face aux changements climatiques.

Source : ONU 2015b

Une grande part
du travail associé
à la viabilité
environnementale
nécessitera des
infrastructures et
des constructions

humain des travailleurs, évitant ainsi un nivellement par le bas. La cible 8.9, « D'ici à 2030, élaborer et mettre en œuvre des politiques visant à développer un tourisme durable qui crée des emplois et mette en valeur la culture et les produits locaux », préconise une forme particulière de travail (durable).

La cible 3.a, « Renforcer dans tous les pays, selon qu'il convient, l'application de la Convention-cadre de l'Organisation mondiale de la Santé pour la lutte antitabac », a pour objet de réduire le travail associé à la production et à la distribution de tabac tout en améliorant la vie des travailleurs. La cible 9.4, « D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens », implique une orientation spécifique vers la revalorisation des compétences et éventuellement de nouveaux domaines de travail.

Un grand nombre des cibles des Objectifs de développement durable sont axées sur le travail qui a des incidences négatives sur le développement durable. La cible 8.7, si elle est atteinte, améliorerait l'existence de 168 millions d'enfants travailleurs et de 21 millions de travailleurs forcés. La cible 5.2 aiderait 4,4 millions de femmes sexuellement exploitées⁶¹, et la cible 3.a affecterait un nombre estimé de 100 millions de travailleurs dans l'industrie du tabac⁶². Des politiques et programmes actifs seront nécessaires pour soutenir les personnes qui faisaient ces types de travail.

D'autres objectifs et cibles concernent la transformation des modes actuels de travail et l'introduction de nouvelles approches. L'objectif 2, « Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable », pourrait transformer le mode de travail d'un très grand nombre de travailleurs agricoles.

Le travail dans une partie du secteur primaire – agriculture, pêche, foresterie – occupe plus d'un milliard de personnes dans le monde, dont la plupart vivent avec moins de 1,25 \$ par jour⁶³. Ce secteur est responsable d'une grande proportion d'émissions de gaz à effet de serre ; il est associé à des modes non viables d'utilisation de l'eau et du sol ; il est lié au déboisement et à la perte de biodiversité ; il est particulièrement sensible aux perturbations causées par les changements climatiques.

Aussi est-il crucial de transformer les pratiques de culture et de traitement des agriculteurs. Il existe bien des technologies et des méthodes agricoles moins nocives, mais elles doivent être adoptées

plus rapidement. Par exemple, environ un tiers de la production alimentaire totale, constituée en grande partie de céréales, est perdu ou gaspillé. Des efforts sont nécessaires à l'échelle mondiale pour accroître les gains immédiats et démontrables, ainsi que pour créer de nouveaux produits destinés à la fabrication industrielle et artisanale⁶⁴.

Une grande partie du travail dépendant d'une transition vers la viabilité environnementale (cible 9.4) exigera à la fois infrastructures et construction. Les projets énergétiques (objectif 7) peuvent donner naissance à des emplois à long et court terme, directement et indirectement, lorsqu'ils permettent la croissance et l'épanouissement d'autres industries. En 2014, les énergies renouvelables (à l'exclusion de l'énergie hydraulique à grande échelle, qui représentait environ 1,5 million d'emplois directs) employaient, selon les estimations, 7,7 millions de personnes directement et indirectement⁶⁵. Le photovoltaïque solaire est le plus grand employeur de cette filière, à l'échelle mondiale, avec 2,5 millions d'emplois.

En améliorant les résultats de santé et d'éducation, en particulier chez les enfants, les Objectifs de développement durable pourraient former une base pour l'acquisition de compétences en vue d'une transition vers des métiers qui impliquent un travail durable.

**Le monde a changé du tout
au tout, mais le concept du
développement humain reste aussi
pertinent que jamais, sinon plus**

Le monde d'aujourd'hui est très différent de celui de 1990, date de naissance de la notion de développement humain et de ses mesures du bien-être humain. Depuis, la toile du développement a changé, les centres de croissance mondiale se sont déplacés, d'importantes transitions démographiques se sont matérialisées et une nouvelle vague de défis développementaux est apparue.

L'économie mondiale est en pleine mutation. L'influence des économies émergentes grandit. La part du PIB mondial des économies développées (exprimée en parité du pouvoir d'achat en dollars) a chuté de 54 % en 2004 à 43 % en 2014⁶⁶. Politiquement, le désir de liberté et d'expression s'est propagé sur différentes parties du monde. La révolution numérique a modifié nos modes de pensée et de fonctionnement. Les inégalités se sont approfondies. La sécurité humaine s'est fragilisée. Et les changements climatiques affectent de plus en plus de vies humaines.

La notion de développement humain reste-t-elle pertinente pour le discours du développement

et en tant que mesure du bien-être humain ? Oui, plus que jamais.

En dépit de toutes les avancées économiques et technologiques dont le monde dispose, les individus ne bénéficient pas équitablement du progrès, les capacités et les possibilités humaines ne s'épanouissent pas toujours, la sécurité humaine est en jeu, les droits et les libertés de l'homme ne sont pas toujours protégés, les inégalités entre les sexes persistent et les choix des générations futures n'obtiennent pas l'attention qu'ils méritent. Qui plus est, la notion de développement humain – élargir les choix, mettre l'accent sur une vie longue, en bonne santé et créative, et souligner la nécessité d'étendre les capacités et de créer des possibilités – prend une nouvelle importance en tant que cadre de développement et place les êtres humains au centre du développement.

De même, en tant que mesure du bien-être humain, le cadre du développement humain continue de donner ce qui est peut-être la perspective du progrès humain la plus globale, tout en contribuant à la définition des politiques.

Pourtant, un quart de siècle plus tard, le moment est venu de revoir les deux aspects : la notion et les mesures.

La notion et les mesures du développement humain devraient être revues afin qu'elles soient mieux adaptées aux défis d'aujourd'hui et au monde de demain

Pour aborder les défis qui apparaissent dans un monde en évolution rapide, en particulier en dialogue avec le nouvel Agenda 2030 pour le développement durable et les Objectifs de développement durable, l'angle conceptuel du développement humain doit être perçu différemment.

L'orientation de base devrait rester la même : les choix individuels et collectifs, leurs contreparties probables dans les situations conflictuelles, les hiérarchies parmi ces choix et l'équilibre entre les choix des générations présentes et futures. Mais la durabilité, la signification du développement humain par rapport aux chocs et vulnérabilités, et les rapports entre développement humain, droits de l'homme et sécurité humaine devront être revus.

Le nouvel Agenda 2030 pour le développement durable et les Objectifs de développement durable ont besoin de nouveaux outils d'évaluation pour suivre les progrès - mesurer la viabilité environnementale et l'intégrer dans les mesures globales en faveur du bien-être humain sont des priorités.

Trois autres défis ressortent du paysage. Premièrement, des mesures et indicateurs qui permettent de cerner plus rapidement les effets des politiques doivent être définis. Deuxièmement, les mesures sont souvent inadéquates pour évaluer le bien-être humain en temps de chocs et de crises et devraient donc être revus pour pourvoir à ce besoin. Troisièmement, des mesures politiques « d'orientation rapide » devraient être envisagées.

Tous ces efforts ont besoin de données robustes, cohérentes et crédibles. Compte tenu de cela et dans l'optique d'un programme international beaucoup plus ambitieux, le Groupe de haut niveau chargé du programme de développement pour l'après-2015 convoqué par le Secrétaire général de l'ONU en 2014 appelait à une révolution des données. Il soulignait la nécessité de suivre le progrès. Trois problèmes sont à souligner :

- Premièrement, d'énormes quantités de données en temps réel peuvent mieux informer, par exemple, sur l'assiduité scolaire. Des capteurs, satellites et autres outils produisent des données en temps réel sur les activités des personnes. Elles peuvent éclairer les politiques.
- Deuxièmement, le « big data » promet des statistiques presque instantanées et des niveaux de désagrégation jusqu'à présent unimaginables en dehors des recensements de la population. Ces données améliorent la compréhension des causes dans un monde de plus en plus complexe et permettent des réactions rapides à certaines situations humanitaires. Elles sont cependant porteuses de risques lorsque la vie privée et l'anonymat ne sont pas respectés. Cela étant, de nombreux chercheurs s'interrogent sur la manière dont cet important volume d'information – généré à la fois accidentellement et délibérément par les activités quotidiennes de chacun – peut contribuer à la durabilité et fournir des renseignements utiles pour améliorer les conditions de vie.
- Troisièmement, il est possible de combiner les méthodes traditionnelles et nouvelles de collecte des données utilisées pour les recensements, allant des registres administratifs aux appareils mobiles, des systèmes d'information géospatiaux à l'internet. De nombreux pays l'ont déjà fait.

Dans ce monde changé et changeant, avec un nouveau programme pour le développement et de nouveaux objectifs de développement, la révision de la notion et des mesures du développement humain, vieilles de 25 ans, est indispensable. Le Rapport sur le développement humain de l'année prochaine, le 25^{ème} de la série, sera consacré à ce sujet.

La notion de développement humain est toujours pertinente dans les discussions relatives au développement - elle l'est même davantage dans le monde actuel

Renforcer le développement humain par le travail nécessite des politiques concrètes et un programme d'action

Les options de politique en faveur du renforcement du développement humain par le travail doivent être articulées autour de trois axes généraux : la création de nouveaux débouchés pour élargir les choix de travail, la garantie du bien-être des travailleurs pour renforcer un lien positif entre travail et développement humain, et des actions ciblées pour remédier aux difficultés de groupes et de contextes précis. Un programme d'action pour accélérer le changement est également nécessaire, suivant une approche à trois piliers : un nouveau contrat social, un pacte mondial et l'Agenda pour le travail décent (figure 8).

FIGURE 8

Options en faveur du renforcement du développement humain par le travail



Source : Bureau du Rapport sur le développement humain.

La création de débouchés exige des plans pour l'emploi bien formulés, ainsi que des stratégies pour saisir les possibilités offertes par le monde changeant du travail

Le travail au service du développement humain est plus qu'une question d'emplois ; le développement humain est aussi une question d'élargissement des choix des individus et de garantie de possibilités. Il s'agit notamment d'assurer l'existence et l'accessibilité de chances de travail rémunéré adéquat et de qualité pour ceux qui en ont besoin et qui veulent un travail rémunéré. Des stratégies nationales pour l'emploi sont nécessaires pour relever les défis complexes du travail dans de nombreux pays. Environ 27 pays en développement ont adopté des stratégies nationales de développement, 18 autres sont en train de le faire et 5 remanient leurs politiques publiques afin de mieux relever les nouveaux défis de l'emploi. Exemples des principaux instruments politiques d'une stratégie nationale pour l'emploi :

- *Fixer un objectif d'emploi.* Plus d'une dizaine de pays ont des objectifs d'emploi (dont le Honduras et l'Indonésie). Les banques centrales peuvent avoir un double objectif : mettre l'accent sur les cibles d'emploi au lieu de se concentrer principalement sur la maîtrise de l'inflation. Elles peuvent aussi envisager des instruments politiques monétaires précis (ex. les mécanismes d'allocation de crédit) pour créer plus de débouchés, comme au Chili, en Colombie, en Inde, en Malaisie et à Singapour.
- *Formuler une stratégie de croissance axée sur l'emploi.* L'emploi ne peut plus être considéré comme un dérivé de la croissance économique. Certaines interventions stratégiques consisteraient à renforcer les liens entre les petites et moyennes entreprises qui ont besoin de capitaux et les grandes sociétés riches en capitaux pour stimuler l'emploi, à perfectionner les compétences des travailleurs tout au long du cycle de vie, à orienter les investissements et les ressources sur les secteurs d'activité des pauvres (comme l'agriculture), à supprimer les obstacles critiques à la croissance par l'emploi (comme les préjugés à l'égard des petites et moyennes entreprises en matière d'accès au crédit), à appliquer des cadres juridiques et réglementaires solides, et à prendre en main la répartition des capitaux et de la main-d'œuvre dans les dépenses publiques de manière à mettre en valeur les technologies créatrices d'emplois.
- *Passer à l'inclusion financière.* Un système financier ouvert à tous est essentiel à la transformation structurelle et à la création d'emploi. Dans les pays en développement, le manque d'accès aux moyens financiers est un obstacle majeur au fonctionnement et à la croissance des entreprises, particulièrement pour

les femmes. Les options de politiques publiques englober l'élargissement des services bancaires aux groupes défavorisés et marginalisés (comme en Équateur)⁶⁸, l'orientation du crédit vers les zones non desservies et éloignées ainsi que vers des secteurs ciblés (comme en Argentine, en Malaisie et en République de Corée)⁶⁹, l'abaissement des taux d'intérêt et l'apport de garanties de crédit et de crédits subventionnés aux petites et moyennes entreprises ainsi qu'aux secteurs à vocation exportatrice.

