



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



ied | inclusive economic
development

**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

L'avenir du travail

Effets des évolutions technologiques et de la numérisation
sur le monde du travail et de l'apprentissage –
conséquences pour la coopération internationale

Document de travail intégrant les contributions à la
discussion en ligne des réseaux Emploi et Revenu (e+i) et
Éducation

Version du 4 janvier 2022



1. Pourquoi l'avenir du travail ?

La contribution à une croissance économique durable, au développement des marchés et à la création d'emplois décents figure parmi les quatre objectifs de la stratégie de coopération internationale 2021-2024 de la Suisse, qui évoque aussi les questions de ses effets sur l'environnement, l'éducation et le développement humain ainsi que sur la consolidation de la paix et la gouvernance. À l'échelle mondiale, les changements associés à la notion d'avenir du travail intègrent des mutations importantes au niveau des marchés et des chaînes de valeur, qui ont parfois un effet perturbateur et qui entraînent des suppressions d'emplois dans certains domaines, alors que de nouveaux emplois sont créés dans d'autres, par exemple grâce à la numérisation. Ces changements auront certainement des conséquences importantes pour la mission de la DDC visant à promouvoir l'inclusion, et plus particulièrement pour ses interventions dans les domaines de l'emploi, des conditions de travail, y compris les régimes de protection sociale, des exigences relatives aux compétences et du système éducatif à tous les niveaux. La pandémie de COVID-19 a accéléré certaines de ces tendances (McKinsey 2021).

1.1 Discussion en ligne sur l'avenir du travail

Ce document de base, qui a servi de point de départ à la discussion en ligne menée entre le 15 et le 25 novembre 2021, intègre un résumé des contributions apportées durant la discussion elle-même. La discussion en ligne a poursuivi et approfondi les échanges¹ menés précédemment par les points focaux et les réseaux Education et

¹ <https://www.shareweb.ch/site/EI/Pages/Content/Profiles.aspx?SmartID=4535&item1=Decent%20Work>



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

Emploi et Revenu (e+i) de la DDC². Le document de travail se fonde sur plusieurs rapports phares sur les conséquences de l'avenir du travail dans les pays à revenu faible ou intermédiaire publiés ces deux dernières années par l'OIT, le PNUD, l'ONUDI, l'UNESCO, l'OCDE, le Forum économique mondial et la Banque mondiale (voir chap. 5). La discussion en ligne est résumée dans des chapitres séparés (voir chap. 1.3, 3.1 et 4.4). Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué (voir la liste au chap. 6) et pris le temps de participer à cet échange de connaissances.

1.2 Comment définir le terme avenir du travail ?

Il n'existe pas de définition établie du terme « avenir du travail » et les facteurs qui le déterminent sont multiples. Alors que le débat se focalise souvent sur les évolutions technologiques, les changements climatiques, l'évolution démographique et la mondialisation figurent aussi parmi les facteurs déterminants. Pour la discussion en ligne de la DDC, nous nous sommes concentrés sur les conséquences des évolutions technologiques, et en particulier de la numérisation, sur le monde du travail. Voici la définition temporaire qui a été retenue :

La notion d'avenir du travail se réfère en priorité à l'impact de la numérisation sur les chaînes de valeur, les systèmes éducatifs, les compétences et les besoins d'apprentissage ainsi que sur l'emploi, et ce pendant les deux prochaines décennies.

La numérisation désigne le processus qui consiste à rendre les données exploitables par des ordinateurs et à permettre la mise en œuvre d'une multitude de technologies connexes telles que l'automatisation, la robotique, l'analyse des données massives et l'apprentissage automatique. L'adoption de ces technologies diffère selon les pays, les secteurs et les entreprises, en raison des différences entre les infrastructures numériques, notamment en termes d'électricité, de connectivité, de capacité numérique, d'accès et de prix.

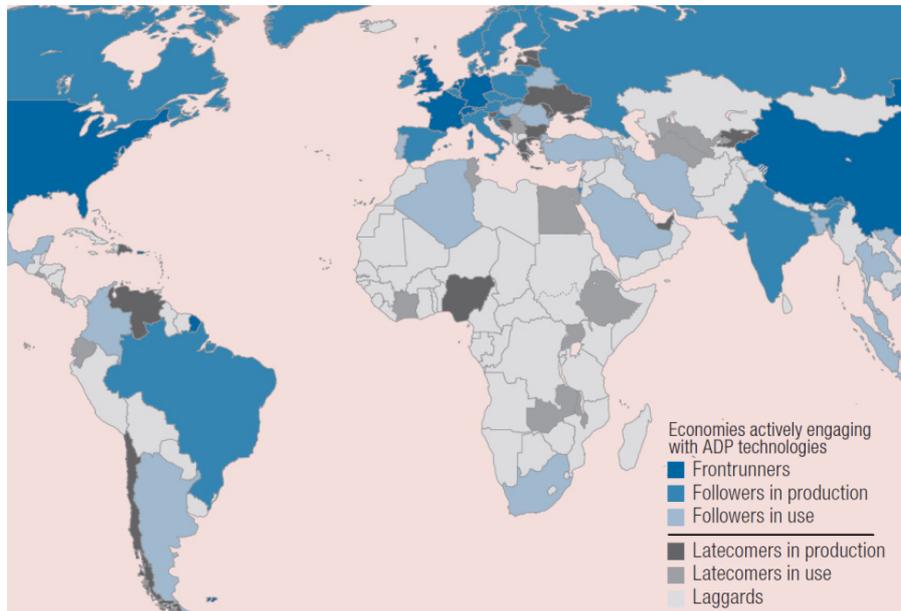
Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, la diffusion de la numérisation est à la traîne en raison des lacunes en matière d'apprentissage et de compétences, du

