



Assemblée générale

Distr. générale
4 août 2017
Français
Original : anglais

Soixante-douzième session

Point 24 c) de l'ordre du jour provisoire*

Élimination de la pauvreté et autres questions liées

au développement : mise en valeur des ressources humaines

Mise en valeur des ressources humaines pour le XXI^e siècle

Rapport du Secrétaire général

Résumé

La mise en valeur des ressources humaines est indispensable pour concrétiser l'engagement pris dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 de ne pas faire de laissés-pour-compte. Le présent rapport fait valoir que les approches en matière de mise en valeur des ressources humaines doivent davantage permettre à tous de relever les défis du XXI^e siècle et de tirer parti des possibilités qu'il offre, notamment en ce qui concerne la nouvelle génération de technologies et les progrès scientifiques. Il met en lumière les principaux moteurs de changement mondiaux sur le marché du travail, les défis associés à l'avenir du travail et leurs répercussions sur la mise en valeur des ressources humaines. Le rapport étudie également les types d'éducation et de formation nécessaires pour préparer les personnes à l'avenir du travail et notamment pour les doter de compétences adaptées aux tendances attendues sur le marché du travail. L'adaptation des institutions, et en particulier du système éducatif, de la formation professionnelle et des systèmes de protection sociale sera par conséquent nécessaire à l'échelle nationale. Le rapport offre un aperçu du rôle essentiel que joue le système des Nations Unies dans la réalisation des objectifs de développement durable en soutenant les efforts déployés par les pays pour élaborer et appliquer des stratégies de mise en valeur des ressources humaines.

* A/72/150.



I. Introduction

1. Le potentiel humain est immense à notre époque. Même si l'élimination de la pauvreté et le développement durable se heurtent à des obstacles de taille, les progrès accomplis dans l'éducation et la santé et l'amélioration des conditions de vie offrent, dans le monde entier, des avantages qui auraient été impensables pour les générations précédentes. L'innovation, les avancées scientifiques et technologiques ainsi que les nouvelles sources de données et d'informations et leur accès favorisent la prospérité tout en ouvrant la voie à de nouveaux modes de préservation de la planète. Ne pas faire de laissés-pour-compte du fait de ces impressionnants progrès est l'un des plus grands défis de notre temps. C'est une promesse centrale du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et la mise en valeur des ressources humaines est indispensable pour la tenir.

2. Le Programme 2030 s'appuie et renchérit sur le travail accompli par l'Organisation des Nations Unies depuis ses débuts et par ses partenaires dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines. Les années 1960 ont vu naître une prise de conscience sur l'importance d'investir autant dans l'éducation et la formation que dans le développement¹. À cette époque, l'ONU a également étudié cette question d'un point de vue international en s'intéressant à la pénurie de compétences causée par la migration de travailleurs qualifiés des pays en développement vers les pays développés.

3. À l'origine, la notion de mise en valeur des ressources humaines se définissait uniquement en termes d'offre de main-d'œuvre et d'acquisition de compétences. Cette définition a toutefois évolué puisqu'elle englobe désormais une large série d'éléments nécessaires au développement intégral des capacités et possibilités humaines. Ce concept a contribué à l'approche du développement humain apparue dans les années 1990, qui insiste sur l'idée que les personnes sont à la fois les acteurs et les bénéficiaires du développement. En ce sens, une mise en valeur inclusive et suffisante des ressources humaines est un prérequis indispensable à l'élimination de la pauvreté et au développement durable et constitue l'objectif général du développement².

4. Investir dans l'éducation de base et la formation ainsi que dans la santé et l'égalité des sexes est essentiel pour donner à l'individu les moyens de s'épanouir pleinement et pour permettre aux sociétés d'en récolter les bienfaits. Cependant, se focaliser sur les besoins essentiels des individus n'est pas suffisant, dans la mesure où les capacités et les possibilités humaines comprennent des dimensions économiques, sociales et environnementales. La généralisation du développement durable a permis de prendre en compte l'interdépendance qui existe entre la mise en valeur des ressources humaines et des questions telles que la protection sociale, la sécurité alimentaire et la sécurité énergétique, l'agriculture et le développement rural et les migrations internationales³. Bien qu'elle ait accru la complexité de la mise en valeur des ressources humaines en tant que concept transversal, cette généralisation offre de nouveaux moyens d'adopter des approches intégrées pour élaborer des stratégies de développement nationales et pour favoriser la coopération internationale.

5. L'Organisation des Nations Unies promeut une approche globale de la mise en valeur des ressources humaines afin de donner à l'individu les moyens de relever

¹ R. Jolly *et al.*, *UN Contributions to Development Thinking and Practice* (Indiana University Press, 2004).

² Voir la résolution 1989/120 du Conseil économique et social.

³ Voir la résolution 66/217 de l'Assemblée générale.

avec succès les défis du XXI^e siècle et de tirer parti des possibilités qu'il offre. Nous commençons seulement à ressentir les effets de la nouvelle génération de technologies et de progrès scientifiques. À mesure que s'intensifient la mondialisation et l'interdépendance des marchés du travail, il faut porter une attention accrue à la mise en valeur des ressources humaines dans tous les pays. Nombre des plus grands défis auxquels se heurte notre planète ne connaissent pas de frontières : ce constat, redoutable, nous oblige à exploiter le potentiel de nos capacités humaines collectives pour trouver des solutions. Une mise en valeur inclusive des ressources humaines est ainsi essentielle, non seulement pour garantir à chacun la possibilité de gagner sa vie, mais aussi pour augmenter les chances de l'humanité de vivre en paix et de prospérer.

6. Si de nombreux pays ont intégré des éléments de ressources humaines dans leurs stratégies de développement, les contraintes budgétaires posent problème, en particulier dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Pour ne laisser personne de côté, il est donc primordial d'investir au niveau national et régional dans des stratégies inclusives de mise en valeur des ressources humaines et de les mettre en œuvre. À l'échelle internationale, des cadres normatifs sont nécessaires pour faire face efficacement aux nouveaux enjeux et pour que ces innovations profitent à tous sans porter préjudice à l'environnement.

II. L'avenir du travail

7. Partout, le monde du travail change de façon notable en faisant évoluer la demande en ressources humaines et en compétences. Les changements profonds qui surviennent actuellement dans le secteur des technologies, dans l'emploi, du fait de la mondialisation ou au niveau démographique ont des effets à la fois positifs et négatifs pour la population active; ils ont aussi des effets impossibles à prévoir. Dans l'ensemble, les gouvernements nationaux et les autres acteurs clés (que ce soient des secteurs d'activité, des syndicats ou d'autres groupes) ont du mal à suivre les changements et à tenir le rythme. Trop peu de personnes tirent profit des progrès les plus prometteurs, et les personnes vulnérables ou exclues risquent de se retrouver encore plus marginalisées.