- *Élaborer un cadre macroéconomique propice.* Certains moyens d'action pour réduire la volatilité et créer des emplois stables consistent à maintenir le taux de change réel stable et compétitif, à gérer les comptes de capital avec prudence, à restructurer les budgets vers des secteurs créateurs d'emploi, à développer la marge de manœuvre budgétaire des dépenses publiques, à promouvoir un environnement propice aux entreprises, à garantir des infrastructures de haute qualité et à adopter un cadre réglementaire qui encourage la concurrence, améliore l'efficacité et assure la transparence et la responsabilité des entreprises.

Saisir les possibilités offertes par le monde changeant du travail demande des actions stratégiques pour aider les individus à s'épanouir dans le nouvel environnement. Ils le pourront à condition d'être équipés des compétences et des connaissances nécessaires pour exploiter les technologies nouvelles et tirer parti des nouvelles possibilités qui se présentent. Certaines des actions stratégiques dans ce sens demanderaient :

- *D'empêcher un nivellement par le bas.* Compte tenu des avantages réalisés et potentiels de la mondialisation pour le travail, un nivellement par le bas – des salaires sans cesse plus bas et des conditions de travail qui empirent – n'est pas le seul résultat possible. Une action mondiale pour garantir des salaires convenables, maintenir la sécurité des travailleurs et protéger leurs droits peut empêcher un tel nivellement et rendre les entreprises plus viables dans la durée, tout comme le commerce équitable, parce les consommateurs se soucient de plus en plus des conditions de travail.
- *De former et d'éduquer les travailleurs.* Des compétences supérieures et bien précises seront nécessaires pour les emplois dans les domaines de la science et de l'ingénierie, tout comme de nombreux autres emplois, ainsi qu'une aptitude à la créativité, à la résolution de problèmes et à l'apprentissage tout au long de la vie.

L'emploi ne peut plus être considéré simplement comme un dérivé de la croissance économique

Les stratégies visant à assurer le bien-être des travailleurs doivent s'intéresser aux droits, aux avantages, à la protection sociale et aux inégalités

La garantie des droits et des avantages des travailleurs est vitale pour le renforcement du lien positif entre le travail et le développement humain

La garantie des droits et des avantages des travailleurs est au cœur de l'action de renforcement du lien positif entre le travail et le développement humain et d'affaiblissement des éléments négatifs.

Les politiques publiques pourraient :

- *Mettre en place des mesures législatives et réglementaires.* Celles-ci devraient concerner la négociation collective, l'assurance chômage, le salaire minimum, la protection des droits des travailleurs et la sécurité au travail. Des mesures pour ratifier et mettre en œuvre les huit conventions de l'Organisation internationale du Travail sur le travail sont également nécessaires, ainsi que des mesures pour la mise en place de cadres juridiques d'application (figure 9).
- *Garantir l'accès au travail pour les personnes handicapées.* Les mesures peuvent encourager les employeurs à fournir un environnement de travail approprié. Les États peuvent prendre des initiatives pour changer les normes et les perceptions, renforcer les capacités des personnes handicapées, garantir l'accessibilité des lieux de travail et l'accès à des technologies appropriées, et adopter des politiques d'action positive.
- *Faire des droits et de la sécurité des travailleurs une question transfrontalière.* Les mesures pourraient

comprendre des cadres réglementaires solides qui englobent les migrants ; des centres de transfert de fonds infrarégionaux et un soutien accru aux pays d'origine des migrants. Ces cadres pourraient constituer des biens publics régionaux ou infrarégionaux.

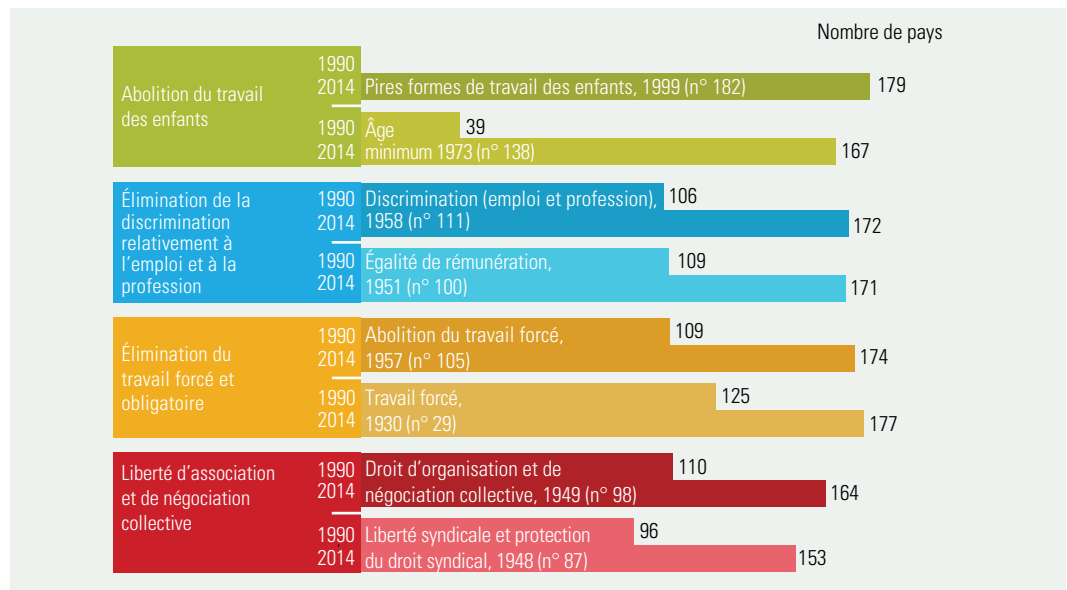
- *Promouvoir l'action collective et le syndicalisme.* Compte tenu de la mondialisation, de la révolution technologique et des mutations des marchés du travail, les nouvelles formes d'action collective (comme l'Association des travailleuses indépendantes d'Inde), les organisations innovatrices pour les travailleurs flexibles (comme l'Union des travailleurs freelance aux États-Unis) et la négociation collective, y compris les manifestations pacifiques, ont besoin de soutien.

Seule une part de 27 % de la population mondiale bénéficie d'une protection sociale complète, ce qui limite gravement la sécurité et les choix des travailleurs. L'action en faveur de l'élargissement de la protection sociale pourrait être axée sur les moyens suivants :

- *Suivre des programmes bien conçus, ciblés et organisés.* Un ensemble élémentaire et modeste de garanties de sécurité sociale peut être fourni à tous les citoyens par le biais de transferts sociaux

FIGURE 9

Nombre de pays ayant ratifié diverses conventions de l'Organisation internationale du Travail entre 1990 et 2014



Source : Calculs du Bureau du Rapport sur le développement humain d'après OIT, 2014c.

en espèces et en nature. Des ressources peuvent être mobilisées, par exemple, par des impôts progressifs, des dépenses restructurées et des régimes de cotisation élargis.

- *Combiner la protection sociale avec des stratégies de travail appropriées.* Les programmes fourniraient du travail aux pauvres tout en servant également de filet de sécurité sociale.
- *Garantir un revenu minimum vital.* Il s'agirait d'un revenu minimum vital pour tous, indépendant du marché du travail, distribué au moyen de transferts monétaires. Une telle politique contribuerait à faire du travail non rémunéré une option plus viable et plus stable.
- *Adapter les programmes de protection sociale réussis aux contextes locaux.* Les programmes de transferts monétaires et de transferts monétaires conditionnels ont fourni une source de protection sociale, particulièrement en Amérique latine (par exemple la Bolsa Familia au Brésil et Oportunidades au Mexique) et pourraient être reproduits ailleurs.
- *Mener des programmes de garantie d'emploi direct.* Les pays ont aussi adopté des garanties d'emploi. La mieux connue est le National Rural Employment Guarantee Scheme en Inde⁷³.
- *Cibler les interventions destinées aux seniors.* Les possibilités de choix de travail ouvertes aux seniors sont limitées par l'accès aux pensions de retraite. Les moyens d'action possibles sont notamment les régimes sociaux de pensions minimales non contributifs et l'examen de régimes de retraite contributifs entièrement subventionnés (comme au Chili, par exemple)⁷⁴. Étant donné que la part du revenu total dont bénéficient les travailleurs se réduit et que les inégalités de chances restent de taille, les moyens d'action devraient être axés sur :
- *La formulation et la mise en œuvre de stratégies de croissance favorables aux pauvres.* Il s'agirait de créer du travail dans des secteurs où la plupart des pauvres travaillent ; d'améliorer l'accès des foyers pauvres aux services sociaux de base que sont la santé, l'éducation, l'eau potable et l'assainissement ; et de leur permettre d'accéder à des ressources productives comme les intrants, le crédit et le financement. Ces mesures peuvent également libérer du temps consacré au travail de soins non rémunéré. Les subventions, les dépenses ciblées et les mécanismes d'établissement des prix sont d'autres options.
- *L'apport d'un soutien complémentaire.* Les facilités de commercialisation, les investissements dans l'infrastructure physique

(en particulier dans les zones rurales), l'élargissement des services de vulgarisation et les technologies intensives en main-d'œuvre sont propices à l'égalisation des chances de travail. Le secteur privé peut, par des mesures incitatives judicieuses, être encouragé à jouer un rôle majeur dans le développement et l'exploitation des infrastructures physiques.

- *La démocratisation de l'éducation, en particulier au niveau tertiaire, à l'échelle nationale et mondiale.* Les pays accordent une forte valeur à l'enseignement tertiaire, mais l'accès est inégal et peut perpétuer les inégalités au travail ; tel est le constat à l'intérieur des pays (la plupart des travailleurs ayant un niveau d'éducation tertiaire viennent de familles à revenus supérieurs) tout comme d'un pays à l'autre (les pays qui enregistrent les plus fortes hausses de l'éducation tertiaire sont des pays industrialisés, qui ont déjà un haut niveau d'accomplissement dans ce segment).
- *Le partage des bénéfices et l'appropriation par les employés.* Le partage des bénéfices avec la main-d'œuvre et les régimes de participation des employés pourraient aider à réduire l'inégalité des revenus⁷⁶.
- *L'adoption et la mise en application de bonnes politiques distributives.* Elles pourraient inclure les impôts progressifs sur le revenu et la richesse, des règlements pour réduire l'extraction de rente, une réglementation (financière en particulier) plus stricte et des dépenses publiques destinées aux pauvres.
- *La réglementation du secteur financier pour réduire les effets régressifs des cycles.* La promotion de l'investissement dans l'économie réelle peut créer des emplois stables, tandis que la hausse de l'investissement financier peut être moins stable et produire moins d'emplois.
- *L'élimination des asymétries entre la mobilité de la main-d'œuvre et celle des capitaux.* La mobilité de la main-d'œuvre n'est pas égale à celle des capitaux en raison de leurs différences intrinsèques. Les pays industrialisés ont pour politique de favoriser la mobilité des capitaux et de décourager celle de la main-d'œuvre. Néanmoins, la réglementation des mouvements de capitaux peut réduire l'instabilité macro-économique et des pièges du revenu intermédiaire dans les pays en développement, empêchant ainsi les capitaux de passer à l'étranger quand les salaires deviennent trop élevés. Les politiques migratoires peuvent, au minimum, réduire les risques de migration.