² La DDC a déjà mis sur pied plusieurs échanges sur le thème de l'avenir du travail, notamment les ateliers internes organisés par l'équipe DEI en décembre 2020, la rencontre Education Global F2F organisée par l'équipe EDU en collaboration avec e+i en 2019, les webinaires organisés par l'équipe EDU avec la Banque mondiale en 2018 et avec le Forum économique mondial en 2021.



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

manque d'informations, y compris au niveau de la compréhension des opportunités et des risques, ainsi que de la pénurie de capitaux d'investissement et des barrières commerciales. Le fait que la main-d'œuvre soit bon marché et abondante dans de nombreux pays ralentit encore cette diffusion.



Certains pays prioritaires de la DDC adoptent rapidement les nouvelles technologies et d'autres sont beaucoup plus lents à le faire.

Source : ONUDI 2019 (image recadrée). ADP signifie Advanced Digital Production (production numérique avancée).

Pourtant, malgré ces obstacles, les nouvelles technologies auront également des répercussions sur les marchés des pays en développement, si ce n'est pas par l'utilisation directe des technologies, au moins par la concurrence accrue entre les acteurs du marché qui les utilisent. Par exemple, même si les petits exploitants n'utilisent pas eux-mêmes les technologies agricoles modernes, ils seront affectés si des entreprises basées ailleurs utilisent ces technologies et exportent leurs produits.



1.3 Premier ensemble de questions pour la discussion en ligne : observations effectuées dans chaque pays

Constatez-vous déjà des changements liés à la notion d'avenir du travail dans votre contexte ? Si oui, quelles sont vos observations ?

- > Dans la plupart des contextes abordés, certains changements sont déjà perceptibles ou du moins prévisibles. Différents exemples de marchés, de compétences ou d'emplois, qu'ils soient nouveaux ou en mutation, ont été présentés, allant des emplois dans le domaine de la transformation numérique jusqu'au traitement des déchets dans l'industrie automobile. Dans certains pays, ces changements figurent déjà en bonne place dans les politiques publiques, dans d'autres ils sont moins évidents.
- > La pandémie de COVID-19 a accéléré certaines de ces évolutions, et cette accélération va se poursuivre, car les entreprises prévoient d'investir dans la transformation et le développement des compétences. Au Myanmar, la récente mise hors service d'internet a montré l'importance des changements numériques dans la vie quotidienne.
- > Une contribution d'Afrique de l'Ouest nous a rappelé que dans certains contextes, les « nouveaux emplois » peuvent ne concerner qu'une petite minorité des postes ou une faible part des moyens de subsistance, et que la modernisation de l'agriculture doit aller de pair avec la professionnalisation et la durabilité, et pas uniquement avec le progrès technologique.

Quelles sont les opportunités et les défis que vous prévoyez dans votre contexte en ce qui concerne les changements associés à l'avenir du travail ?

- > En termes d'opportunités, l'espoir réside dans l'accès aux nouveaux marchés et dans la participation accrue des entreprises aux chaînes de valeur mondiales. Les nouveaux métiers pourraient bénéficier d'une meilleure image sociale, ce qui contribuerait à attirer les étudiants et les travailleurs. Les évolutions sont également considérées comme une bonne occasion d'impliquer le secteur privé dans la définition commune des exigences en matière



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

d'éducation et de formation. Plus largement, elles sont perçues comme une opportunité de réaliser les choses différemment ou d'une meilleure manière, de développer une vision commune et d'apprendre les uns des autres.