8. Toutefois, l'avenir du travail n'est pas un fait accompli et il est possible d'influencer son orientation. Le Programme 2030 promeut des économies centrées sur les personnes et des sociétés inclusives, faisant de l'élimination de la pauvreté et du développement durable des priorités et où chacun a un emploi décent. Concernant sa mise en œuvre nationale, le Programme 2030 ménage une place importante à l'investissement dans la mise en valeur des ressources humaines dans des domaines particulièrement pertinents en vue d'une transition vers un futur plus durable. Une analyse récente a montré que des modèles de fonctionnement durables pourraient créer des débouchés économiques représentant 12 000 milliards de dollars et créer jusqu'à 380 millions d'emplois d'ici à 2030⁴.

9. De grandes chances sont à saisir. Les investissements dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, notamment, permettent la création de nouveaux emplois décents générateurs de gains dans ce domaine. Ainsi, l'Organisation mondiale de la Santé estime que 18 millions de personnels de santé supplémentaires pourraient être nécessaires pour assurer la couverture santé universelle et l'entretenir d'ici à 2030, surtout dans les pays à faible revenu et à

⁴ Business and Sustainable Development Commission, *Better Business, Better World* (Londres, 2017). Disponible à l'adresse http://report.businesscommission.org/uploads/BetterBiz-BetterWorld_170215_012417.pdf.

revenu intermédiaire. En outre, le passage à des économies vertes offre de nombreuses possibilités de croissance et d'emploi dans des domaines tels que les énergies renouvelables et l'adaptation au changement climatique et son atténuation. En se tournant vers des processus plus productifs et des produits et services durables, on pourrait améliorer à grande échelle la qualité des emplois et des salaires. Un meilleur accès à des moyens de subsistance et une participation publique accrue contribueront à promouvoir l'inclusion sociale, notamment pour les jeunes, les femmes et les autres groupes marginalisés.

Tendances actuelles de l'emploi

10. Les tendances actuelles en matière d'emploi dépeignent une situation difficile qui résulte de l'amenuisement du travail dans certains secteurs, de la stagnation des salaires et des inégalités de revenus, ainsi que de l'existence d'emplois vulnérables dans de nombreuses régions en développement. Les taux et les niveaux de chômage dans le monde devraient rester élevés, avec près de 201 millions de chômeurs. Le taux de chômage mondial devrait se maintenir en 2018, mais la hausse du nombre de demandeurs d'emploi continuera d'être plus rapide que celle du nombre d'emplois créés.

11. Les conditions du marché du travail empirent dans les marchés émergents. Le chômage structurel pose des problèmes dans les pays développés. Dans de nombreux pays en développement, la faible qualité des emplois et la pauvreté des travailleurs sont répandues et récurrentes⁵. Les travailleurs qui ont un emploi vulnérable représentent 1,4 milliard de personnes dans le monde et quatre travailleurs sur cinq dans les pays en développement. Leurs perspectives d'obtenir un emploi décent ne devraient s'améliorer que de façon marginale au cours des prochaines années.

12. La polarisation des emplois est une tendance notable, l'augmentation du nombre de travailleurs très qualifiés et de travailleurs peu qualifiés étant de plus en plus liée aux changements technologiques survenant à l'intérieur des secteurs ou entre eux. Il est avéré que la façon dont évoluent les compétences requises pour exercer des emplois diffère énormément selon les pays. Dans de nombreux pays, cette polarisation s'explique par la perte d'emplois moyennement qualifiés et à forte intensité de main-d'œuvre et par l'augmentation de la proportion des emplois très qualifiés ou peu qualifiés.

13. Dans les pays, il n'est pas rare d'observer de grandes disparités sur les marchés du travail entre les différents groupes démographiques : d'où l'importance des stratégies de mise en valeur des ressources humaines qui visent l'inclusion avant toute chose. Les disparités entre les sexes sont particulièrement prégnantes sur les marchés du travail. Bien qu'il s'agisse d'une problématique universelle, l'écart entre les sexes est particulièrement fort dans certaines régions, où le nombre de femmes risquant d'être au chômage fait plus que doubler celui des hommes. Ce problème nécessite des approches adaptées aux contextes nationaux mais qui respectent les engagements pris à l'échelle internationale en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

⁵ Organisation internationale du Travail (OIT), *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2017* (Genève, Bureau international du Travail, 2017). Disponible à l'adresse www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang--fr/index.htm.

Changement technologique

14. Les progrès rapides accomplis en science et dans les domaines des technologies et des innovations transforment les économies et les sociétés et, par conséquent, la manière de rechercher et d'obtenir un emploi. Depuis toujours, les débats sur l'avenir du travail ont avant tout porté sur la technologie et sur les efforts déployés pour la maîtriser et l'influencer, et notamment sur son pouvoir d'entraîner des bouleversements⁶. Bien que l'on attribue souvent les bouleversements liés au monde du travail aux effets négatifs du changement technologique tels que la disparition de métiers, ses effets positifs, notamment la création de nouveaux emplois aux standards plus élevés et plus sûrs, ont été démontrés au long de l'histoire de l'économie⁷.

15. Les précédentes périodes de changement technologique rapide dans le monde du travail ont montré la complexité de tels bouleversements. La révolution industrielle des XVIII^e et XIX^e siècles s'est caractérisée par de nouvelles avancées et innovations dans le secteur manufacturier, dans les transports et dans d'autres secteurs des pays industrialisés. En parallèle, la population, délaissant l'agriculture et l'artisanat présents dans les zones essentiellement rurales, s'est déplacée vers les zones urbaines, qui offraient de nouvelles possibilités dans le secteur manufacturier et le commerce. Au XX^e siècle, les changements découlant de la révolution industrielle ont posé les bases d'un accroissement de la productivité et d'une interconnexion mondiale, avec une attention croissante portée à la consommation et aux technologies numériques, notamment dans les pays les plus riches.

16. L'expérience montre que toute nouvelle vague d'innovations technologiques tend à accélérer la phase suivante de développement. Dans une étude récente, il a été estimé qu'avec la révolution industrielle, il avait fallu au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord plus de 150 ans pour doubler son produit intérieur brut par habitant (avec une population de départ d'environ 9 millions d'habitants)⁸. Plus récemment, la Chine a doublé son produit intérieur brut par habitant en seulement 12 ans (pour une population d'un milliard de personnes) et il a fallu 16 ans à l'Inde pour faire de même (avec environ 900 millions d'habitants). En façonnant les changements survenant dans les économies de ces pays, la technologie a joué un rôle clef, tout comme les divers cadres généraux et réglementaires qui ont permis de soutenir l'éducation publique pour tous, d'encourager l'innovation et de favoriser la croissance et le développement.