Le partage des bénéfices avec les travailleurs et l'octroi d'actions de l'entreprise aux employés pourraient contribuer à réduire l'inégalité des revenus

Des actions ciblées sont requises pour équilibrer le travail de soins et le travail rémunéré, rendre le travail durable, agir sur le chômage des jeunes, encourager le travail créatif et bénévole, et fournir du travail dans les situations de conflit et d'après-conflit

Il est possible que des mesures ciblant le travail durable s'attachent à mettre fin au travail, à le transformer ou à en créer

Les moyens d'action suivants pourraient contribuer à équilibrer les chances de travail rémunéré et non rémunéré des hommes et des femmes :

- *Élargir et renforcer les politiques en faveur de l'emploi rémunéré des femmes.* Les programmes devraient viser le développement des compétences par l'éducation, en particulier en mathématiques et en sciences, par la formation en fonction des demandes du marché, et par l'accès à la formation continue.
- *Des actions en faveur d'une représentation accrue des femmes aux postes décisionnels de haut niveau.* La représentation peut être améliorée dans les secteurs public et privé par des politiques en matière de ressources humaines, de sélection et de recrutement, ainsi que par des mesures incitatives de rétention. Les critères de promotion des hommes et des femmes aux postes de haut niveau devraient être identiques. Le mentorat et le tutorat peuvent autonomiser les femmes au travail, par exemple, en utilisant des cadres supérieurs féminins comme modèles.
- *Des interventions précises.* Des mesures législatives sont nécessaires pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le harcèlement au travail, la discrimination au niveau du recrutement, l'accès à la finance et l'accès aux technologies.
- *Privilégier le congé parental maternel et paternel.* Au lieu de suivre une approche strictement neutre, une prime accordée aux parents qui partagent le congé parental de manière plus égale peut inciter les pères à utiliser davantage le congé paternel.
- *Élargir les options d'encadrement, y compris les garderies, les programmes d'activités extrascolaires, les foyers pour personnes âgées et les centres de soins à long terme.* Les employeurs peuvent aussi proposer des garderies sur le lieu de travail. Une autre option consiste à subventionner le travail de soins par le biais de bons et de tickets.
- *Encourager le travail flexible, y compris le télétravail.* Il devrait y avoir suffisamment d'incitations au retour au travail après la naissance d'un enfant. Il pourrait s'agir, par exemple, de réserver les emplois des femmes en congé de maternité pendant un an. Les femmes pourraient être encouragées à retourner au travail par un certain nombre d'avantages et d'incitations (par exemple, une hausse de salaire). Le télétravail et les horaires flexibles

peuvent aussi permettre aux femmes et aux hommes de trouver un bon équilibre entre travail rémunéré et non rémunéré.

- *Apprécier le travail de soins à sa juste valeur.* Des efforts dans ce sens aideraient à sensibiliser les décideurs à la valeur du travail de soins pour la société et pourraient encourager différentes options de récompense de ce type de travail.
- *Collecter de meilleures données sur le travail rémunéré et non rémunéré.* Les systèmes nationaux de statistiques, en utilisant plus de femmes pour enquêter, ainsi que des échantillons et des questionnaires appropriés, devraient collecter de meilleures données sur la répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré.

Les mesures ciblées en faveur du travail durable peuvent se concentrer sur la cessation, la transformation ou la création de travail en faveur du développement humain et de la viabilité environnementale. Les moyens d'action pourraient être axés sur :

- *L'adoption de technologies différentes et la stimulation de nouveaux investissements.* Il faudrait pour cela s'éloigner des modes d'activité conventionnels en faveur du transfert de technologie et d'une transition rapide vers un travail plus durable.
- *L'incitation à l'action individuelle et la protection contre les inégalités.* Il faut pour cela reconnaître et stimuler les effets externes positifs dans le travail des individus, par exemple, en utilisant un salaire social, qui transcende le salaire privé pour récompenser les travailleurs lorsque leur activité est utile à la société (par exemple, la conservation des forêts).
- *La gestion des contreparties.* Par exemple, soutenir les travailleurs qui perdent leur emploi du fait de la cessation des activités dans leur secteur/industrie (par exemple, les mineurs), mettre en œuvre des normes (comme dans le secteur du démantèlement de navires), s'attaquer aux inégalités intergénérationnelles, et gérer et faciliter le changement.

Un mécanisme est par ailleurs nécessaire pour traduire les résultats mondiaux désirés en actions nationales (encadré 3).

Les moyens d'action déjà cités, en particulier pour l'éducation et le développement des compétences, sont particulièrement pertinents pour répondre au problème du chômage des jeunes. Cependant, étant donné la gravité

ENCADRÉ 3 :

Mesures possibles au niveau des pays pour avancer vers le travail durable

- Repérer les technologies et les options d'investissement appropriées, y compris les possibilités de brûler des étapes.
- Mettre en place des cadres réglementaires et macro-économiques pour faciliter l'adoption de politiques durables.
- S'assurer que la population possède les compétences appropriées – en combinant les compétences techniques et de qualité élevée avec les aptitudes essentielles d'apprentissage, d'employabilité et de communication.
- Reconvertir et perfectionner un grand nombre de travailleurs dans les secteurs informels comme celui de l'agriculture. Si certains travailleurs peuvent être joints par le biais du marché, d'autres auront besoin de l'aide du secteur public, d'organisations non gouvernementales et autres. Ces programmes peuvent être un moyen d'aider les femmes et les autres groupes traditionnellement défavorisés.
- Gérer les divers effets de la transition en offrant des formules diversifiées de soutien et en nivelant le terrain de jeu pour mettre fin à la transmission des inégalités intergénérationnelles.
- Continuer de développer la base de compétences de la population. Cela nécessitera une approche du cycle de vie qui reconnaît la nature cumulative des interventions aboutissant à l'apprentissage. D'importants investissements dans le nombre et la qualité des travailleurs de santé et du secteur de l'éducation seront nécessaires, ce qui souligne le rôle continu du secteur public dans la transformation des compétences.

Source : Atkinson, 2015

de ce défi et ses effets multidimensionnels (économiques, sociaux et politiques), des interventions ciblées sont également nécessaires. Des débouchés stimulants devraient être créés pour les jeunes afin qu'ils puissent exercer leur créativité et leur esprit d'innovation et d'entreprise dans le nouveau monde du travail. Quelques exemples de méthodes :

- *Fournir un soutien politique aux secteurs et entités qui créent de nouvelles lignes de travail.* De pareilles initiatives sont en cours et de nouvelles possibilités sont découvertes chaque jour, mais elles ont besoin d'un soutien politique.
- *Investir dans le développement des compétences, la créativité et la résolution de problèmes.* Un soutien spécial devrait être apporté aux jeunes femmes et hommes en apprentissage, en formation professionnelle et en formation en cours d'emploi.
- *Mettre en place des politiques nationales propices pour aider les jeunes entrepreneurs.* Par exemple, des services de conseil en création d'entreprises et de meilleurs moyens de financement. Récemment, le crowdsourcing a fait son apparition comme moyen de mobiliser des fonds pour de petites initiatives.
- *Rendre l'enseignement tertiaire plus généralement accessible par l'internet.* Les formations en

ligne ouvertes à tous mettent en relation les plus grandes institutions universitaires et les étudiants du monde entier.

- *Utiliser les programmes de transferts monétaires pour fournir des emplois aux jeunes et aux populations pauvres sur place.* En Inde et en Ouganda, ces programmes ont fourni des ressources pour financer la recherche d'emploi, la formation et le développement de compétences de haute qualité. Ils ont aussi accru l'accès à d'autres sources de crédit pour la création d'entreprises.
Le travail créatif a besoin d'un environnement propice, y compris de soutien financier, et de possibilités de collaboration et de fertilisation croisée d'idées. Quelques conditions essentielles pour la créativité et l'innovation :
- *Ouvrir l'innovation à tous.* Les nouveaux biens et services sont développés pour ou par ceux qui vivent des plus bas revenus ou par des femmes, élargissant ainsi les possibilités créatives aux groupes parfois sous-représentés.
- *Garantir une créativité démocratique.* Les lieux de travail et les plateformes en ligne peuvent être organisés de manière à encourager l'innovation à tous les niveaux.
- *Financer l'expérimentation et le risque.* Il s'agit ici de résoudre les problèmes sociaux et

Des opportunités d'emploi intéressantes pour les jeunes devraient être créées

environnementaux réfractaires en demandant à des fondations et à des institutions publiques de prendre des risques financiers sur des approches moins éprouvées.

- *Innover dans l'intérêt commun.* La créativité et l'innovation peuvent favoriser la réalisation de nombreux objectifs. Les politiques publiques qui orientent l'innovation vers l'intérêt commun général, y compris le travail bénévole, peuvent améliorer le développement humain.

Le travail bénévole peut être encouragé par des déductions fiscales, des subventions et des aides publiques aux organisations de volontaires. Le soutien public à la création et à la protection d'un espace pour le travail bénévole peut s'accompagner d'avantages sociaux, en particulier pendant les situations d'urgence comme les conflits et les catastrophes naturelles.

Dans les situations de conflit et d'après-conflit, il est important de se concentrer sur les emplois productifs qui autonomisent les personnes, qui développent la représentation, qui donnent accès à l'expression, qui offrent un statut social, et qui accroissent le respect, la cohésion, la confiance et la volonté de la population de participer à la société civile. Quelques options politiques :

- *Soutenir le travail dans le système de santé.* Dans de nombreux pays touchés par les conflits, le système de santé s'est effondré et le soutien apporté aux services de santé d'urgence est d'une importance critique pour les travailleurs et les blessés.
- *Garantir le fonctionnement des services sociaux de base.* Cela présente des avantages sociaux et politiques. Les communautés, les organisations non gouvernementales et les partenariats public-privé peuvent en être les moteurs.
- *Lancer des programmes de travaux publics.* Même les emplois temporaires d'urgence, les programmes d'argent contre travail, etc. peuvent fournir des moyens d'existence indispensables et contribuer à la construction d'infrastructures physiques et sociales cruciales.
- *Formuler et mettre en œuvre des programmes à base communautaire ciblés.* Ces programmes peuvent apporter de multiples avantages, et notamment la stabilité. Les activités économiques peuvent être relancées en reconnectant les individus, en reconstruisant les réseaux et en aidant à rétablir le tissu social.

Au-delà des options politiques, un programme d'action plus global est nécessaire

- *Élaborer un nouveau contrat social.* Dans le nouveau monde du travail, les participants sont moins susceptibles que leurs ancêtres d'avoir des liens de longue durée avec un seul employeur ou d'être syndicalisés. Ce monde du travail n'est pas adapté aux modes de protection traditionnels. Comment la société mobilise-t-elle des fonds pour couvrir une population grandissante qui n'est pas toujours employée, pour atteindre les individus en marge du secteur formel, pour répondre aux besoins des nouveaux entrants sur le marché du travail (en particulier les migrants) et pour subvenir aux besoins de ceux dans l'incapacité de travailler ? Dans de telles circonstances, un nouveau contrat social pourrait s'imposer, impliquant un dialogue à bien plus grande échelle que celui qui s'est produit au vingtième siècle. Le Danemark avance à grandes enjambées, assurant la sécurité en même temps que la reconversion et le perfectionnement des compétences dans un marché de l'emploi de plus en plus flexible (encadré 4).
- *Rechercher un pacte mondial.* En cette ère de production mondiale, les politiques publiques et les contrats sociaux nationaux risquent de ne pas fonctionner en dehors des engagements mondiaux. Qui plus est, la vraie mondialisation repose sur l'idée du partage : nous devrions

partager la responsabilité d'une « vie active mondiale ».

Un pacte mondial demanderait de mobiliser tous les partenaires – travailleurs, entreprises et gouvernements – du monde entier, de respecter les droits des travailleurs dans la pratique et d'être prêts à négocier des accords à tous les niveaux. Il ne faudra pas de nouvelles institutions, simplement la réorientation de l'attention dans les grandes tribunes internationales.

Un pacte mondial peut guider les gouvernements dans la mise en œuvre de politiques qui répondent aux besoins de leurs citoyens. Sans accords mondiaux, les politiques nationales pourraient répondre aux demandes de main-d'œuvre intérieures sans tenir compte des externalités. D'où la nécessité également d'un pacte mondial-national. Les conventions internationales, comme la Convention de l'Organisation internationale du Travail concernant le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques, entrée en vigueur en septembre 2013, est un accord révolutionnaire qui devrait établir des normes mondiales pour les droits des travailleurs domestiques dans le monde entier. Ce type d'accord offre des principes directeurs aux signataires tout en laissant aux gouvernements nationaux suffisamment de place pour mettre en œuvre des politiques dans les contextes nationaux qui sont adaptées à leurs engagements. Motivées par des actions mondiales, les politiques nationales donnent lieu à un changement concret dans les communautés locales.