- > En termes de défis, plusieurs obstacles à la concrétisation des opportunités ci-dessus ont été évoqués, notamment l'accès limité aux outils numériques et aux marchés récemment créés. Il pourrait s'avérer difficile d'assurer la qualité et la cohérence requises pour les produits et services, aussi bien que de développer et d'acquérir de nouvelles compétences, en particulier pour les petites entreprises. Une contribution évoque la crainte que la numérisation et la mécanisation n'entraînent une augmentation du chômage des jeunes, voire des troubles dans le pays concerné.
- > L'incertitude provoquée par les changements rend difficile la mise en place proactive de systèmes éducatifs et de cadres adaptés. Le manque de capacités pour faire face aux besoins actuels en matière de développement a également été mentionné. Comment gérer en même temps les efforts de rattrapage et la réponse aux nouveaux besoins ?

2. Conséquences pour les économies, les chaînes de valeur et les marchés du travail

2.1 Conséquences pour les économies

La technologie et la numérisation modifient la productivité, les coûts de production relatifs et les avantages comparatifs, et elles ont donc un impact direct sur les économies locales, nationales et régionales. Cependant, l'impact de l'innovation technologique dans un cas précis dépend fortement du contexte du pays concerné et du positionnement d'une activité dans les chaînes de valeur nationales et mondiales. L'adoption des technologies se traduit par des gains économiques (augmentation de la productivité et de la valeur ajoutée). Mais la plupart des pays en développement accusent un retard dans l'adoption de technologies avancées (voir la



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

carte ci-dessus) et ne peuvent pas encore profiter de la même manière des opportunités économiques qui en découlent. Les évolutions technologiques risquent de provoquer un décalage toujours plus grand entre les pays développés et les pays en développement. Les pays en développement misent donc sur des solutions politiques telles que l'investissement dans les infrastructures numériques et sur les capacités des travailleurs (voir les explications du paragraphe sur l'apprentissage et les compétences ci-dessous) ainsi que des start-up et des PME à intégrer et à adapter les nouvelles technologies.

2.2 Conséquences sur les secteurs économiques et les chaînes de valeur

Il est très difficile d'évaluer quels secteurs prospéreront et dans quels pays en développement car les interdépendances au sein de l'économie mondiale sont beaucoup trop complexes et les conséquences trop mal connues. Pourtant, la recherche et les échanges avec les acteurs locaux et nationaux peuvent assurément fournir des informations sur les évolutions les plus probables et celles qui le sont moins.

De manière très générale, les évolutions technologiques pourraient être particulièrement pertinentes dans le *secteur agricole* car l'agriculture fournit encore du travail à une grande partie de la population en Afrique et en Asie. La productivité de ce secteur devrait augmenter avec l'introduction de l'agriculture de précision (automatisation / internet des objets), ce qui pourrait accélérer la transformation structurelle en Afrique et dans plusieurs pays d'Asie.

En ce qui concerne le *secteur industriel*, certains craignent que le modèle d'exportation des produits manufacturés à forte intensité de main-d'œuvre, qui a bien fonctionné pour l'économie de certains pays en développement, ne soit plus viable. Pourtant, les indices de relocalisation de la production par les pays développés sont faibles, à l'exception de quelques exemples très médiatisés, comme celui d'Adidas qui imprime des chaussures en 3D aux États-Unis et en Allemagne et qui réduit le nombre de ses ouvriers au Vietnam. En fait, la robotisation peut même stimuler les échanges entre le Nord et le Sud, car la technologie réduit les coûts des échanges commerciaux et de la logistique.

Enfin, le *secteur des services* est quant à lui déjà fortement affecté par les évolutions technologiques, voire même tributaire de la technologie elle-même. Un certain



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

nombre de pays en développement ont connu une expansion rapide des services financiers numériques, ce qui a créé des opportunités au sein du secteur mais également des effets indirects sur d'autres secteurs, en favorisant de nouveaux modèles commerciaux tels que le commerce électronique.

2.3 Conséquences sur l'emploi

Globalement, le débat sur l'avenir du travail s'est écarté d'une perspective de chômage de masse et de disparition de professions entières pour se concentrer sur la transformation des emplois et le développement des compétences correspondante. Toutes les tâches qui peuvent être automatisées ne le seront pas nécessairement, comme le montrent les différents obstacles à l'adoption des technologies évoqués ci-dessus. Et l'automatisation accrue dans les pays plus riches peut améliorer la productivité et les revenus, ce qui augmente encore la demande de produits intermédiaires et d'autres biens en provenance des pays en développement. Dans l'ensemble, les indices ont tendance à confirmer que l'adoption de technologies avancées a des effets positifs sur l'emploi au niveau macroéconomique, si l'on tient compte des effets indirects, par exemple sur les fournisseurs.

Pour donner un exemple des effets assez complexes des évolutions technologiques sur l'emploi, il a été constaté qu'au Kenya, l'adoption des services de paiement mobile a entraîné la suppression de plusieurs milliers d'emplois dans les bureaux des agences bancaires. Mais dans le même temps, plusieurs dizaines de milliers d'emplois d'agents mobiles de services financiers ont été créés (BIRD / Banque mondiale 2020).