17. Les nombreuses avancées de pointe enregistrées actuellement dans les domaines du numérique, de la physique et de la biologie alimentent un changement qui, de par son ampleur et sa rapidité, mérite le nom de « quatrième révolution industrielle », une révolution qui pourrait bien être radicalement différente des précédentes⁹. Les avancées dans les domaines dont l'avenir semblait prometteur mais lointain (notamment l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique, la robotique, la nanotechnologie, l'impression 3D, la génétique et la biotechnologie) se développent de manière exponentielle et s'alimentent mutuellement comme

⁶ Banque mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde : Emplois* (Washington, 2013). Disponible à l'adresse http://siteresources.worldbank.org/EXTNWDR2013/Resources/8258024-1320950747192/8260293-1322665883147/WDR_2013_Report.pdf.

⁷ Laurence Chandy, ed., *Disrupting Development with Digital Technologies. Brookings Blum Roundtable 2016 Post-Conference Report* (Washington, D.C., The Brookings Institute, 2017). Disponible à l'adresse www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/Br_Aspen15_final.pdf.

⁸ Richard Dobbs, James Manyika et Jonathan Woetzel, *No Ordinary Disruption* (McKinsey Global Institute, 2016).

⁹ Klaus Schwab, *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond* (Forum économique mondial, 2016). Disponible à l'adresse www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/.

jamais auparavant¹⁰. Malgré le nombre considérable et croissant de possibilités dans ces domaines, il existe encore de fortes disparités concernant les ressources humaines nécessaires pour les soutenir.

18. La dynamique de la suppression et de la création d'emplois induit, de la part des gouvernements, des travailleurs, des acteurs du secteur privé et des communautés, des changements et des ajustements majeurs qui peuvent être difficiles et coûteux. Dans de nombreux pays, les bouleversements croissants survenant dans certains secteurs ou métiers ont conduit à la suppression d'emplois et donc à des difficultés, à des inégalités et à une vulnérabilité d'ordre économique. Certains experts prévoient que le chômage résultant des effets de rupture des avancées technologiques devrait persister¹¹, d'autres, plus pessimistes encore, estimant qu'un futur sans emploi est une éventualité¹².

19. Les répercussions de tels bouleversements sur le travail et les populations des différents pays varieront selon la manière dont les bénéfices seront répartis entre les groupes économiques et sociaux. Au cours des deux derniers siècles, le changement technologique a généralement été associé à la stagnation des salaires et à l'accroissement des inégalités, du moins pour un temps¹³. Les pays en développement, aux prises avec des difficultés, sont encore nombreux à s'efforcer de renforcer leurs systèmes éducatifs et leurs régimes de protection sociale dans un contexte général où les retombées positives des progrès accomplis dans les domaines de la science, des technologies et de l'innovation sont limitées ou inaccessibles, malgré plusieurs exceptions remarquables, comme la technologie mobile.

20. Il convient cependant de rester prudent au moment d'estimer le nombre d'emplois supprimés ou remplacés en raison de la technologie, notamment dans les pays en développement où relativement peu de données sont disponibles et où des recherches supplémentaires s'imposent. Il y a une différence entre la probabilité qu'un emploi puisse être automatisé et celle qu'il le soit vraiment, et cette différence est plus accentuée dans les pays en développement¹⁴. Il se peut également que cette « rupture » technologique ne fasse pas disparaître entièrement des professions mais qu'elle induise une évolution des emplois et des compétences nécessaires dans certains secteurs.

21. Si les innovations destinées à améliorer la productivité auront pour effet direct la mutation de certains métiers et, dans certains cas, leur disparition, elles pourraient également faire émerger de nouvelles activités économiques et créer des emplois. Cette tendance pourrait mener dans l'ensemble à une création d'emplois nette positive¹⁵. Les entrepreneurs conçoivent et mettent au point de nouveaux biens

¹⁰ Irmgard Nübler, « New Technologies: A Jobless Future or Golden Age of Job Creation? », Département de la recherche, Document de travail n° 13 (Genève, Bureau international du Travail, 2016). Disponible à l'adresse www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_544189.pdf.

¹¹ Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee, *The Second Machine Age: Work Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies* (Norton, 2014).

¹² Martin Ford, *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future* (Perseus, 2015).

¹³ James Bessen, *Learning by Doing: The Real Connection between Innovation, Wages and Wealth* (Yale University Press, 2015).

¹⁴ OIT, *New Automation Technologies and Job Creation and Destruction Dynamics*, Employment Policy Brief (Genève, Bureau international du Travail, 2017). Disponible à l'adresse www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_553682/lang--fr/index.htm.

¹⁵ Irmgard Nübler, « Technological changes and work in the future: Making technology work for all », Future of Work, Issue Note Series n° 1 (Genève, Bureau international du Travail, 2016). Disponible à l'adresse www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_534201/lang--fr/index.htm.

et services, de nouveaux modèles d'affaires et de nouveaux métiers qui feront apparaître de nouveaux postes. Il convient également de prendre en compte le potentiel de la productivité induite par la technologie à se traduire en une élévation du niveau des salaires, une baisse des prix, une augmentation du pouvoir d'achat, un renforcement de la demande de produits à usage domestique, un accroissement de la production et une compensation des emplois perdus. Une technologie qui permet de gagner du temps et de simplifier le travail peut aussi entraîner une hausse de la demande de loisirs, créant ainsi de nouveaux emplois et de nouvelles industries¹⁵.

22. Ces possibilités mettent en lumière de nouveaux domaines pour la future mise en valeur des ressources humaines. Les changements liés à l'innovation et à la technologie ont à la fois rendu certains emplois plus complexes et plus demandeurs en compétences et créé de nouveaux emplois plus qualifiés¹⁵. La croissance de l'emploi devrait avant tout découler des familles d'emplois plus petites et généralement très qualifiées qui ne pourront pas absorber les pertes d'emplois venant d'autres domaines du marché du travail. Dans ce contexte, il est essentiel de véritablement permettre aux individus de se reconverter et d'améliorer leurs compétences.

23. Des mesures proactives seront nécessaires pour gérer les changements provoqués par la technologie, tâche qui s'avèrera particulièrement difficile dans les pays en développement en raison des contraintes institutionnelles et des disparités de ressources et de capacités. En dehors des pôles économiques comme l'Inde et la Chine, la plupart des pays en développement comptent une population qui n'a ni qualifications adéquates, ni accès aux infrastructures. Il est donc essentiel de renforcer l'éducation, le développement des compétences et les infrastructures matérielles et immatérielles pour favoriser l'action à l'échelle nationale et la coopération au service du développement¹⁶.