- *Mettre en œuvre l'Agenda pour le travail décent.* L'Agenda pour le travail décent est articulé autour de quatre objectifs stratégiques (encadré 5). L'agenda et le cadre du développement humain se renforcent l'un et l'autre. Le travail décent améliore le développement humain par chacun de ses objectifs stratégiques. La création d'emplois et le développement d'entreprises fournissent des revenus et des moyens d'existence aux individus, sont des instruments cruciaux d'équité, sont un moyen de participation et facilitent l'estime de soi et la dignité. Les droits des travailleurs contribuent au développement humain en garantissant les droits de l'homme, les libertés humaines et les normes de travail. La protection sociale contribue au développement

L'application de l'Agenda pour le travail décent permettra de stimuler le développement humain

ENCADRÉ 4 :

La flexicurité au Danemark

La « flexicurité » est très présente sur le marché du travail danois, c'est-à-dire la coexistence de flexibilité, sous la forme de faibles coûts d'ajustement pour les employeurs et les employés, et de sécurité, un dérivé du filet de sécurité sociale bien développé du Danemark, qui assure des taux élevés de couverture et de remplacement.

La flexicurité a pour objectif principal de protéger les travailleurs plutôt que leurs emplois. Par conséquent, les employeurs bénéficient de tous les avantages d'effectifs flexibles tandis que les employés peuvent être réconfortés par la présence d'un filet de sécurité sociale robuste appliqué par des politiques publiques actives en faveur du marché du travail.

Source : Banque mondiale 2015b.

ENCADRÉ 5 :

Les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda pour le travail décent

- Création d'emploi et développement d'entreprises. Il faut pour cela reconnaître que la voie principale pour sortir de la pauvreté est l'emploi et que l'économie a besoin de générer des débouchés pour l'investissement, l'entrepreneuriat, la création d'emplois et les moyens d'existence durables.
- Normes et droits au travail. Les individus ont besoin de possibilités de représentation pour participer, pour exprimer leurs opinions afin d'obtenir droits et respect. Le travail normatif de l'Organisation internationale du Travail est essentiel pour garantir la conformité et mesurer les progrès.
- Protection sociale. Une protection sociale de base, à savoir les soins de santé et la sécurité des retraites, est le fondement d'une participation productive à la société et à l'économie.
- Gouvernance et dialogue social. Le dialogue social entre les pouvoirs publics, les travailleurs et les employeurs peut résoudre d'importants problèmes économiques et sociaux, encourager une bonne gouvernance, établir de bonnes relations sociales et renforcer le progrès économique et social.

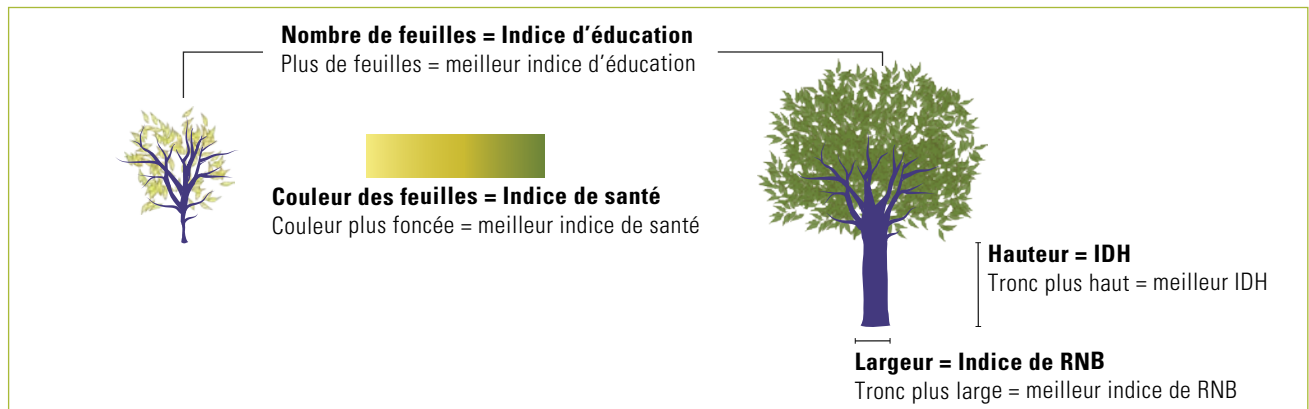
Source : OIT, 2008b.

humain en assurant des filets de sécurité, en protégeant les individus contre les risques et les vulnérabilités, et par l'apport de travail dans le secteur des soins. Le dialogue social, quant à lui, aide le développement humain à travers la participation générale, l'autonomisation et la cohésion sociale.

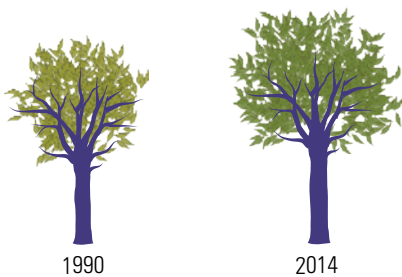
Le développement humain contribue à son tour à la réalisation des quatre objectifs stratégiques. L'élargissement des capacités humaines par le développement

humain améliore les possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat. L'aspect participation du développement humain enrichit le dialogue social. Le développement humain met aussi l'accent sur la promotion des droits de l'homme, ce qui renforce les droits des travailleurs et améliore la sécurité humaine. Toutes ces interdépendances prises en compte, la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent aidera le travail à renforcer le développement humain⁷⁹.

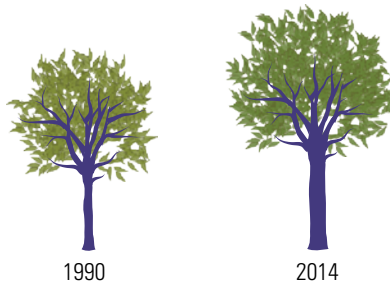
Infographie : l'arbre de l'indice du développement humain



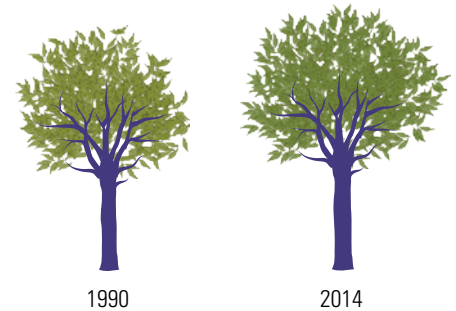
États arabes



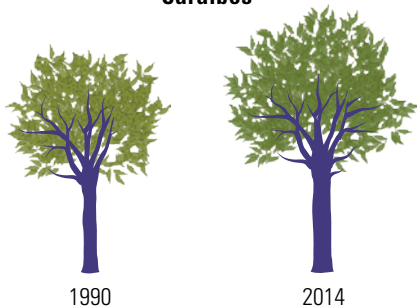
Asie de l'Est et Pacifique



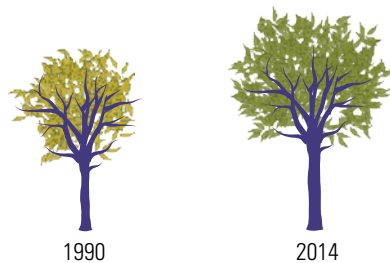
Europe et Asie centrale



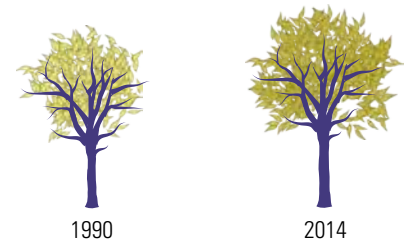
Amérique latine et Caraïbes



Asie du Sud



Afrique subsaharienne



Indices de développement humain

Classement selon l'IDH	Indice de développement humain (IDH)				IDH ajusté aux inégalités		Indice de développement de genre		Indice d'inégalité de genre		Indice de pauvreté multidimensionnelle*	
	Valeur	Valeur	Perte globale (%)	Différence par rapport au rang de l'IDH ^b	Valeur	Groupe ^c	Valeur	Classement	Spécifications du BRDH ^d	Année et enquête ^e		
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	Valeur	2005–2014	
DÉVELOPPEMENT HUMAIN TRÈS ÉLEVÉ												
1	Norvège	0,944	0,893	5,4	0	0,996	1	0,067	9	
2	Australie	0,935	0,858	8,2	-2	0,976	1	0,110	19	
3	Suisse	0,930	0,861	7,4	0	0,950	2	0,028	2	
4	Danemark	0,923	0,856	7,3	-1	0,977	1	0,048	4	
5	Pays-Bas	0,922	0,861	6,6	3	0,947	3	0,062	7	
6	Allemagne	0,916	0,853	6,9	0	0,963	2	0,041	3	
6	Irlande	0,916	0,836	8,6	-3	0,973	2	0,113	21	
8	États-Unis	0,915	0,760	17,0	-20	0,995	1	0,280	55	
9	Canada	0,913	0,832	8,8	-2	0,982	1	0,129	25	
9	Nouvelle-Zélande	0,913	0,961	2	0,157	32	
11	Singapour	0,912	0,985	1	0,088	13	
12	(Hong Kong), Chine (RAS)	0,910	0,958	2	
13	Liechtenstein	0,908	
14	Suède	0,907	0,846	6,7	3	0,999	1	0,055	6	
14	Royaume-Uni	0,907	0,829	8,6	-2	0,965	2	0,177	39	
16	Islande	0,899	0,846	5,9	4	0,975	1	0,087	12	
17	Corée (République de)	0,898	0,751	16,4	-19	0,930	3	0,125	23	
18	Israël	0,894	0,775	13,4	-9	0,971	2	0,101	18	
19	Luxembourg	0,892	0,822	7,9	0	0,971	2	0,100	17	
20	Japon	0,891	0,780	12,4	-5	0,961	2	0,133	26	
21	Belgique	0,890	0,820	7,9	1	0,975	1	0,063	8	
22	France	0,888	0,811	8,7	0	0,987	1	0,088	13	
23	Autriche	0,885	0,816	7,8	2	0,943	3	0,053	5	
24	Finlande	0,883	0,834	5,5	10	0,996	1	0,075	11	
25	Slovénie	0,880	0,829	5,9	8	0,996	1	0,016	1	
26	Espagne	0,876	0,775	11,5	0	0,975	1	0,095	16	
27	Italie	0,873	0,773	11,5	-1	0,964	2	0,068	10	
28	République tchèque	0,870	0,823	5,4	10	0,980	1	0,091	15	
29	Grèce	0,865	0,758	12,4	-5	0,961	2	0,146	29	
30	Estonie	0,861	0,782	9,2	6	1,030	2	0,164	33	
31	Brunéi Darussalam	0,856	0,977	1	
32	Chypre	0,850	0,758	10,7	-2	0,971	2	0,124	22	
32	Qatar	0,850	0,998	1	0,524	116	
34	Andorre	0,845	
35	Slovaquie	0,844	0,791	6,2	9	0,999	1	0,164	33	
36	Pologne	0,843	0,760	9,8	2	1,007	1	0,138	28	
37	Lituanie	0,839	0,754	10,1	-1	1,030	2	0,125	23	
37	Malte	0,839	0,767	8,5	4	0,937	3	0,227	46	
39	Arabie saoudite	0,837	0,901	4	0,284	56	
40	Argentine	0,836	0,711	15,0	-8	0,982	1	0,376	75	0,015 ^f	2005 N	
41	Émirats arabes unis	0,835	0,954	2	0,232	47	
42	Chili	0,832	0,672	19,3	-13	0,967	2	0,338	65	
43	Portugal	0,830	0,744	10,4	1	0,985	1	0,111	20	
44	Hongrie	0,828	0,769	7,2	10	0,976	1	0,209	42	
45	Bahrein	0,824	0,940	3	0,265	51	
46	Lettonie	0,819	0,730	10,8	0	1,029	2	0,167	36	
47	Croatie	0,818	0,743	9,1	3	0,987	1	0,149	30	
48	Koweït	0,816	0,972	2	0,387	79	
49	Monténégro	0,802	0,728	9,2	1	0,954	2	0,171	37	0,002	2013 M	
DÉVELOPPEMENT HUMAIN ÉLEVÉ												
50	Bélarus	0,798	0,741	7,1	4	1,021	1	0,151	31	0,001	2005 M	
50	Fédération de Russie	0,798	0,714	10,5	1	1,019	1	0,276	54	
52	Oman	0,793	0,909	4	0,275	53	
52	Roumanie	0,793	0,711	10,3	2	0,989	1	0,333	64	
52	Uruguay	0,793	0,678	14,5	-4	1,018	1	0,313	61	
55	Bahamas	0,790	0,298	58	
56	Kazakhstan	0,788	0,694	11,9	1	1,002	1	0,267	52	0,004	2010/2011 M	
57	Barbade	0,785	1,018	1	0,357	69	0,004 ^g	2012 M	
58	Antigua-et-Barbuda	0,783	