3. Éducation, apprentissage et compétences de l'avenir

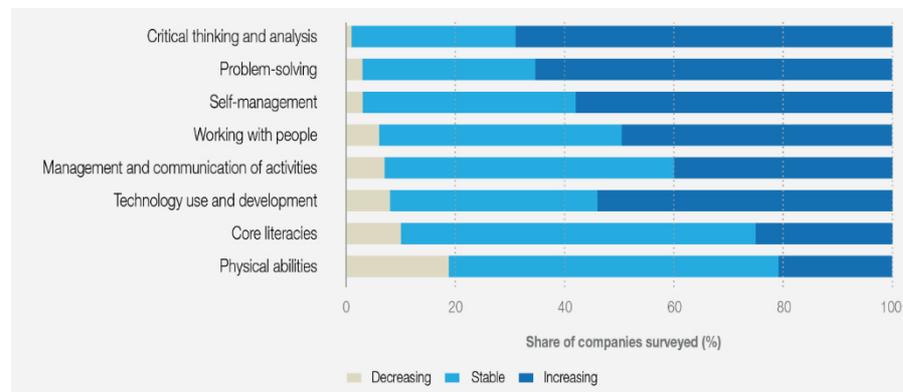
Le Forum économique mondial (2020) a mené une enquête auprès des entreprises pour déterminer quels types d'apprentissage et de compétences sont appelés à prendre de l'importance. Les compétences les plus fréquemment citées sont la pensée critique et la résolution de problèmes. Les conclusions du WEF ont été



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

reprises dans d'autres rapports. L'ONUDI qualifie les compétences analytiques, technologiques, informatiques et STEM (acronyme anglais pour sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) de *compétences du futur*, tandis que l'UNESCO et l'OCDE parlent de *compétences du XXI^e siècle*, lesquelles englobent les compétences en matière d'apprentissage et d'innovation (pensée critique, communication, collaboration, créativité), les compétences numériques et professionnelles, ainsi que les capacités d'apprentissage tout au long de la vie, telles que la flexibilité, l'autonomie, l'interaction interculturelle et la productivité.

Des opinions divergentes viennent aussi alimenter le débat sur l'avenir du travail. Certains estiment que l'on accorde trop d'importance aux compétences et à l'apprentissage numériques, et prédisent que toutes les tâches seront automatisées à l'exception de celles qui dépendent d'une intervention humaine (Brookings Blum Roundtable 2017, JQ 2018). D'autres s'interrogent sur la manière d'acquérir, d'enseigner et d'évaluer ces compétences du futur. La discussion s'articule toutefois autour de trois fils conducteurs :



Compétences escomptées et groupes de compétences de plus en plus demandées d'ici à 2025.

Source : WEF, 2020. Remarque : sur la base de 291 réponses fournies par des entreprises du secteur formel employant plus de 100 personnes. 26 pays dont 11 à revenu intermédiaire et 15 à revenu élevé.



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

Premièrement, les besoins en matière de compétences évolueront plus vite que par le passé, et les systèmes éducatifs devront s'adapter à ce rythme. Le rapport du Forum économique mondial intitulé *The 7 forces that will change the way you work* (2018) estime que la *demi-vie d'un apprentissage ou d'une compétence est passée en moyenne de 30 à 6 ans*. La reconversion professionnelle et le renforcement des compétences seront la « nouvelle normalité », laquelle nécessitera à la fois des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie qui soient solides et diversifiés (avec la participation des acteurs publics et privés, des organisations de la société civile, etc.) et des personnes disposant des capacités d'apprentissage nécessaires.

Deuxièmement, il existe un consensus quant à la nécessité d'enseigner très tôt les connaissances et les compétences requises pour l'avenir du travail, c'est-à-dire dès l'enseignement de base obligatoire. Il est indispensable de développer les compétences fondamentales et les compétences du XXI^e siècle pendant l'éducation de base afin de préparer la jeune génération au futur marché du travail, à l'éducation post-obligatoire ainsi qu'à la formation et l'apprentissage tout au long de la vie. Le WEF (2021) relève qu'il sera crucial d'investir dans l'acquisition de compétences plus holistiques durant l'enseignement primaire et secondaire, pour s'attaquer aux causes profondes de l'écart des compétences au niveau mondial, préparer la prochaine génération de talents à l'idée de l'apprentissage tout au long de la vie et permettre aux individus, entreprises et gouvernements de bénéficier des efforts futurs en faveur de la reconversion professionnelle et du renforcement des compétences. Cependant, dans de nombreux pays à revenu faible ou intermédiaire, et même à revenu élevé, les compétences numériques et les compétences du XXI^e siècle restent des maillons faibles, voire inexistants, de l'éducation (Banga, K et te Velde, DW, 2019).