Mondialisation et évolution des modèles d'emploi

24. L'organisation du travail et de la production évolue également sous l'effet de la mondialisation. La fragmentation géographique, la financiarisation de l'économie et l'internationalisation des chaînes d'approvisionnement sont autant de facteurs qui ont contribué à changer la manière dont les entreprises développent leur main-d'œuvre. L'externalisation de tâches à forte intensité de travail a conduit à la fragmentation des processus de production au-delà des frontières et à la délocalisation d'emplois peu qualifiés des pays développés vers les pays à bas salaires¹⁶. Le travail s'est internationalisé à mesure que les systèmes de production ont pris une dimension plus fragmentée et internationale. En 2015, on estimait qu'un travailleur sur cinq travaillait dans une chaîne d'approvisionnement internationale¹⁷.

25. Les chaînes d'approvisionnement internationales sont devenues la norme dans beaucoup de processus de fabrication et sont aussi de plus en plus adoptées dans le secteur des services. Ce phénomène est la conséquence, dans certains pays, de la quête perpétuelle d'une hausse de la productivité et de la nouvelle spécialisation des entreprises dans certaines tâches et niches de marché. Par exemple, la plupart des

¹⁶ Carl Benedikt Frey et Ebrahim Rahbari, « Do labor-saving technologies spell the death of jobs in the developing world? » in *Disrupting Development with Digital Technologies*. Brookings Blum Roundtable 2016 Post-Conference Report, Laurence Chandy, ed. (Washington, D.C., The Brookings Institution, 2017). Disponible à l'adresse www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/Br_Aspen15_final.pdf.

¹⁷ OIT, *Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde – Tendances 2015* (Genève, Bureau international du Travail, 2017). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS_337069/lang--en/index.htm.

économies développées se sont spécialisées, entre autres, dans la recherche et le développement, le design et la finance alors que les pays en développement se spécialisent dans des secteurs à plus forte intensité de travail, malgré des exceptions notables comme la conception de logiciels et les services d'entreprise.

26. La perspective du « rapatriement » devient une préoccupation pour les pays en développement. On appelle rapatriement le retour de la production de l'industrie manufacturière à forte intensité de travail des pays en développement vers les pays développés motivé par une baisse des coûts de production qui s'explique, elle-même, par l'automatisation et les nouvelles technologies. L'Organisation internationale du Travail estime que c'est cette nouvelle tendance qui aura l'impact négatif le plus fort sur l'emploi des femmes dans les pays en développement, en raison de leur concentration disproportionnée dans les industries qui risquent d'être touchées par ce phénomène¹⁸.

27. On observe également une plus grande diffusion du travail par des réseaux d'entités et de personnes, plutôt qu'une concentration au sein de l'entreprise. Les nouvelles technologies permettent l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail et de nouvelles modalités de travail. Celles-ci réduisent la dépendance des entreprises à des employés clés travaillant à temps plein sur des fonctions fixes et augmentent la présence de salariés dans d'autres pays ou sous des formes non conventionnelles, comme les consultants externes et les prestataires extérieurs¹⁹.

28. Les technologies de l'information et de la communication (TIC), notamment l'économie numérique, ont également fait émerger de nouvelles formes de production et d'emploi, comme l'économie collaborative, la production participative, le télétravail, les espaces de co-travail, les équipes virtuelles, le travail en freelance et les plateformes d'aptitudes en ligne. Ces tendances peuvent brouiller les frontières physiques du bureau ou de l'usine et redéfinir les limites entre la vie privée et la vie professionnelle²⁰. Bien qu'elles puissent augmenter l'efficacité des activités économiques et ménager plus de souplesse aux travailleurs, elles sont aussi à l'origine d'une précarisation des emplois et ont de profondes répercussions politiques et institutionnelles pour les systèmes de protection sociale.

Changements démographiques et migrations

29. L'avenir du travail sera en partie façonné par la démographie de la planète, actuellement marquée par un vieillissement de la population dans certains pays, et par une croissance rapide du nombre de jeunes, dans d'autres. Les pays enregistrant une augmentation de la part de la population en âge de travailler peuvent profiter du dividende démographique pour tirer l'économie vers le haut. Les pays marqués par un vieillissement de la population et un affaiblissement de la croissance démographique risquent de connaître une stagnation économique ainsi que des disparités extrêmes en matière de ressources et de prestation de services. Le rapport entre la structure de la population par âge et les retombées économiques montre que

¹⁸ Organisation internationale du Travail, *New Automation Technologies and Job Creation and Destruction Dynamics*.

¹⁹ Christiane Kuptsh *et al.*, « The Future of Labour Supply: Demographics, migration, unpaid work ». *Future of Work*, Issue Note Series n° 2 (Genève, Bureau international du Travail, 2016). Disponible à l'adresse www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534204.pdf.

²⁰ Valerio De Stefano, « The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy” », *Conditions of Work and Employment*, Series n° 71 (Genève, Bureau international du Travail, 2016). Disponible à l'adresse www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.

ces tendances ne sont pas nécessairement inévitables mais qu'elles sont liées aux choix politiques effectués dans les pays²¹.

30. L'économie mondiale doit créer plus de 600 millions de nouveaux emplois d'ici à 2030¹⁹. Dans beaucoup de pays en développement, la population en âge de travailler va continuer de croître, face à une pénurie d'emplois. Même quand le secteur privé se développe rapidement, la part de la population active qui peut être absorbée ne l'est pas toujours assez rapidement par rapport à la croissance démographique. C'est une des raisons pour lesquelles on observe une grande part de la population active dans le secteur non structuré de l'économie dans les pays en développement.

31. Le chômage touche les jeunes de manière disproportionnée. En 2015, 43 % des jeunes de la population active dans le monde étaient au chômage ou vivaient – pour ceux qui avaient un emploi – en situation de pauvreté, faute d'un travail décent. L'accès limité des jeunes d'aujourd'hui au monde du travail n'est pas viable et met en péril la mise en œuvre du Programme 2030. Il est nécessaire de concevoir des stratégies plus vastes et plus intégrées qui stimulent la mise en valeur des ressources humaines en offrant plus de débouchés aux jeunes.

32. En parallèle, les personnes vivent plus longtemps, en meilleure santé, et ont moins d'enfants, ce qui contribue au vieillissement de la population dans de nombreux pays. En Europe, les personnes âgées de 60 ans ou plus représentent 25 % de la population, un chiffre qui devrait se hisser à 35 % d'ici à 2050²². Le vieillissement constitue aussi une préoccupation grandissante des populations qui connaissent une croissance rapide et des pays se trouvant au début d'une transition démographique. La plupart des sociétés commenceront déjà à vieillir dans une génération. Ce phénomène met à mal les systèmes de protection sociale et crée une demande pour certains types de travailleurs.