	Indice de développement humain (IDH)				Indice de développement de genre		Indice d'inégalité de genre		Indice de pauvreté multidimensionnelle ^a	
	IDH ajusté aux inégalités		Perte globale (%)	Différence par rapport au rang de l'IDH ^b	Valeur	Groupe ^c	Valeur	Classement	Spécifications du BRDH ^d	Année et enquête ^e
	Valeur	Valeur								
Classement selon l'IDH	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	Valeur	2005-2014
59 Bulgarie	0,782	0,699	10,5	3	0,991	1	0,212	44
60 Palau	0,780
60 Panama	0,780	0,604	22,5	-20	0,996	1	0,454	96
62 Malaisie	0,779	0,947	3	0,209	42
63 Maurice	0,777	0,666	14,2	-2	0,950	2	0,419	88
64 Seychelles	0,772
64 Trinité-et-Tobago	0,772	0,654	15,2	-3	0,985	1	0,371	73	0,007 ^h	2006 M
66 Serbie	0,771	0,693	10,1	5	0,966	2	0,176	38	0,002	2014 M
67 Cuba	0,769 ⁱ	0,954	2	0,356	68
67 Liban	0,769	0,609	20,8	-15	0,899	5	0,385	78
69 Costa Rica	0,766	0,613	19,9	-11	0,974	2	0,349	66
69 Iran (République islamique d')	0,766	0,509	33,6	-41	0,858	5	0,515	114
71 Venezuela (République bolivarienne du)	0,762	0,612	19,7	-11	1,030	2	0,476	103
72 Turquie	0,761	0,641	15,8	0	0,902	4	0,359	71
73 Sri Lanka	0,757	0,669	11,6	7	0,948	3	0,370	72
74 Mexique	0,756	0,587	22,4	-12	0,943	3	0,373	74	0,024	2012 N
75 Brésil	0,755	0,557	26,3	-20	0,997	1	0,457	97	0,011 ^{h,i}	2013 N
76 Géorgie	0,754	0,652	13,6	5	0,962	2	0,382	77	0,008	2005 M
77 Saint-Kitts-et-Nevis	0,752
78 Azerbaïdjan	0,751	0,652	13,2	7	0,942	3	0,303	59	0,009	2006 D
79 Grenade	0,750
80 Jordanie	0,748	0,625	16,5	2	0,860	5	0,473	102	0,004	2012 D
81 Ex-République yougoslave de Macédoine	0,747	0,622	16,7	2	0,949	3	0,164	33	0,007 ^g	2011 M
81 Ukraine	0,747	0,689	7,8	16	1,003	1	0,286	57	0,001 ^h	2012 M
83 Algérie	0,736	0,837	5	0,413	85
84 Pérou	0,734	0,563	23,4	-10	0,947	3	0,406	82	0,043	2012 D
85 Albanie	0,733	0,634	13,5	8	0,948	3	0,217	45	0,005	2008/2009 D
85 Arménie	0,733	0,658	10,2	14	1,008	1	0,318	62	0,002	2010 D
85 Bosnie-Herzégovine	0,733	0,635	13,3	9	0,201	41	0,006 ^g	2011/2012 M
88 Équateur	0,732	0,570	22,1	-4	0,980	1	0,407	83	0,015	2013/2014 N
89 Sainte-Lucie	0,729	0,613	15,9	5	0,991	1	0,003	2012 M
90 Chine	0,727	0,943	3	0,191	40	0,023 ^j	2012 N
90 Fidji	0,727	0,616	15,3	8	0,941	3	0,418	87
90 Mongolie	0,727	0,633	12,9	12	1,028	2	0,325	63	0,047	2010 M
93 Thaïlande	0,726	0,576	20,6	1	1,000	1	0,380	76	0,004	2005/2006 M
94 Dominique	0,724
94 Libye	0,724	0,950	2	0,134	27	0,005	2007 N
96 Tunisie	0,721	0,562	22,0	-2	0,894	5	0,240	48	0,006	2011/2012 M
97 Colombie	0,720	0,542	24,7	-10	0,997	1	0,429	92	0,032	2010 D
97 Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,720
99 Jamaïque	0,719	0,593	17,5	7	0,995	1	0,430	93	0,014 ^{g,i}	2010 N
100 Tonga	0,717	0,967	2	0,666	148
101 Belize	0,715	0,553	22,6	-3	0,958	2	0,426	90	0,030	2011 M
101 République dominicaine	0,715	0,546	23,6	-6	0,995	1	0,477	104	0,025	2013 D
103 Suriname	0,714	0,543	24,0	-5	0,975	1	0,463	100	0,033 ^g	2010 M
104 Maldives	0,706	0,531	24,9	-6	0,937	3	0,243	49	0,008	2009 D
105 Samoa	0,702	0,956	2	0,457	97
DÉVELOPPEMENT HUMAIN MOYEN										
106 Botswana	0,698	0,431	38,2	-23	0,982	1	0,480	106
107 Moldova (République de)	0,693	0,618	10,8	20	1,003	1	0,248	50	0,004	2012 M
108 Égypte	0,690	0,524	24,0	-5	0,868	5	0,573	131	0,016 ^k	2014 D
109 Turkménistan	0,688
110 Gabon	0,684	0,519	24,0	-6	0,514	113	0,073	2012 D
110 Indonésie	0,684	0,559	18,2	6	0,927	3	0,494	110	0,024 ^h	2012 D
112 Paraguay	0,679	0,529	22,1	-1	0,956	2	0,472	101
113 Palestine (État de)	0,677	0,577	14,9	16	0,860	5	0,007	2010 M
114 Ouzbékistan	0,675	0,569	15,8	14	0,945	3	0,013	2006 M
115 Philippines	0,668	0,547	18,1	7	0,977	1	0,420	89	0,033 ^{h,i}	2013 D
116 El Salvador	0,666	0,488	26,7	-6	0,965	2	0,427	91
116 Afrique du Sud	0,666	0,428	35,7	-15	0,948	3	0,407	83	0,041	2012 N

Classement selon l'IDH	Indice de développement humain (IDH)	IDH ajusté aux inégalités			Indice de développement de genre		Indice d'inégalité de genre		Indice de pauvreté multidimensionnelle*	
	Valeur	Valeur	Perte globale (%)	Différence par rapport au rang de l'IDH ^b	Valeur	Groupe ^c	Valeur	Classement	Spécifications du BRDH ^d	Année et enquête ^e
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	Valeur	2005-2014
116 Viet Nam	0,666	0,549	17,5	9	0,308	60	0,026	2010/2011 M
119 Bolivie (État plurinational de)	0,662	0,472	28,7	-5	0,931	3	0,444	94	0,097	2008 D
120 Kirghizistan	0,655	0,560	14,5	17	0,961	2	0,353	67	0,006	2012 D
121 Irak	0,654	0,512	21,8	2	0,787	5	0,539	123	0,052	2011 M
122 Cap-Vert	0,646	0,519	19,7	5
123 Micronésie (États fédérés de)	0,640
124 Guyana	0,636	0,520	18,3	8	0,984	1	0,515	114	0,031	2009 D
125 Nicaragua	0,631	0,480	24,0	1	0,960	2	0,449	95	0,088	2011/2012 D
126 Maroc	0,628	0,441	29,7	-2	0,828	5	0,525	117	0,069	2011 N
126 Namibie	0,628	0,354	43,6	-25	0,981	1	0,401	81	0,205	2013 D
128 Guatemala	0,627	0,443	29,4	1	0,949	3	0,533	119
129 Tadjikistan	0,624	0,515	17,5	10	0,926	3	0,357	69	0,031	2012 D
130 Inde	0,609	0,435	28,6	1	0,795	5	0,563	130	0,282	2005/2006 D
131 Honduras	0,606	0,412	32,1	-7	0,944	3	0,480	106	0,098 ^m	2011/2012 D
132 Bhoutan	0,605	0,425	29,8	-2	0,897	5	0,457	97	0,128	2010 M
133 Timor-Leste	0,595	0,412	30,7	-4	0,868	5	0,322	2009/2010 D
134 République arabe syrienne	0,594	0,468	21,2	8	0,834	5	0,533	119	0,028	2009 N
134 Vanuatu	0,594	0,492	17,2	12	0,903	4	0,135	2007 M
136 Congo	0,591	0,434	26,6	6	0,922	4	0,593	137	0,192	2011/2012 D
137 Kiribati	0,590	0,405	31,5	-2
138 Guinée équatoriale	0,587
139 Zambie	0,586	0,384	34,4	-6	0,917	4	0,587	132	0,264	2013/2014 D
140 Ghana	0,579	0,387	33,1	-3	0,885	5	0,554	127	0,144	2011 M
141 République démocratique populaire lao	0,575	0,428	25,6	7	0,896	5	0,186	2011/2012 M
142 Bangladesh	0,570	0,403	29,4	1	0,917	4	0,503	111	0,237	2011 D
143 Cambodge	0,555	0,418	24,7	7	0,890	5	0,477	104	0,211	2010 D
143 Sao Tomé-et-Principe	0,555	0,418	24,7	6	0,891	5	0,217	2008/2009 D
DÉVELOPPEMENT HUMAIN FAIBLE										
145 Kenya	0,548	0,377	31,3	-3	0,913	4	0,552	126	0,226	2008/2009 D
145 Népal	0,548	0,401	26,8	3	0,908	4	0,489	108	0,197	2011 D
147 Pakistan	0,538	0,377	29,9	0	0,726	5	0,536	121	0,237	2012/2013 D
148 Myanmar	0,536	0,413	85
149 Angola	0,532	0,335	37,0	-8
150 Swaziland	0,531	0,354	33,3	-2	0,879	5	0,557	128	0,113	2010 M
151 Tanzanie (République-Unie de)	0,521	0,379	27,3	4	0,938	3	0,547	125	0,335	2010 D
152 Nigéria	0,514	0,320	37,8	-9	0,841	5	0,279	2013 D
153 Cameroun	0,512	0,344	32,8	-1	0,879	5	0,587	132	0,260	2011 D
154 Madagascar	0,510	0,372	27,0	4	0,945	3	0,420	2008/2009 D
155 Zimbabwe	0,509	0,371	27,0	4	0,922	4	0,504	112	0,128	2014 M
156 Mauritanie	0,506	0,337	33,4	1	0,816	5	0,610	139	0,291	2011 M
156 Îles Salomon	0,506	0,385	23,8	11
158 Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,505	0,611	140
159 Comores	0,503	0,268	46,7	-18	0,813	5	0,165	2012 D/M
160 Yémen	0,498	0,329	34,0	0	0,739	5	0,744	155	0,200	2013 D
161 Lesotho	0,497	0,320	35,6	-2	0,953	2	0,541	124	0,227	2009 D
162 Togo	0,484	0,322	33,4	1	0,831	5	0,588	134	0,242	2013/2014 D
163 Haïti	0,483	0,296	38,8	-7	0,603	138	0,242	2012 D
163 Rwanda	0,483	0,330	31,6	4	0,957	2	0,400	80	0,352	2010 D
163 Ouganda	0,483	0,337	30,2	6	0,886	5	0,538	122	0,359	2011 D
166 Bénin	0,480	0,300	37,4	-2	0,823	5	0,614	142	0,343	2011/2012 D
167 Soudan	0,479	0,830	5	0,591	135	0,290	2010 M
168 Djibouti	0,470	0,308	34,6	1	0,127	2006 M
169 Soudan du Sud	0,467	0,551	2010 M
170 Sénégal	0,466	0,305	34,4	1	0,883	5	0,528	118	0,278	2014 D
171 Afghanistan	0,465	0,319	31,4	5	0,600	5	0,693	152	0,293 ^h	2010/2011 M
172 Côte d'Ivoire	0,462	0,287	38,0	-1	0,810	5	0,679	151	0,307	2011/2012 D
173 Malawi	0,445	0,299	32,9	2	0,907	4	0,611	140	0,332	2010 D
174 Éthiopie	0,442	0,312	29,4	7	0,840	5	0,558	129	0,537	2011 D
175 Gambie	0,441	0,889	5	0,622	143	0,289	2013 D
176 Congo (République démocratique du)	0,433	0,276	36,2	0	0,833	5	0,673	149	0,369	2013/2014 D