Troisièmement, le débat porte aussi sur la *polarisation des emplois*, qui signifie que la part des emplois peu et très qualifiés a augmenté tandis que celle des emplois intermédiaires a diminué. Ce phénomène s'observe dans de nombreux pays en développement. La Banque mondiale signale toutefois l'émergence de plusieurs modèles différents dans les pays en développement, dont certains renforcent la partie médiane du continuum de compétences.



3.1 Deuxième ensemble de questions pour la discussion en ligne : répercussions sur le travail de la DDC

À votre avis, comment la DDC doit-elle adapter ses interventions pour tenir compte des enjeux inhérents à l'avenir du travail ?

- > Plusieurs collègues considèrent que l'approche fondée sur les systèmes de marché, et plus généralement l'importance accordée au changement systémique, demeurent pertinentes pour la DDC dans le contexte de l'avenir du travail. Il sera important de continuer à favoriser la résilience au sein des systèmes, pour réagir rapidement au rythme accéléré du changement.
- > Plusieurs messages ont souligné le rôle que joue la DDC dans le renforcement des capacités d'analyse et dans le soutien aux gouvernements et au secteur privé pour comprendre les nouvelles réalités et se préparer en conséquence.
- > Une des contributions a rappelé qu'en tant que professionnels du développement, nous devrions peut-être aussi changer la façon dont nous planifions et mettons en œuvre les projets, en misant davantage sur la flexibilité et la réflexion conceptuelle dans la coopération internationale.

Quelles implications prévoyez-vous pour le travail de la DDC en matière de développement économique, de chaînes de valeur et de marchés du travail ?

- > Certains ont demandé à la DDC de ne pas se concentrer uniquement sur les industries à fort potentiel, mais d'adopter une approche nuancée visant la qualité des emplois dans ces secteurs et dans d'autres, et d'apporter ainsi un soutien permettant de progresser sur la chaîne de valeur grâce à une mise à niveau technologique, l'acquisition des connaissances et l'innovation.
- > Concernant ce dernier aspect, à savoir l'innovation, les avis étaient quelque peu divergents. Si plusieurs contributions estiment que la DDC devrait encourager l'innovation, notamment au sein du secteur privé, une voix prudente a rappelé qu'il existe d'autres acteurs suisses, plus spécialisés dans la R&D et le transfert de technologie.



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

Comment les besoins futurs en matière de compétences affecteront-ils le travail de la DDC dans les domaines de l'éducation de base et de la formation professionnelle ?

- > Commencer tôt ! Diverses contributions ont souligné que la petite enfance est une étape critique car c'est là que se construisent les compétences de base, indispensables pour développer les « compétences du XXI^e siècle ». Dans le même ordre d'idées, certains collègues ont rappelé les investissements indispensables pour favoriser une éducation de base de qualité, le développement de compétences non techniques, la dimension pédagogique en général, ainsi que la nécessité pour la DDC de poursuivre sa réflexion sur l'accès aux TIC et leur utilisation appropriée dans le domaine de l'éducation.
- > L'importance croissante de l'éducation non formelle est un autre aspect souligné dans plusieurs contributions. Un grand nombre estime que la DDC doit davantage promouvoir un enseignement non formel pertinent, en particulier pour la reconversion professionnelle et le renforcement des connaissances et compétences élémentaires des jeunes et des adultes qui n'ont pas eu accès à une éducation formelle de qualité, même si une réflexion consciente doit sans doute être engagée sur ce que cela implique en termes de définition des groupes cibles de la DDC.
- > Compte tenu de l'accélération générale, il est important que les employeurs précisent leurs besoins en matière de compétences. Pour la DDC, cela implique de poursuivre, voire de renforcer, la collaboration avec le secteur privé pour le développement des compétences professionnelles, et de se focaliser également sur le développement des connaissances de base.
- > Une contribution a signalé que l'évolution technologique pourrait contribuer à fournir plus facilement une formation de qualité à un plus grand nombre d'apprenants.



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

Quels sont les enseignements tirés des interventions de la DDC en matière d'éducation ainsi que d'emploi et de revenu (e+i) en ce qui concerne ces adaptations ? Avez-vous des exemples de bonnes pratiques émergentes ?

Plusieurs contributions des Balkans occidentaux ont évoqué leurs expériences d'adaptation aux changements sur le marché du travail lié à l'avenir du travail :

- > En Bosnie et Herzégovine, le soutien aux formes de travail émergentes – le travail indépendant principalement – a permis de répondre à une tendance croissante sur le marché du travail. Les acteurs se sont concentrés sur les solutions systémiques qui créent des conditions de marché et des politiques favorables aux formes de travail émergentes, augmentent la décence du travail indépendant et donnent aux institutions les moyens d'assurer la « flexicurité ».
- > L'un des nombreux enseignements tirés au Kosovo nous rappelle qu'il est très risqué d'investir dans des compétences futures qui ne sont pas fondées sur une analyse correcte du marché. Il faut donc trouver des chefs de file industriels dans des secteurs sélectionnés qui sont prêts à investir financièrement et à partager ce risque.
- > Comme mentionné plus haut, il est de plus en plus important de collaborer avec les employeurs pour assurer et maintenir la pertinence de la formation professionnelle. En Albanie, le soutien aux comités dits de compétences sectorielles a été une bonne expérience. Ces comités favorisent une coopération institutionnalisée entre les employeurs et les acteurs politiques et renforcent le dialogue public-privé.