33. De nombreuses évolutions démographiques amplifient l'inadéquation géographique dans le domaine de l'emploi. L'Afrique et l'Asie du Sud représenteront 60 % de la hausse de la main-d'œuvre entre 2010 et 2030 alors qu'elles sont à la traîne en ce qui concerne l'accès à l'école. Les régions très qualifiées connaîtront, avec le vieillissement de leur population, une baisse du nombre d'adultes en âge de travailler. En Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, ces changements démographiques combinés à l'accès inégal à l'éducation créent un excédent de travailleurs peu qualifiés et une pénurie de travailleurs moyennement qualifiés.

34. Les migrations devraient s'intensifier à l'avenir avec la poursuite des transitions démographiques et le manque continu et généralisé de possibilités de travail décent dans les pays en développement. En 2015, on comptait 244 millions de migrants internationaux, soit une augmentation de 41 % par rapport à 2000¹⁹. De 2009 à 2016, la part de la population en âge de travailler et désireuse d'émigrer n'a cessé d'augmenter dans la plupart des régions du monde⁵. Bien que les motifs incitant à émigrer soient complexes et variés, la recherche d'un meilleur accès à l'emploi et de meilleurs moyens de subsistance est un des principaux facteurs de migration. À leur niveau actuel, les migrations internationales ne pourront toutefois pas compenser le vieillissement de la population ni la faiblesse de la fécondité²².

²¹ Andrew Mason *et al.*, « Support Ratios and Demographic Dividends: Estimates for the World », Document technique 2017/1, Division de la population (New York, Département des affaires économiques et sociales, 2017). Disponible à l'adresse www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/technical/TP2017-1.pdf.

²² Département des affaires économiques et sociales, *World Population Prospects 2017*. Disponible à l'adresse <https://esa.un.org/unpd/wpp/>.

III. L'avenir de l'éducation et de la formation

35. L'éducation, la formation professionnelle et le développement des compétences, qui sont au cœur de la mise en valeur des ressources humaines, doivent être adaptés aux changements du monde du travail, actuels comme attendus. À cet égard, il faudra continuer d'améliorer les systèmes éducatifs et la formation, notamment en augmentant la qualité et la pertinence des programmes pédagogiques et des établissements d'enseignement. Compte tenu des tendances qui entourent l'avenir du travail, il reste beaucoup à accomplir en ce sens.

36. Actuellement, le taux d'alphabétisation mondial est plus élevé que jamais et des progrès remarquables ont été enregistrés, ces 15 dernières années, sur le front de la scolarisation. En 2014, au niveau mondial, les taux ajustés de scolarisation nette étaient de 91 % pour l'enseignement primaire; dans l'enseignement secondaire, ils étaient de 84 % pour le premier cycle et de 63 % pour le second²³. Les effectifs de l'enseignement supérieur ont aussi régulièrement augmenté : entre 2000 et 2014, le nombre d'étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement supérieur a doublé, passant de 100 millions à 207 millions²⁴.

37. Près de 358 millions de jeunes dans le monde sont au chômage et ne font pas d'études ni ne suivent de formation. Les jeunes femmes sont particulièrement touchées dans la plupart des régions, mais c'est en Afrique du Nord et en Asie occidentale que l'écart entre les sexes est le plus important. On observe aussi de fortes disparités en matière d'éducation dans les zones connaissant des situations d'urgence ou des crises prolongées. Dans les zones de conflits, 25 millions d'enfants en âge de fréquenter le primaire ou le secondaire ne vont plus à l'école. La moitié des enfants réfugiés en âge d'aller à l'école primaire et les trois quarts des réfugiés en âge de fréquenter des établissements du secondaire ne vont pas à l'école²⁵.

38. Partout dans le monde, la qualité de l'éducation reste un défi. Dans l'ensemble, les enfants vont plus longtemps à l'école, mais beaucoup n'y acquièrent pas les compétences de base en lecture et en arithmétique. Des études récentes sur l'apprentissage ont révélé que, dans 9 des 24 pays que compte l'Afrique subsaharienne et 6 des 15 pays que compte l'Amérique latine pour lesquels des données étaient disponibles à ce sujet, moins de la moitié des élèves arrivés à la fin du cycle de l'enseignement primaire avait atteint le niveau d'aptitudes minimal en mathématiques. Dans 6 pays d'Afrique subsaharienne disposant de données en la matière, moins de la moitié des élèves ayant terminé le cycle de l'enseignement primaire avait atteint le niveau d'aptitudes minimal en lecture²⁶. Pour inverser cette tendance, il faut recruter des enseignants dans l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire et les former davantage, notamment en Afrique subsaharienne.

39. Les retombées positives de l'éducation sont en outre inégalement réparties à l'intérieur des pays. Dans tous les pays disposant de données à ce sujet, les enfants issus des 20 % de ménages les plus riches avaient une meilleure maîtrise de la lecture que les enfants issus des 20 % de ménages les plus pauvres. L'éloignement géographique entrave souvent l'accès à l'éducation des enfants dans les zones

²³ Voir E/2017/66.

²⁴ Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), « Six façons de garantir que l'enseignement supérieur ne laisse personne sur le carreau », *Document d'orientation 30*, (Paris, 2017). Disponible à l'adresse <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002478/247862F.pdf>.

²⁵ UNESCO, *Rapport mondial de suivi sur l'éducation* (Paris, 2016). Disponible à l'adresse <http://en.unesco.org/gem-report/>.

²⁶ Voir E/2017/66.

rurales ou reculées, notamment dans les petites îles. Dans la plupart des pays disposant de données à ce sujet, les enfants des zones urbaines ont une meilleure maîtrise de la lecture que ceux des zones rurales²⁶. Dans les zones rurales, la qualité des enseignants est plus faible, les ratios élèves/enseignants sont plus élevés et la rétention et l'absentéisme des enseignants sont des préoccupations majeures²⁷.

40. Le manque de compétences de base se poursuit durant l'adolescence et freine la transition des jeunes vers le marché du travail. Dans les pays à faible revenu, 31 % des jeunes ne possèdent aucune instruction formelle, comparativement à 6 % dans les pays à revenu faible-moyen et 2 % dans les pays à revenu moyen-supérieur²⁸. Même dans les pays à revenu élevé, il existe un manque avéré de diplômés de l'enseignement tertiaire, comme le montre l'accroissement des inégalités et de la « prime d'études supérieures » dans les salaires. D'ici à 2020, selon la demande, le monde pourrait manquer de 40 millions de travailleurs diplômés de l'enseignement tertiaire, et compter jusqu'à 95 millions de travailleurs peu ou moyennement diplômés de trop²⁹.