	Indice de développement humain (IDH)				IDH ajusté aux inégalités		Indice de développement de genre		Indice d'inégalité de genre		Indice de pauvreté multidimensionnelle ^a	
	Valeur	Valeur	Perte globale (%)	Différence par rapport au rang de l'IDH ^b	Valeur	Groupe ^c	Valeur	Classement	Spécifications du BRDH ^d	Année et enquête ^e		
	2014	2014	2014		2014	2014	2014	2014	2014		Valeur	
Classement selon l'IDH												
177 Libéria	0,430	0,280	34,8	2	0,789	5	0,651	146	0,356	2013 D		
178 Guinée-Bissau	0,420	0,254	39,6	-5	0,495	2006 M		
179 Mali	0,419	0,270	35,7	1	0,776	5	0,677	150	0,456	2012/2013 D		
180 Mozambique	0,416	0,273	34,3	3	0,881	5	0,591	135	0,390	2011 D		
181 Sierra Leone	0,413	0,241	41,7	-4	0,814	5	0,650	145	0,411	2013 D		
182 Guinée	0,411	0,261	36,5	0	0,778	5	0,425	2012 D/M		
183 Burkina Faso	0,402	0,261	35,0	2	0,881	5	0,631	144	0,508	2010 D		
184 Burundi	0,400	0,269	32,6	5	0,911	4	0,492	109	0,442	2010 D		
185 Tchad	0,392	0,236	39,9	-1	0,768	5	0,706	153	0,545	2010 M		
186 Érythrée	0,391		
187 République centrafricaine	0,350	0,198	43,5	-1	0,773	5	0,655	147	0,424	2010 M		
188 Niger	0,348	0,246	29,2	3	0,729	5	0,713	154	0,584	2012 D		
AUTRES PAYS OU TERRITOIRES												
Corée (République populaire démocratique de)
Îles Marshall
Monaco
Nauru
Saint-Marin
Somalie	0,500	2006 M		
Tuvalu
Groupes de développement humain												
Développement humain très élevé	0,896	0,788	12,1	—	0,978	—	0,199	—	—	—	—	—
Développement humain élevé	0,744	0,600	19,4	—	0,954	—	0,310	—	—	—	—	—
Développement humain moyen	0,630	0,468	25,8	—	0,861	—	0,506	—	—	—	—	—
Développement humain faible	0,505	0,343	32,0	—	0,830	—	0,583	—	—	—	—	—
Pays en développement	0,660	0,490	25,7	—	0,899	—	0,478	—	—	—	—	—
Régions												
Afrique subsaharienne	0,686	0,512	25,4	—	0,849	—	0,537	—	—	—	—	—
Amérique latine et Caraïbes	0,710	0,572	19,4	—	0,948	—	0,328	—	—	—	—	—
Asie de l'Est et Pacifique	0,748	0,651	13,0	—	0,945	—	0,300	—	—	—	—	—
Asie du Sud	0,748	0,570	23,7	—	0,976	—	0,415	—	—	—	—	—
États arabes	0,607	0,433	28,7	—	0,801	—	0,536	—	—	—	—	—
Europe et Asie centrale	0,518	0,345	33,3	—	0,872	—	0,575	—	—	—	—	—
Pays les moins avancés	0,502	0,347	30,9	—	0,866	—	0,566	—	—	—	—	—
Petits États insulaires en développement	0,660	0,493	25,3	—	..	—	0,474	—	—	—	—	—
Organisation de coopération et de développement économiques	0,880	0,763	13,3	—	0,973	—	0,231	—	—	—	—	—
Monde	0,711	0,548	22,8	—	0,924	—	0,449	—	—	—	—	—

NOTES

- a** Pour les comparaisons entre les pays, tenir compte du fait que tous les indicateurs n'étaient pas disponibles pour tous les pays. En l'absence d'un indicateur, les pondérations des indicateurs disponibles sont ajustées de manière à obtenir un total de 100 %. Consulter la Fiche technique n°5 sur <http://hdr.undp.org> pour en savoir plus.
- b** Basé sur les pays dont l'indice de développement humain ajusté aux inégalités est calculé.
- c** Les pays sont répartis en cinq groupes, par écart absolu de la parité des sexes dans l'IDH.
- d** Les spécifications du BRDH font référence à des définitions des privations dans certains indicateurs quelque peu modifiées par rapport aux spécifications de 2010. Voir Kovacevic et Cecilia Calderon, 2014, pour en savoir plus.
- e** D dénote des données tirées des enquêtes démographiques et de santé, M dénote des données tirées des enquêtes en grappes à

indicateurs multiples et N dénote des données tirées d'enquêtes nationales (voir la liste des enquêtes nationales sur <http://hdr.undp.org>).

f Renvoi aux zones urbaines seulement.

g Indicateur manquant sur la mortalité juvénile.

h Indicateurs manquants sur la nutrition.

i L'IDH 2013 publié dans le Rapport sur le développement humain 2014 était fondé sur un calcul erroné du RNB par habitant en dollars de 2011 en PPA, publié par la Banque mondiale en 2014. 7 222 \$ est un chiffre plus réaliste, qui repose sur le modèle mis au point par le BRDH, vérifié et accepté par le Bureau national des statistiques de Cuba. L'IDH correspondant pour 2013 est de 0,759 et le classement, 69e.

j Indicateur manquant sur le type de sol.

k Indicateur manquant sur le type de combustible de cuisson.

l Indicateur manquant sur la fréquentation scolaire.

m Indicateur manquant sur l'électricité.

SOURCES

Colonne 1 : calculs du BRDH d'après les données du DAES, 2015, de l'Institut de statistique de l'UNESCO, 2015a, de la Division de statistique des Nations Unies, 2015, de la Banque mondiale, 2015, de Barro et Lee, 2014 et du FMI, 2015.

Colonne 2 : calculs du BRDH basés sur les données de la colonne 1 et des inégalités dans les répartitions de l'espérance de durée de vie, des années des scolarité, et des revenus ou de la consommation, comme expliqué dans la Fiche technique n°2 (disponible à <http://wdr2011.worldbank.org>).

Colonne 3 : calculs basés sur les données des colonnes 1 et 2.

Colonne 4 : calculs basés sur les données de la colonne 2 et les classements selon l'IDH recalculés pour les pays dont l'IDHI est calculé.

Colonne 5 : calculs du BRDH d'après les données du DAES, 2015, de l'Institut de statistique de l'UNESCO,

2015, de Barro et Lee, 2014, de la Banque mondiale, 2015a, de l'OIT, 2015a et du FMI, 2015.

Colonne 6 : calculs basés sur les données de la colonne 5.

Colonne 7 : calculs du BRDH d'après les données du Groupe interorganisations de l'ONU pour l'estimation de la mortalité maternelle, 2014, du DAES, 2013, de l'UIP (2015), de l'Institut de statistique de l'UNESCO, 2015 et de l'OIT, 2015.

Colonne 8 : calculs basés sur les données de la colonne 7.

Colonnes 9 et 10 : calculs provenant des enquêtes démographiques et de santé d'ICF Macro, des enquêtes en grappes à indicateurs multiples du Fonds des Nations Unies pour l'enfance et, dans certains cas, d'enquêtes nationales sur les ménages basées soit sur la méthodologie des enquêtes démographiques et de santé, soit sur celle des enquêtes en grappes à indicateurs multiples.

Notes

- 1 ONU 2014a.
- 2 FAO 2014.
- 3 UNESCO 2014 ; OMS 2014 ; Banque mondiale 2015f.
- 4 Pollin 2015.
- 5 Calcul basé sur les données de Global Entrepreneurship Monitor (2015).
- 6 OIT 2013.
- 7 Salamon, Sokolowski and Haddock 2011.
- 8 ONU 2015a ; Grant Thornton 2015.
- 9 PNUD 2012.
- 10 PNUD 2014.
- 11 ONU 2015a ; ONUSIDA 2015.
- 12 ONU 2015a.
- 13 UNESCO 2013 ; Institut de statistique de l'UNESCO 2015.
- 14 ONU 2015a.
- 15 Oxfam 2015.
- 16 Scheil-Adlung 2015
- 17 WEF 2015.
- 18 ONU 2015a.
- 19 IEP 2014.
- 20 OMS 2013.
- 21 OMS 2015.
- 22 Banque mondiale 2015a.
- 23 Banque mondiale 2002.
- 24 Miller 2014.
- 25 IADB 2012.
- 26 OIT 2009.
- 27 Banque mondiale 2011.
- 28 OIT 2014b.
- 29 ONUDC 2012.
- 30 Euronews 2015.
- 31 Human Rights Watch 2014a, 2014b.
- 32 OIT 2015b.
- 33 Calculs du Bureau du Rapport sur le développement humain à partir de données de la CNUCED (2015) et de Cisco (2015).
- 34 UIT 2015.
- 35 UIT 2013, 2015.
- 36 Luce et al. 2014.
- 37 McKinsey Global Institute 2014.
- 38 USPTO 2015.
- 39 Volontaires des Nations Unies 2014
- 40 Bardhan, Jaffee and Kroll 2013.
- 41 CNUCED 2014.
- 42 OCDE 2007.
- 43 Lippoldt 2012.
- 44 OIT 2015c.
- 45 OIT 2015c.
- 46 OCDE 2014.
- 47 Gabre-Madhin 2012.
- 48 Atta, Boutraa and Akhkha 2011.
- 49 Deloitte 2014b.
- 50 UIT 2013.
- 51 Oxfam 2015.
- 52 Calcul du Bureau du Rapport sur le développement humain d'après Charmes (2015).
- 53 ONU 2015a.
- 54 ONU 2015a.
- 55 Grant Thornton 2015.
- 56 IADB 2012.
- 57 Bureau du Rapport sur le développement humain, d'après Charmes (2015). Ces chiffres correspondent à la moyenne pondérée de la population adulte, par sexe.
- 58 OIT 2013.
- 59 Budlender 2010.
- 60 OIT 2012.
- 61 Calcul du Bureau du Rapport sur le développement humain d'après l'OIT (2014e) et ONU Femmes (2015).
- 62 OIT 2003.
- 63 FAO 2015.
- 64 Fuglie and Nin-Pratt 2012.
- 65 IRENA 2015. Les 10 pays avec le plus grand nombre d'emplois dans le secteur de l'énergie renouvelable étaient la Chine, le Brésil, les États-Unis, l'Inde, l'Allemagne, l'Indonésie, le Japon, la France, le Bangladesh et la Colombie.
- 66 OIT 2015a.
- 67 Banco Central de Ecuador 2012.
- 68 Epstein 2007.
- 69 Chen, Bonner and Carré 2015.
- 70 Jacobs 2015.
- 71 OIT 2014d.
- 72 Zepeda et al 2013.
- 73 Bosch, Melguizo et Pages 2013 ; Uthoff 2015.
- 74 Montenegro and Patrinos 2014.
- 75 Blasi, Freeman and Krauss 2014.
- 76 Hazelhurst 2015.
- 77 Innovation for Poverty Action 2015.
- 78 OIT 2008a.