4. Répercussions sur le principe visant à *ne laisser personne de côté* (NLPC) et sur le *travail décent*

4.1 Ne laisser personne de côté (NLPC)

Comme indiqué ci-dessus, le débat sur la disparition de pans entiers du marché du travail s'est réorienté sur l'évolution des besoins en matière d'apprentissage et de



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

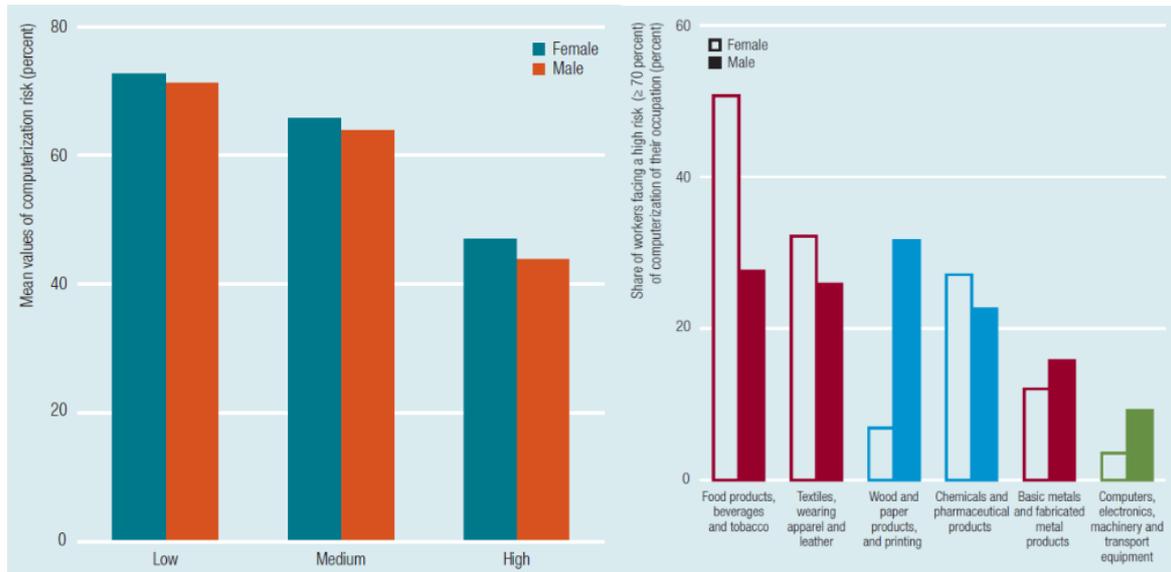
compétences. Cette nouvelle discussion aborde trois hypothèses en lien direct avec le principe NLPC :

- > Une exposition inégale au risque de perte d'emploi : les travailleurs dont les tâches peuvent être automatisées sont les plus touchés. Or ce sont souvent les femmes et les jeunes travailleurs qui effectuent ce genre de tâches.
- > L'inégalité des chances : l'OIT (2019) écrit que les progrès technologiques [...] créeront de nouveaux emplois, mais ceux qui perdront leur emploi au cours de cette transition seront peut-être les moins bien armés pour saisir les nouvelles possibilités.
- > L'inégalité d'accès à l'éducation, à l'apprentissage et aux compétences : les jeunes et les adultes ayant un faible niveau de compétence en alphabétisation et un faible niveau d'éducation seront moins à même de bénéficier des possibilités de reconversion professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie. Ils sont également plus exposés à des conditions de travail non décentes.

Les graphiques ci-dessous, extraits du rapport phare de l'ONUDI, montrent que les répercussions seront vraisemblablement différentes pour les femmes et les hommes selon les secteurs. Dans certains secteurs, les hommes seront plus exposés aux changements, étant donné la répartition entre les professions et les rôles. Mais dans l'ensemble, les femmes auront vraisemblablement plus de difficultés à faire face aux changements.



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**



Changements escomptés, en fonction du niveau d'éducation (à gauche) et du genre (à droite)

Source : ONUDI, 2019. À gauche : le risque d'informatisation des professions diminue à mesure qu'augmente l'éducation formelle, mais il est plus élevé pour les femmes, dans chacun des groupes. À droite : les risques peuvent être très différents au sein d'un même secteur, selon les tâches attribuées. Pour les femmes, le risque est particulièrement élevé dans le secteur de l'alimentation et des boissons ; pour les hommes, il l'est davantage dans le secteur des produits à base de bois et de papier.