41. Dès lors qu'un haut niveau de connaissances techniques n'est plus la garantie d'un emploi et que la pauvreté est la réalité de beaucoup de travailleurs, la mise en valeur des ressources humaines doit s'attacher en priorité à remédier à l'inadéquation entre la main-d'œuvre hautement qualifiée et l'offre d'emplois décents. Garantir des perspectives à tous les jeunes nécessitera des politiques de mise en valeur des ressources humaines ciblées, notamment des stratégies visant à faciliter le passage de l'école à un emploi décent. Ce passage est d'autant plus difficile pour les jeunes femmes, qui risquent, davantage que les hommes, d'occuper des emplois de moindre qualité ou de se retrouver au chômage. Les investissements à long terme nécessaires pour réaliser les ajustements des systèmes d'enseignement et de formation peuvent sembler intimidants; ils seront néanmoins déterminants pour permettre aux jeunes d'occuper la place qui leur revient au sein de la population active et dans les affaires publiques et, partant, pour créer des sociétés inclusives et viables.

A. Des compétences pour le XXI^e siècle

42. Au XIX^e siècle, l'industrialisation a posé les bases des sociétés contemporaines, et notamment de leurs systèmes éducatifs. Aujourd'hui, le potentiel de transformation, voire de perturbation, des progrès technologiques, nous oblige à réévaluer les programmes d'éducation et de formation, même s'il peut aussi nous fournir des solutions innovantes pour y parvenir. De nombreux pays ont commencé à explorer de nouvelles méthodes permettant à leurs citoyens de se doter des compétences nécessaires pour obtenir un emploi dans le contexte d'une économie mondiale.

43. L'éducation de base, et en particulier la maîtrise de la lecture et du calcul, reste le point de départ pour la mise en valeur des ressources humaines et demeure une priorité dans de nombreux pays. Sans ces compétences de base, apprenants et

²⁷ Centre for International Teacher Education, « Rural teachers in Africa: A report for the International Labour Organization ». Document de travail n° 312 (Genève, Bureau international du Travail, 2017).

²⁸ Organisation mondiale du Travail, *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2015 : Accroître les investissements dans l'emploi décent pour les jeunes* (Genève, Bureau international du Travail, 2015).

²⁹ Richard Dobbs *et al.*, « The world at work: Jobs, pay and skills for 3.5 billion people » (McKinsey Global Institute, 2012). Disponible à l'adresse <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/the-world-at-work>.

travailleurs devront faire face, à l'avenir, à d'importantes difficultés sur un marché du travail changeant et incertain. Cependant, les TIC rendant les connaissances spécialisées plus accessibles que jamais, l'éducation formelle commence à mettre l'accent sur la formation d'une pensée analytique et critique, plus que sur l'acquisition de connaissances figées et la mémorisation.

44. De nouveaux emplois devraient être créés dans les secteurs nécessitant la résolution de problèmes complexes ou liés à un contexte très particulier, davantage que dans des secteurs aux tâches planifiées ou routinières, comme les chaînes de production ou de fabrication. Les connaissances techniques formelles associées à des compétences cognitives et comportementales, que la technologie remplacera plus difficilement, prendront donc une importance croissante.

45. À l'avenir, l'éducation devra être centrée davantage sur les compétences de la vie active plus spécifiques que les compétences de base et applicables dans plusieurs disciplines : 113 pays ont intégré dans leurs systèmes éducatifs des compétences préparant l'individu à faire face aux défis complexes de notre époque, y compris des compétences en matière de résolution de problèmes, de communication et de collaboration, l'alphabétisation numérique et l'apprentissage par le service, ainsi que des compétences comportementales comme la persévérance et l'intelligence sociale, et des qualités telles que l'imagination et la créativité³⁰. L'objectif de développement durable 4 reflète une approche globale similaire, centrée sur des acquis véritablement utiles, une prise en charge de la petite enfance, des compétences techniques et professionnelles, ainsi que l'éducation à des modes de vie durables et à la citoyenneté mondiale³¹.

Un apprentissage tout au long de la vie

46. Des approches globales visant tout le cycle de vie comprenant l'éducation formelle et les compétences de la vie active seront très importantes pour une participation efficace à un monde du travail en rapide mutation. Il est de plus en plus largement admis que les pays doivent investir dans le développement du jeune enfant afin de fournir aux enfants des compétences de base. Il faut un « apprentissage et un réapprentissage » s'étendant tout au long de la vie, qui offrent des occasions de formation continues, pour aider à ne laisser personne de côté et assurer que tous puissent bénéficier des progrès technologiques.

47. Un changement des mentalités est nécessaire si l'on veut voir dans le changement et les perturbations une occasion d'acquérir de nouvelles compétences, plutôt qu'une menace. L'apprentissage tout au long de la vie sera donc déterminant et nécessitera la mise au point de parcours d'apprentissage multiples et flexibles pour tous les âges et niveaux d'instruction. Le fait de savoir « comment apprendre » et de savoir acquérir des « compétences de savoir-être » telles que le travail d'équipe, l'encadrement, le souci du client et la médiation, est de plus en plus valorisé puisqu'il est associé à la capacité pour l'individu d'adapter ses compétences et de s'adapter à différents environnements de travail, augmentant ainsi ses chances de conserver un emploi.

³⁰ Esther Care *et al.*, « Skills for a changing world: National perspectives and the global movement » (Washington, D.C., The Brookings Institution, 2017). Disponible à l'adresse www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/03/global-20170324-skills-for-a-changing-world.pdf.

³¹ Voir la résolution 70/1 de l'Assemblée générale

Initiation technologique

48. Les « compétences de savoir-être » sont également considérées comme fondamentales et complémentaires de l'acquisition de compétences plus technologiques. Les plateformes d'apprentissage numériques se sont révélées efficaces pour des apprenants à différentes étapes de la vie, avec notamment l'apprentissage par le jeu pour les enfants, l'apprentissage en ligne pour l'enseignement supérieur, le renforcement des compétences adapté au rythme de chaque apprenant pour les adultes, et des formations sur le terrain reposant sur la technologie³². Cependant, les 3,9 milliards de personnes dans le monde qui n'ont pas accès à Internet sont exclues de telles possibilités de formation³³.

49. L'initiation technologique, devenue une des principales exigences pour accéder à l'emploi, constitue, dans de nombreuses sociétés, une compétence essentielle pour pouvoir participer pleinement à la vie publique. De nombreux jeunes utilisent Internet, mais, en majorité, ils ne possèdent pas de compétences numériques pertinentes pour trouver un emploi. Certains pays ont mis en place des cadres globaux pour inciter les enfants à s'intéresser à la science et aux mathématiques tout en promouvant une utilisation efficace de la technologie.