Références

- Atta, R., T. Boutraa et A. Akhka, 2011.** « Smart Irrigation System for Wheat in Saudi Arabia Using Wireless Sensors Network Technology » *International Journal of Water Resources and Arid Environments* 1(6): 478–82.
- Banco Central de Ecuador, 2012.** « De la Definicion de la Politica a la Practica: Hacendo Inclusion Financiera » www.afa-global.org/library/publications. Quito.
- Bardhan, A., D.M. Jaffee et C.A. Kroll (éds.), 2013.** *The Oxford Handbook of Offshoring and Global Employment*. Oxford, Royaume-Uni : Oxford University Press.
- BID (Banque interaméricaine de développement), 2012.** « La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada ». Washington, D.C. www.iadb.org/es/noticias/articulos/2012-10-15/diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres,10155.html. Consulté le 3 juillet 2015.
- Blasi, J., R. Freeman et D. Krauss, 2014.** *Citizen's Share: Reducing Inequality in the 21st Century?* New Haven, CT : Yale University Press.
- Bosch, M., A. Melguizo et C. Pages, 2013.** *Better Pensions, Better Jobs: Towards Universal Coverage in Latin America and the Caribbean*. Washington, D.C. : Banque interaméricaine de développement.
- Budlender, D., 2010.** « What Do Time Use Studies Tell Us about Unpaid Care Work? » In D. Budlender, ed., *Time Use Studies and Unpaid Care Work*. Genève : Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social.
- Charmes, J., 2015.** « Time Use across the World: Findings of a World Compilation of Time-Use Surveys ». Document de travail. PNUD–BRDH, New York.
- Chen, M., C. Bonner et F. Carré, 2015.** « Organizing Informal Workers: Benefits, Challenges and Successes ». Document de réflexion pour le Rapport sur le développement humain 2015. PNUD–BRDH, New York.
- Cisco, 2015.** « VNI Forecast Highlights ». www.cisco.com/web/solutions/sp/vni/vni_forecast_highlights/index.html. Consulté le 15 juin 2015.
- CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement), 2014.** *Services: New Frontier for Sustainable Development*. Genève.
- , 2015. Centre de données UNCTADStat. <http://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx>. Consulté le 2 juin 2015.
- Deloitte, 2014.** « Value of Connectivity: Economic and Social Benefits of Expanding Internet Access ». Londres. http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ie/Documents/TechnologyMediaCommunications/2014_uk_tmt_value_of_connectivity_deloitte_ireland.pdf. Consulté le 10 juillet 2015.
- Donay, C., 2014.** « The Positive Shock of the New ». Document d'information pour l'Entrepreneur Summit 2014. Pictet Wealth Management, Genève.
- Epstein, G., 2007.** « Central Banks as Agents of Employment Creation ». ST/ESA/2007/DWP/38. Document de travail 38. Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, New York.
- Euronews, 2015.** « Les îles grecques face à une immigration clandestine massive ». 21 mai. <http://fr.euronews.com/2015/05/21/les-iles-grecques-face-a-une-immigration-clandestine-massive/>. Consulté le 2 juillet 2015.
- FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture), 2014.** *La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2014 : Ouvrir l'agriculture familiale à l'innovation*. Rome. www.fao.org/3/a-i4040f.pdf. Consulté le 20 mai 2015.
- , 2015. Base de données FAOSTAT. <http://faostat3.fao.org/home/F>. Consulté le 10 juin 2015.
- Frey, C. et M. Osborne, 2013.** « The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? ». Oxford Martin School, Oxford, Royaume-Uni.
- Fuglie, K. et A. Nin-Pratt, 2012.** « Agricultural Productivity: A Changing Global Harvest ». In International Food Policy Research Institute, *Global Food Policy Report 2012*. Washington, D.C. www.ifpri.org/publication/agricultural-productivity-changing-global-harvest. Consulté le 3 juin 2015.
- Gabre-Madhin, E., 2012.** « A Market for Abdu: Creating a Commodity Exchange in Ethiopia ». International Food Policy Research Institute, Washington, D.C.
- GERA (Global Entrepreneurship Research Association), 2015.** Global Entrepreneurship Monitor Database. www.gemconsortium.org/data/sets. Consulté le 15 juin 2015.
- Grant Thornton, 2015.** *Women in Business: The Path to Leadership*. Grant Thornton International Business Report 2015. Londres. www.grantthornton.be/Resources/IBR-2015-Women-in-Business.pdf. Consulté le 15 juin 2015.
- Hazelhurst, J., 2015.** « The Search for Seed Capital ». *FT Wealth: Entrepreneurs*, 8 mai, p. 40–41.
- Human Rights Watch, 2014a.** *Hidden Away: Abuses against Migrant Domestic Workers in the UK*. New York. www.hrw.org/node/124191. Consulté le 6 août 2015.
- , 2014b. « 'I Already Bought You.' Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates ». www.hrw.org/report/2014/10/22/i-already-bought-you/abuse-and-exploitation-female-migrant-domestic-workers-united. Consulté le 6 août 2015.
- IEP (Institute for Economics and Peace), 2014.** *Global Terrorism Index 2014: Measuring and Understanding the Impact of Terrorism*. New York. www.visionofhumanity.org/sites/default/files/Global%20Terrorism%20Index%20Report%202014_0.pdf. Consulté le 4 juin 2015.
- Innovation for Poverty Action, 2015.** « Northern Uganda Social Action Fund–Youth Opportunities Program ». www.poverty-action.org/project/0189. Consulté le 1^{er} juin 2015.
- Institut de statistique de l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture), 2015.** UIS. Stat. <http://data.uis.unesco.org>. Consulté le 17 juin 2015.
- IRENA (International Renewable Energy Agency), 2015.** *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2015*. Abou Dhabi. www.irena.org/DocumentDownloads/Publications/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2015.pdf. Consulté le 27 mai 2015.
- Jacobs, E., 2015.** « Workers of the Gig Economy ». *Financial Times*, 13 mars.
- Kynge, James et Jonathan Wheatley, 2015.** « Emerging markets: Redrawing the world map ». *Financial Times*, 3 août.
- Lippoldt, D. (éd.), 2012.** *Policy Priorities for International Trade and Jobs*. Paris : Organisation de coopération et de développement économiques.
- Luce, S., J. Luff, J.A. McCartin et R. Milkman (éds.), 2014.** *What Works for Workers? Public Policies and Innovative Strategies for Low-Wage Workers*. New York : Russell Sage Foundation.

- McKinsey Global Institute, 2014.** « Global Flows in a Digital Age: How Trade, Finance, People, and Data Connect the World Economy ». New York. www.mckinsey.com/insights/globalization/global_flows_in_a_digital_age. Consulté le 18 juin 2015.
- Miller, C.C., 2014.** « Pay Gap Is Because of Gender, Not Jobs ». *New York Times*, 23 avril. www.nytimes.com/2014/04/24/upshot/the-pay-gap-is-because-of-gender-not-jobs.html. Consulté le 3 juillet 2015.
- Montenegro, C. et H. Patrinos, 2014.** « Comparable Estimates of Returns to Schooling around the World ». Document de travail de recherche sur les politiques 7020. Banque mondiale, Washington, D.C.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), 2007.** *Les délocalisations et l'emploi : tendances et impacts*. Paris.
- , **2014.** Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014. Paris.
- OIT (Organisation internationale du Travail), 2003.** « Up in Smoke: What Future for Tobacco Jobs? » 18 septembre. www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_071230/lang-en/index.htm. Consulté le 15 mai 2015.
- , **2008a.** *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent*. Genève. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-exrel/documents/publication/wcms_172610.pdf. Consulté le 15 juin 2015.
- , **2008b.** « Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable ». Genève. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/genericdocument/wcms_371205.pdf. Consulté le 15 juin 2015.
- , **2009.** « Violence at Work in the European Union ». Genève. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-safework/documents/publication/wcms_108536.pdf. Consulté le 22 juillet 2015.
- , **2012.** *ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and Methodology*. Genève. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf. Consulté le 4 juin 2015.
- , **2013.** « Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection ». Genève. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_173363.pdf. Consulté le 23 juillet 2015.
- , **2014a.** Base de données KILM.
- , **2014b.** *Profits et pauvreté : la dimension économique du travail forcé*. Genève. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_243425.pdf. Consulté le 22 juillet 2015.
- , **2014c.** Base de données NORMLEX. www.ilo.org/dyn/normlex/fr/. Consultée le 20 juin 2015.
- , **2014d.** *World Social Protection Report 2014/15: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice*. Genève.
- , **2015a.** 1. *What Is A National Employment Policy?* National Employment Policies: A Guide for Workers' Organization. Genève.
- , **2015b.** « Mining: A Hazardous Work ». www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_124598/lang-en/index.htm. Consulté le 2 juillet 2015.
- , **2015c.** *World Employment and Social Outlook: The Changing Nature of Jobs*. Genève. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_368626.pdf. Consulté le 6 juillet 2015.
- OMS (Organisation mondiale de la Santé), 2013.** *Global and Regional Estimates of Violence against Women*. Genève. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85239/1/9789241564625_eng.pdf. Consulté le 4 juin 2015.
- , **2014.** « Health Workforce 2030: Towards a Global Strategy on Human Resources for Health ». Document de synthèse des groupes de travail thématiques de l'Alliance mondiale pour les personnels de santé. Genève. www.who.int/workforcealliance/media/news/2014/public_consultations_GHWA_Synthesis_Paper_Towards_GSHRH_21Jan15.pdf. Consulté le 4 juin 2015.
- , **2015.** « Maladies non transmissibles ». Aide-mémoire. www.who.int/mediacentre/factsheets/fs355/en/. Consulté le 8 juillet 2015.
- OMS (Organisation mondiale de la Santé) et Banque mondiale, 2011.** *World Report on Disability*. Genève. www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf. Consulté le 30 juin 2015.
- ONU (Organisation des Nations Unies), 2015a.** *Objectifs du Millénaire pour le développement : Rapport 2015*. New York. http://www.un.org/fr/millenniumgoals/reports/2015/pdf/rapport_2015.pdf. Consulté le 30 juillet 2015.
- , **2015b.** « Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development ». New York.
- ONUSD (Office des Nations Unies contre la drogue et le crime), 2012.** *Global Report on Trafficking in Persons 2012*. Vienne. www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/Trafficking_in_Persons_2012_web.pdf. Consulté le 6 août 2015.
- ONU Femmes, 2015.** *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights*. New York. http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf. Consulté le 20 juillet 2015.
- ONUSIDA (Programme commun ONUSIDA), 2015.** *How AIDS Changed Everything—MDG6: 15 Years, 15 Lessons of Hope from the AIDS Response*. Genève. www.unaids.org/en/resources/documents/2015/MDG6_15years-15lessonsfromtheAIDSresponse. Consulté le 28 mai 2015.
- Oxfam, 2015.** « Insatiable richesse : toujours plus pour ceux qui ont déjà tout ». Rapport thématique. Oxford, Royaume-Uni. www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/ib-wealth-having-all-wanting-more-190115-fr.pdf. Consulté le 10 juillet 2015.
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement), 2012.** *Malaysia National Human Development Report 2012*. Kuala Lumpur.
- , **2014.** *Moldova National Human Development Report 2014: Good Corporate Citizens: Public and Private Goals Aligned for Human Development*. Chisinau. http://hdr.undp.org/sites/default/files/engleza_final.pdf. Consulté le 21 juillet 2015.
- Pollin, R., 2015.** *Greening the Global Economy*. Cambridge, MA : MIT Press.
- Salamon, L.M., S.W. Sokolowski et M.A. Haddock, 2011.** « Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates and a Roadmap to the Future ». *Annals of Public and Cooperative Economics* 82(3): 217–52. <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf>. Consulté le 1er juillet 2015.
- Scheil-Adlung, X., 2015.** « Long-term Care Protection for Older Persons: A Review of Coverage Deficits in 46 Countries ». *Document de travail n° 50 de la série ESS de l'Organisation internationale du Travail*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-soc_sec/documents/publication/wcms_407620.pdf. Consulté le 8 octobre 2015.
- UIT (Union internationale des télécommunications), 2013.** « ICT Facts and Figures: The World in 2013 ». Genève.

———, **2015**. « ICT Facts and Figures: The World in 2015 ». Genève. www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2015.pdf. Consulté le 15 juin 2015.

UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture), 2013. « L'alphabétisation pour tous est un objectif difficile à atteindre d'après de nouvelles données de l'UNESCO ». Services de presse de l'UNESCO, 5 septembre. www.unesco.org/new/fr/media-services/single-view/news/literacy_for_all_remains_an_elusive_goal_new_unesco_data_shows/#.VawSjflVikp. Consulté le 20 mai 2015.

———, **2014**. *Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2013/4 : Enseigner et apprendre : atteindre la qualité pour tous*. Paris. <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002261/226157f.pdf>. Consulté le 17 juin 2015.

USPTO (United States Patent and Trademark Office), 2015. Base de données statistique. www.uspto.gov/learning-and-resources/statistics. Consultée le 9 juin 2015.

Uthoff, A., 2015. « Reforma al Sistema de Pensiones Chileno ». Serie Financiamiento para el Desarrollo 240. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5221/S1100849_es.pdf?sequence=1. Consulté le 23 janvier 2015.

Volontaires des Nations Unies, 2014. « Service Volontariat en Ligne du programme des Volontaires des Nations Unies ». www.onlinevolunteering.org/fr/vol/about/index.html. Consulté le 20 juillet 2015.

WEF (Forum économique mondial), 2015. Global Risks 2015, 10th Edition. Genève. www.weforum.org/risks. Consulté le [date].

West, P., J. Gerber, P. Engstrom, N. Mueller, K. Brauman, K. Carlson et al, 2014. « Leverage Points for Improving Global Food Security and the Environment ». *Science* 345: 325–28.

Banque mondiale, 2002. *World Development Report 2003: Improving Livelihoods on Fragile Lands*. Washington, D.C. http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/0821351508_Chapter4. Consulté le 30 juin 2015.