4.2 Travail décent

La question du [travail décent](#)³ a été examinée lors d'une discussion en ligne⁴ organisée par la DDC en mai 2021, qui portait sur la meilleure façon d'aborder le travail décent, de le rendre opérationnel et d'en assurer le suivi dans les projets et

³ L'OIT identifie quatre piliers stratégiques pour définir le travail décent : (1) la création d'emplois, (2) les droits au travail, (3) la protection sociale et (4) le dialogue social, l'égalité des genres constituant un objectif transversal.

⁴ www.shareweb.ch/site/EI/Documents/HowTo/Decent%20Work/Working_Paper_Decent%20Work_v2_final.pdf



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

programmes de la DDC. Les sujets abordés au cours de la discussion en ligne, tels que la santé et la sécurité, l’informalité, la protection sociale et le dialogue social, ainsi que l’accès à l’éducation, relèvent également de la thématique de l’avenir du travail.

Pour l’instant, le débat autour des répercussions de l’avenir du travail sur le travail décent se concentre principalement sur les entreprises de plateforme telles qu’Amazon, Alibaba et Naspers en tant que fournisseurs de nouvelles opportunités comme des modalités de travail plus souples ou l’accès de petites entreprises éloignées à des marchés plus développés. Cependant, ces opportunités présentent aussi des risques, comme l’affaiblissement des droits des travailleurs et de la protection sociale. Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, où la plupart des personnes n’ont jamais bénéficié d’une telle protection, les nouvelles formes d’emploi viennent aggraver un dilemme antérieur aux dernières innovations, écrit la Banque mondiale (2019).

Ces nouvelles tâches et modalités de travail appellent une réflexion sur les besoins futurs en termes de santé et de sécurité, notamment en ce qui concerne la protection sociale et le dialogue social (OIT 2019), pour les personnes qui perdent leur ancien emploi, accèdent à un nouvel emploi, et pour la période de transition entre les deux. La pandémie actuelle a également mis en évidence le peu de protection dont disposent de nombreux travailleurs dans les pays à revenu faible ou intermédiaire (DAES 2021).

4.3 Protection sociale et autres réponses politiques

Les rapports phares sur l’avenir du travail contiennent diverses recommandations politiques visant à atténuer les risques et les conséquences négatives de certains des changements annoncés, en ce qui concerne le principe NLPC et les conditions de travail. Ces recommandations s’adressent aux gouvernements, mais elles visent aussi les partenaires du développement, car elles touchent des domaines où ces derniers peuvent investir dans le renforcement des capacités, l’assistance technique et le dialogue politique. Ces recommandations ont notamment pour objectif de :

- > renforcer le dialogue social (p. ex. l’échange entre les représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements), pour notamment « revigorer le contrat social »,



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

- > renforcer les régimes de protection sociale pour tous,
- > adapter le cadre réglementaire, notamment en ce qui concerne les systèmes de gouvernance pour le travail numérique et les politiques de lutte contre l'érosion des recettes fiscales,
- > supprimer les restrictions imposées aux femmes, créer des perspectives pour les jeunes et élargir l'éventail d'options pour les travailleurs plus âgés,
- > favoriser les investissements dans le travail décent.

Dans les pays en développement, l'accent est mis en particulier sur les politiques de protection sociale.

4.4 Troisième ensemble de questions pour la discussion en ligne : comment aborder le principe NLPC et le travail décent ?

Comment la DDC peut-elle aider les pays partenaires à atténuer les risques liés à l'avenir du travail pour les plus vulnérables (NLPC) et les risques liés au travail décent ?

- > Les contributions ont souligné que l'économie à la tâche (ou ubérisation) offre des opportunités (faibles barrières à l'entrée, flexibilité, revenus provenant de différentes sources) et des risques (manque de stabilité et de sécurité, et parfois même dangers). Davantage d'efforts doivent être faits pour assurer la protection, comme le suggèrent des messages proposant différentes solutions à différents niveaux : sensibilisation, élargissements des règles et des régimes aux nouvelles formes d'emploi, contrôle de la mise en œuvre effective des réglementations, nouvelles formules d'assurance, modèles de financement mixte, voire revenu de base inconditionnel. Par ailleurs, la DDC devrait peut-être revoir la définition des groupes cibles pour y inclure notamment les travailleurs pauvres.
- > Les contributions ont également relevé que la protection sociale et l'éducation sont des conditions indispensables pour saisir réellement les opportunités de la numérisation.
- > La nécessité d'une approche systémique et holistique du travail décent et le principe visant à ne laisser personne de côté a été



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

soulignée sous différents angles (lien éducation-formation-travail décent ; continuum insertion professionnelle, entrepreneuriale et économique ; systèmes de marché inclusifs).