50. L'utilisation d'ordinateurs et d'Internet a été intégrée dans les programmes scolaires, facilitant l'accès aux contenus éducatifs et offrant des moyens d'interaction supplémentaires entre enseignants et élèves. D'après des données recueillies auprès de 65 pays en développement, la moyenne du nombre d'écoles ayant accès à des ordinateurs et à une connexion Internet à des fins pédagogiques dépasse les 60 %, tant au niveau primaire que secondaire³⁴. Néanmoins, dans plus de la moitié des pays de l'Afrique sub-saharienne disposant de données à ce sujet³⁴, ce pourcentage est inférieur à 40 %. Dans les pays développés, on a constaté que l'utilisation efficace des TIC dans les salles de classe était freinée par deux facteurs : le manque de matériel, et l'absence de formation adaptée des enseignants. Seuls 37 % des enseignants ont récemment déclaré faire appel aux TIC de manière régulière³⁵.

51. Dans de nombreux pays, des applications sur mesure pour téléphone portable sont utilisées pour promouvoir l'éducation et l'apprentissage. Mais le fossé numérique – souvent lié au « fossé électrique » – exclut encore de nombreuses personnes du monde du travail interconnecté. Ce fossé entre les personnes disposant des qualifications et compétences nécessaires pour bénéficier de l'utilisation d'un ordinateur, et celles qui en sont dépourvues crée un « deuxième fossé numérique »³⁶ et risque de renforcer les inégalités. Il est donc crucial de combler l'écart numérique pour l'avenir de l'éducation et l'avenir du travail.

Compétences interculturelles et éducation et formation durables

52. Dans le monde du travail interconnecté et mobile, les compétences interculturelles, telles que les langues et le respect pour la diversité, sont considérées comme essentielles pour aider les apprenants à devenir des citoyens du monde responsables. Une connaissance tacite de différents contextes sociaux et

³² Forum économique mondial, *Human Capital Report 2016*, (2016). Disponible à l'adresse <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/>.

³³ Union internationale des télécommunications, *ICT Facts and Figures 2016*, disponible à l'adresse www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2016.pdf.

³⁴ Voir E/2017/66.

³⁵ Organisation de coopération et de développement économiques, (OCDE) « Skills for a Digital World: Background Report for the 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy », OECD Digital Economy Papers n° 250 (2016).

³⁶ Banque mondiale, *World Development Report 2016: Digital Dividends* (Washington, D.C., 2016).

culturels augmente l'efficacité de l'enseignement, du tutorat, des négociations et de la coordination. Le renforcement de la collaboration interdisciplinaire est également important pour comprendre et relever des défis complexes et multidimensionnels. Les connaissances spécialisées devront être complétées par une compréhension approfondie des corrélations existant entre différentes disciplines.

53. L'éducation au service du développement durable à tous les niveaux sensibilise aux défis qui y sont liés, y compris les défis économiques, sociaux et environnementaux. L'éducation au service du développement durable a été reconnue comme un élément crucial d'une éducation de qualité, permettant à chacun de contribuer au développement durable tout en renforçant la place de l'éducation dans tous les programmes de développement durable.

54. Des « compétences écologiques » ayant émergé en réponse aux inquiétudes mondiales concernant l'environnement, elles devront être intégrées dans les systèmes éducatifs et de formation pour préparer la transition vers une économie inclusive prévoyant des modèles de production et de consommation durables. Des initiatives visant à rendre la formation professionnelle « plus écologique »³⁷ cherchent à éduquer et à former une « main-d'œuvre verte », qui pourra ainsi, par exemple, acquérir des compétences diagnostiques permettant de calculer l'empreinte carbone ou une formation sur l'efficacité énergétique venant compléter les compétences existantes.

B. Mise en valeur inclusive des ressources humaines

55. Les nouveaux outils des TIC et d'autres innovations technologiques ont le potentiel de démocratiser les occasions d'apprentissage sur le long terme et d'accélérer la mise en valeur des ressources humaines. Une expansion équitable de l'éducation permettrait probablement de réduire les inégalités et de libérer les plus défavorisés de la pauvreté. À court terme toutefois, les avancées technologiques risquent de profiter de manière disproportionnée à ceux qui disposent déjà d'un niveau d'éducation avancé et d'un accès à une infrastructure de réseau. Il demeure donc important, pour les stratégies de mise en valeur inclusive des ressources humaines, d'investir régulièrement dans la qualité du développement des compétences de base et la réduction du fossé numérique.

Démocratisation des possibilités d'apprentissage

56. Dans les pays à faible revenu, la technologie pourrait améliorer l'accès à l'éducation des enfants vivant dans des zones reculées. Si la responsabilité première de fournir aux citoyens une éducation de base de qualité revient aux gouvernements, nombre de solutions innovantes ont été initiées par des organisations de la société civile et des collectivités philanthropiques pour compléter les efforts gouvernementaux lorsque les progrès en la matière tardaient à se concrétiser.

57. Les initiatives philanthropiques dans le secteur de l'éducation se sont également multipliées dans les pays industrialisés pour soutenir, souvent, les districts scolaires locaux. Certaines universités et initiatives offrent des programmes éducatifs peu coûteux, voire gratuits, aux communautés défavorisées. C'est pourquoi, on voit de plus en plus d'investissements de capitaux privés dans ce domaine traditionnellement considéré comme étant du ressort de l'État.

³⁷ UNESCO, *Greening Technical and Vocational Education and Training. A practical guide for institutions* (Paris et Bonn, UNESCO, 2017). Disponible sur www.unevoc.unesco.org/go.php?q=page_greening_tvte.

58. Dans certains contextes toutefois, la privatisation et la commercialisation de l'éducation de base de qualité ont eu pour effet d'introduire une discrimination et des inégalités dans le système éducatif³⁸. De la même manière, de nombreux programmes d'apprentissage continu présupposent un accès aux ressources, des heures de travail flexibles et, surtout, la motivation nécessaire pour reprendre une formation. À cet égard, il sera crucial de mettre en place un cadre réglementaire qui établisse des normes et standards minimaux pour la création et le fonctionnement des services éducatifs ainsi que des mesures d'incitation à l'engagement continu en matière d'apprentissage.

59. De nombreux pays ont une longue tradition de cours peu coûteux ou gratuits dispensés par des collèges communautaires ou des universités libres. Des « garanties de compétences » ont fait leur apparition en Australie et en Europe, assurant des droits à l'éducation et à la formation pour les jeunes comme pour les adultes. L'initiative « SkillsFuture » de Singapour est un exemple d'initiative prise par le Gouvernement, en collaboration avec le secteur privé, pour rendre la formation continue accessible et abordable. Introduite en janvier 2016, cette initiative offre à tous les citoyens de Singapour âgés de plus de 25 ans un crédit devant leur permettre de payer des formations organisées par des organismes certifiés. Elle offre également des subventions aux citoyens de plus de 40 ans afin d'encourager la formation tout au long de la vie. Les entreprises participantes indiquent les changements qu'elles estiment être les plus importants dans les prochaines années, et ces derniers sont pris en compte pour créer des « cartes des transformations industrielles » servant à orienter les citoyens dans leur choix de formation.