———, **2011**. *World Development Report 2011: Conflict, Security and Development*. Washington, D.C. http://siteresources.worldbank.org/INTWDRS/Resources/WDR2011_Full_Text.pdf. Consulté le 6 août 2015.

———, **2015a**. *Ending Poverty and Hunger by 2030: An Agenda for the Global Food System*. Washington, D.C. http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2015/06/03/090224b082eed2bb/2_0/Rendered/PDF/EndingPoverty0e0global0food0system.pdf. Consulté le 8 juillet 2015.

———, **2015b**. *Global Monitoring Report 2014/2015: Ending Poverty and Sharing Prosperity*. Washington, D.C. www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/gmr/gmr2014/GMR_2014_Full_Report.pdf. Consulté le 15 juin 2015.

———, **2015c**. Base de données « World Development Indicators ». <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>. Consultée le [date] juin 2015.

Zepeda, E., S. McDonald, M. Panda et G. Kumar, 2013. *Employing India. Guaranteeing Jobs for the Rural Poor*. Washington, D.C.: Carnegie Endowment for International Peace.

Zufiria, P., D. Pastor-Escuredo, L. Úbeda-Medina, M. Hernández-Medina, I. Barriales-Valbuena, A. Morales et al, 2015. « Mobility Profiles and Calendars for Food Security and Livelihoods Analysis ». Actes du Challenge D4D, Netmob 2015. www.unglobalpulse.org/sites/default/files/UNGP%20Case%20Study_D4D%20Mobility_2015.pdf. Consulté le 15 juillet 2015.

Rapports mondiaux sur le développement humain : le Rapport sur le développement humain 2015 est le plus récent de la série de rapports mondiaux publiée depuis 1990 par le PNUD : des études indépendantes, fondées sur des données analytiques et empiriques des grands dossiers, tendances et politiques en matière de développement.

Le lecteur trouvera des ressources complémentaires apparentées au Rapport sur le développement humain 2015 sur hdr.undp.org, notamment les textes intégraux ou les résumés du rapport en plus de 20 langues, des documents d'information sur le développement humain commandités pour le rapport 2015, des cartes interactives et des bases de données des indicateurs de développement humain, des explications détaillées des sources et méthodologies employées dans les indices composites du rapport, des profils de pays et d'autres ressources. Les éditions antérieures des rapports mondiaux, régionaux et nationaux sur le développement humain peuvent être consultées sur hdr.undp.org.

Rapports régionaux sur le développement humain : au cours des deux dernières décennies, des rapports sur le développement humain ont également été réalisés pour les principales régions du monde en développement, avec le concours des bureaux régionaux du PNUD. D'analyses incitant à la réflexion en recommandations de politique claires, les rapports régionaux sur le développement humain ont abordé des sujets fondamentaux, dont l'autonomisation politique des États arabes, la sécurité alimentaire en Afrique, le changement climatique en Asie, le traitement des minorités ethniques en Europe centrale, les inégalités et la sécurité des personnes en Amérique latine et aux Caraïbes.

Rapports nationaux sur le développement humain : depuis la publication du premier Rapport national sur le développement humain en 1992, des rapports nationaux sont produits dans 140 pays par des équipes éditoriales locales, avec le soutien du PNUD. Ces rapports (environ 700 à ce jour) apportent une perspective de développement humain aux préoccupations politiques nationales, par le biais de consultations et de recherches menées à l'échelle locale. Les rapports nationaux sur le développement humain ont traité de nombreux aspects cruciaux du développement, du changement climatique à l'emploi des jeunes et aux inégalités liées au genre ou à l'appartenance ethnique.

Rapports sur le développement humain 1990-2015

- 1990 Définir et mesurer le développement humain
- 1991 Le financement du développement humain
- 1992 Pour une vision nouvelle du développement humain au niveau mondial
- 1993 La participation des populations
- 1994 Les nouvelles dimensions de la sécurité humaine
- 1995 Égalité des sexes et développement humain
- 1996 La croissance économique au service du développement humain
- 1997 Le développement humain au service de l'éradication de la pauvreté
- 1998 La consommation au service du développement humain
- 1999 Une mondialisation à visage humain
- 2000 Droits de l'homme et développement humain
- 2002 Mettre les nouvelles technologies au service du développement humain
- 2002 Approfondir la démocratie dans un monde fragmenté
- 2003 Les objectifs du Millénaire pour le développement : un pacte entre les pays pour vaincre la pauvreté humaine
- 2004 La liberté culturelle dans un monde diversifié
- 2005 La coopération internationale à la croisée des chemins : l'aide, le commerce et la sécurité dans un monde marqué par les inégalités
- 2006 Au-delà de la pénurie : pouvoir, pauvreté et crise mondiale de l'eau
- 2007/2008 La lutte contre le changement climatique : un impératif de solidarité humaine dans un monde divisé
- 2009 Lever les barrières : mobilité et développement humains
- 2010 La vraie richesse des nations : les chemins du développement humain
- 2011 Durabilité et équité : un meilleur avenir pour tous
- 2013 L'essor du Sud : le progrès humain dans un monde diversifié
- 2014 Pérenniser le progrès humain : réduire les vulnérabilités et renforcer la résilience
- 2015 Le travail au service du développement humain

Les pays de l'IDH et leur classement, 2014

Afghanistan	171	France	22	Nouvelle-Zélande	9
Afrique du Sud	116	Gabon	110	Oman	52
Albanie	85	Gambie	175	Ouganda	163
Algérie	83	Géorgie	76	Ouzbékistan	114
Allemagne	6	Ghana	140	Pakistan	147
Andorre	34	Grèce	29	Palau	60
Angola	149	Grenade	79	Palestine (État de)	113
Antigua-et-Barbuda	58	Guatemala	128	Panama	60
Arabie saoudite	39	Guinée	182	Papouasie-Nouvelle-Guinée	158
Argentine	40	Guinée-Bissau	178	Paraguay	112
Arménie	85	Guinée équatoriale	138	Pays-Bas	5
Australie	2	Guyana	124	Pérou	84
Autriche	23	Haiti	163	Pologne	36
Azerbaïdjan	78	Honduras	131	Portugal	43
Bahamas	56	Hong Kong, Chine (RAS)	12	Philippines	115
Bahréïn	45	Hongrie	44	Qatar	32
Bangladesh	142	Îles Salomon	156	République arabe syrienne	134
Barbade	57	Inde	130	République centrafricaine	187
Bélarus	50	Indonésie	110	République démocratique populaire lao	141
Belgique	21	Iran (République islamique d')	69	République dominicaine	101
Belize	101	Iraq	121	République tchèque	28
Bénin	166	Irlande	6	Roumanie	52
Bhoutan	132	Islande	16	Royaume-Uni	14
Bolivie (État plurinational de)	119	Israël	18	Rwanda	163
Bosnie-Herzégovine	85	Italie	27	Sainte-Lucie	89
Botswana	106	Jamaïque	99	Saint-Kitts-et-Nevis	77
Brésil	75	Japon	20	Saint-Vincent-et-les-Grenadines	97
Brunei Darussalam	31	Jordanie	80	Samoa	105
Bulgarie	59	Kazakhstan	56	Sao Tomé-et-Principe	143
Burkina Faso	183	Kenya	145	Sénégal	170
Burundi	184	Kirghizistan	120	Serbie	66
Cabo Verde	122	Kiribati	137	Seychelles	64
Cambodge	143	Koweït	48	Sierra Leone	181
Cameroun	153	Lesotho	161	Singapour	11
Canada	9	Lettonie	46	Slovaquie	35
Chili	42	Liban	67	Slovénie	25
Chine	90	Libéria	177	Soudan	167
Chypre	32	Libye	94	Soudan du Sud	169
Colombie	97	Liechtenstein	13	Sri Lanka	73
Comores	159	Lituanie	37	Suède	14
Congo	136	Luxembourg	19	Suisse	3
Congo (République démocratique du)	176	Madagascar	154	Suriname	103
Corée (République de)	17	Malaisie	62	Swaziland	150
Costa Rica	69	Malawi	173	Tadjikistan	129
Côte d'Ivoire	172	Maldives	104	Tanzanie (République-Unie de)	151
Croatie	47	Mali	179	Tchad	185
Cuba	67	Malte	37	Thaïlande	93
Danemark	4	Maroc	126	Timor-Leste	133
Djibouti	168	Maurice	63	Togo	162
Dominique	94	Mauritanie	156	Tonga	100
Égypte	108	Mexique	74	Trinité-et-Tobago	64
El Salvador	116	Micronésie (États fédérés de)	123	Tunisie	96
Émirats arabes unis	41	Moldova (République de)	107	Turkménistan	109
Équateur	88	Mongolie	90	Turquie	72
Érythrée	186	Monténégro	49	Ukraine	81
Espagne	26	Mozambique	180	Uruguay	52
Estonie	30	Myanmar	148	Vanuatu	134
États-Unis	8	Namibie	126	Venezuela (République bolivarienne du)	71
Éthiopie	174	Népal	145	Viet Nam	116
Ex-République yougoslave de Macédoine	81	Nicaragua	125	Yémen	160
Fédération de Russie	50	Niger	188	Zambie	139
Fidji	90	Nigéria	152	Zimbabwe	155
Finlande	24	Norvège	1		



Programme des Nations Unies pour le développement

One United Nations Plaza

New York, NY 10017

www.undp.org

Le développement humain, c'est l'élargissement des choix offerts à chacune et à chacun, en se préoccupant de la richesse de la vie humaine et non pas simplement de la richesse des pays. Élément fondamental de ce processus, le travail nous occupe de manières différentes, dans le monde entier, et accapare une grande partie de nos vies. Des 7,3 milliards d'habitants de la planète, 3,2 milliards ont un emploi ; d'autres se livrent à des activités de soins, créatives ou bénévoles, ou bien se préparent à la vie active.

Dans l'optique du développement humain, la notion de travail est plus générale que la notion d'emploi. La notion d'emploi exclut une multitude de formes de travail dont l'influence sur le développement humain ne doit pas être ignorée, à savoir le travail de soins, le travail bénévole et le travail créatif, notamment l'écriture et la peinture.

Les liens entre le travail et le développement humain sont synergiques. Le travail stimule le développement humain en fournissant des revenus et des moyens d'existence, en réduisant la pauvreté et en assurant une croissance équitable. Il ouvre la porte à la pleine participation à la société tout en contribuant à la dignité et à la valorisation de la personne. Et lorsqu'il consiste à s'occuper des autres, le travail développe la cohésion sociale et renforce les liens familiaux et communautaires.

Les êtres humains qui travaillent ensemble, en plus d'accroître le bien-être matériel, accumulent un immense corpus de connaissances sur lequel sont fondées les cultures et les civilisations. Quand tout ce travail est respectueux de l'environnement, les avantages s'en font sentir de génération en génération. Fondamentalement, le travail libère le potentiel humain, la créativité humaine 'et', la créativité humaine et l'esprit humain.

« Les femmes sont désavantagées dans le monde du travail, rémunéré ou non rémunéré. Dans le domaine du travail rémunéré, elles sont moins présentes que les hommes, leurs salaires sont inférieurs, leur travail a tendance à être plus précaire et elles sont sous-représentées aux échelons supérieurs des entreprises. Dans le domaine du travail non rémunéré, elles assument une charge disproportionnée des tâches ménagères et du travail de soins ».

— Helen Clark, Administrateur du Programme des Nations Unies pour le développement

« Le travail des enfants n'est pas un problème isolé que l'on peut résoudre dans l'isolement. La communauté internationale doit comprendre que si nous ne protégeons pas nos enfants, nous ne pourrions pas protéger notre développement. Nous devons mettre un terme à la violence faite aux enfants ».

— Kailash Satyarthi, Prix Nobel de la paix 2014

« La notion de travail créatif est peut-être problématique et difficile à conceptualiser, mais cela ne devrait pas nous empêcher de traiter la créativité comme une mesure fondamentale du développement humain. Nous considérons aujourd'hui notre créativité comme un élément essentiel du développement humain ».

— Orhan Pamuk, Prix Nobel de littérature 2006

« À l'instar du travail invisible des femmes au sein du foyer, la contribution des femmes au développement des communautés et à la résolution des conflits, dont l'incidence sur le développement humain est considérable, passe largement inaperçue ».

— Leymah Gbowee, Prix Nobel de la paix 2011

« Le travail, et pas seulement l'emploi, contribue au progrès humain et stimule le développement humain. Le lien entre le travail et le développement humain n'est toutefois pas automatique ».

— Selim Jahan, auteur principal du rapport