- > L'un des messages passe en revue les solutions pour augmenter le nombre de femmes dans les emplois STEM, comme investir dans l'égalité des sexes dans les disciplines STEM, mettre en place des programmes de formation continue STEM et utiliser le développement des compétences en entreprise comme moyen de combler le fossé persistant entre les genres au sein des effectifs et du leadership STEM.

Quel rôle le dialogue politique peut-il jouer à cet égard, sur le plan systémique, et quels sont vos expériences et enseignements ?

- > Plusieurs contributions estiment que le dialogue politique jouera un rôle important dans la lutte contre les risques évoqués ci-dessus. La DDC possède l'expérience et les ressources nécessaires pour piloter de telles interventions, p. ex. la « How-to note » Human Rights in Policy Dialogue (Les droits de l'homme dans le dialogue politique).⁵
- > À cet égard, plusieurs personnes ont observé que le dialogue social et le système tripartite (tables rondes des associations d'employeurs, des syndicats et du gouvernement) peuvent certes aborder de tels sujets, mais qu'il est important d'être inclusif et de tenir compte de l'avis des personnes qui ne sont pas membres d'une organisation ou qui sont organisées de manière informelle, notamment dans le secteur informel de l'économie.
- > D'autres enfin ont précisé que la numérisation pourrait être une occasion de mieux saisir qui est laissé pour compte et de renforcer d'une manière générale les conseils politiques fondés sur des éléments factuels.

⁵ www.shareweb.ch/site/Conflict-and-Human-Rights/our-topics/human-rights-justice/Human_Rights_in_SDC_work



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

5. Lecture complémentaire

5.1 Rapports phares

ILO 2019: Global Commission on the Future of Work

UNDP 2019: Human Development Report 2019: Beyond Income, Beyond Averages, Beyond Today

UNIDO 2019: Industrial Development Report 2020: Industrializing in the Digital Age

WEF 2020: The Future of Jobs Report 2020

World Bank 2018: Learning to Realize Education's Promise

World Bank 2019: World Development Report 2019: The Changing Nature of Work

World Bank 2020: World Development Report 2020: Trading for Development in the Age of Global Value Chains

SDC 2017: The SDC's Education Strategy: Basic Education and Vocational Skills Development

5.2 Autres rapports

AfDB, ADB, EBRD, IDB 2018: The Future of Work: Regional Perspectives

Banga, K., and te Velde, D.W 2019: Preparing Developing Countries for the Future of Work: Understanding Skills-ecosystem in a Digital Era.

Brookings Blum 2016: The Future of Work in the Developing World

CEDEFOP 2020: Vocational Education and Training in Europe, 1995-2035

CGAP 2019: Fintechs and Financial Inclusion: Looking Past the Hype and Exploring their Potential

ETF 2019: The Future of Work and Skills in ETF Partner Countries



**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

GIZ 2020: The Effects of the Digital Transformation on Technical and Vocational Education and Training and the Labour Market.

GIZ 2019: New Work and its Impacts on Vocational Education and Training in German Development Cooperation

Grimshaw 2020: International Organisations and the Future of Work: How New Technologies and Inequality Shaped the Narratives in 2019. Journal of Industrial Relations

ILO 2020: World Employment and Social Outcomes: Trends 2020

ILO / UNESCO 2020: The Digitization of TVET and Skills Systems

ILO 2019: Safety and Health at the Heart of the Future of Work

ILO 2018: The Future of Work: A literature Review

Jobs Queensland 2019: The Future of Work Literature Review

McKinsey Global Institute 2021: The Future of Work after Covid-19

OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work

OECD 2018: The Future of Education and Skills, Education 2030

UNESCO-UNEVOC 2020: UNESCO-UNEVOC Study on the Trends Shaping the Future of TVET Teaching

UNESCO 2020: The Futures of Work: What Education Can and Can't Do

UNESCO 2021: Futures of Education, International Commission on the Futures of Education Progress Update

UN DESA 2021: A Changing World of Work: Implications for the Social Contract

WEF 2019: 4 Key Financial Services Trends in the New Age of Work

WEF 2018: The 7 Forces that will Change the Way you Work

WEF 2020: Schools of the Future: Defining New Models of Education for the Fourth Industrial Revolution

World Bank 2020: Realizing the Future of Learning: From Learning Poverty to Learning for Everyone, Everywhere



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



ied | inclusive economic
development

**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

Détails du document

Date

04.01.2022

Auteurs

Équipes d'experts DDC Éducation et IED, ainsi que leurs mandats d'appui technique, avec des commentaires utiles de l'équipe d'experts de la DDC Pauvreté et bien-être

Ce document est également disponible en ligne :

www.shareweb.ch/site/ei > e+i How to > Future of Work