60. Dans le secteur de l'enseignement supérieur, des classes spécialisées sous forme de cours en ligne ouverts à tous se sont largement répandues et continuent de s'améliorer. De même, les plateformes de réseautage professionnel et les entreprises de formation en ligne offrant des formations à la demande se sont considérablement développées. Ces ressources en ligne semblent correspondre aux besoins des apprenants et des travailleurs souhaitant renforcer leurs connaissances et leurs compétences dans un cadre flexible. De premières expériences menées par des universités offrant des diplômes en ligne ont démontré que ces classes ne concurrencent pas les inscriptions sur campus mais visent des personnes cherchant à approfondir leurs connaissances tout en conservant leur emploi. Les cours en ligne ouverts à tous sont également attractifs pour les employeurs souhaitant conserver leur main-d'œuvre et permettent de combler le manque de formations actuellement disponibles pour les personnes en poste. S'il est encore tôt pour se prononcer sur le succès ou l'échec de ces technologies³⁹ sur le long terme, il est certain qu'elles offrent la possibilité d'élargir l'accès à des diplômes universitaires et à des formations spécialisées.

Investir dans les enseignants

61. Les progrès technologiques obligent les systèmes éducatifs à s'adapter mais offrent également des solutions innovantes qui permettent de diffuser les contenus pédagogiques nécessaires pour l'acquisition des compétences indispensables au vingt et unième siècle. Elles permettent ainsi de créer des synergies entre la technologie et l'éducation afin d'ouvrir à tous des possibilités d'apprentissage à bas coût ou gratuit.

³⁸ Voir la résolution 35/2 du Conseil des droits de l'homme.

³⁹ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), « Skills for a Digital World ».

62. Les plateformes d'apprentissage en ligne, l'intelligence artificielle et la révolution des données ont modifié les méthodes d'enseignement et peuvent contribuer à améliorer la qualité et la réactivité des interactions entre étudiants et enseignants. Les programmes d'enseignement et de formation professionnelle peuvent être adaptés au niveau de connaissances d'un apprenant particulier, et l'apprentissage entre pairs permet de stimuler les compétences de collaboration en plus de l'acquisition de connaissances⁴⁰. Parmi les approches pédagogiques innovantes, on peut noter l'utilisation d'outils de simulation pour la préparation et la formation. Les avancées technologiques pourraient également ouvrir de nouvelles possibilités pour accroître la responsabilité en matière de suivi des résultats.

63. L'éducation étant spécifique au contexte, les enseignants sont les principaux spécialistes dans les salles de classe. Avec l'émergence de marchés du travail plus dynamiques, les systèmes de compétences font face à des contraintes imputables au manque d'enseignants et de formateurs, de gestionnaires, d'évaluateurs et de concepteurs de programmes pédagogiques⁴¹. Il sera donc crucial d'investir dans des formations de qualité pour les enseignants, y compris des formations à l'enseignement de compétences informatiques. L'éducation des enseignants et la mise au point de politiques spécifiques visant à promouvoir la formation continue, mettant l'accent sur la connaissance et l'innovation pédagogiques, donneront des résultats à long terme.

IV. Critères institutionnels : stratégies pour la mise en valeur des ressources humaines

La mise en valeur des ressources humaines, élément fondamental des stratégies nationales de développement durable

64. La mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 nécessitera une intégration des politiques à tous les niveaux, soutenue par des institutions efficaces et des ressources humaines aux compétences adaptées. La mise en valeur des ressources humaines dans le cadre des stratégies nationales de développement durable doit reposer sur un engagement multipartite qui permette d'assurer l'intégration et la coordination des politiques. Si quelques pays ont déjà entamé ce processus, rares sont encore ceux qui ont accordé une place prioritaire aux compétences de base émergentes nécessaires aux stratégies nationales de développement durable⁴².

65. L'interconnexion croissante entre les défis de développement locaux et mondiaux est un élément clé des objectifs de développement durable. Les institutions soutenant la mise en valeur des ressources humaines auront un rôle important à jouer pour appuyer la capacité intrinsèque de chaque pays à aborder l'ensemble des questions visées par les objectifs de développement durable et à

⁴⁰ Kiira Kärkkäinen et Stéphan Vincent-Lancrin, « Sparking Innovation in STEM Education with Technology and Collaboration: A Case Study of the HP Catalyst Initiative » (2013), OECD Education Working Papers, N° 91 (OCDE, 2013). Disponible à l'adresse www.educationinnovations.org/research-and-evidence/sparking-innovation-stem-education-technology-and-collaboration-case-study-hp.

⁴¹ Michael Axmann *et al.*, « Vocational Teachers and Trainers in a Changing World: The Imperative of High Quality Teacher Training Systems », Employment Policy Department, Working Paper n° 177 (Genève, Bureau international du Travail, 2015).

⁴² Paula Brewer et Paul Comyn, *Integrating core work skills into TVET systems: Six country case studies* (New Delhi, Bureau international du Travail, 2015). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_470726.pdf.

intégrer les cibles et buts pertinents dans des politiques et efforts pour les réaliser. S'il n'y a pas d'approche unique, il est cependant possible d'identifier les éléments contribuant à une mise en valeur efficace des ressources humaines en tant que pilier des stratégies nationales de développement durable.

66. Les stratégies de mise en valeur des ressources humaines ne pourront réussir sans une compréhension approfondie des schémas d'inégalités et un engagement en faveur de l'égalité des chances. Il sera indispensable, pour construire des sociétés inclusives et avancer vers un avenir réellement durable, d'assurer l'accès de tous aux possibilités de formation, et particulièrement des groupes faisant face à de plus grandes difficultés comme les jeunes, les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs handicapés et les travailleurs des communautés rurales.

Réforme des systèmes d'éducation et de formation

67. Pour réussir, les stratégies de mise en valeur des ressources humaines devront s'appuyer sur des investissements à long terme dans une éducation et une formation de qualité inclusives et équitables ainsi que dans des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie et pour tous. Certains pays ont encore du mal à assurer l'accès aux compétences de base et à offrir des infrastructures scolaires adéquates, y compris en ce qui concerne les conditions d'hygiène et l'accès à l'électricité. Il sera donc crucial d'établir des politiques qui reconnaissent les liens entre le développement de compétences, les gains de productivité, les possibilités d'emploi et la transition vers des économies durables.

68. Les pays saisissent d'ores et déjà des occasions de réformer leurs systèmes éducatifs pour répondre à la demande de nouvelles compétences, mais beaucoup rencontrent des difficultés pour inclure dans les programmes les nouvelles compétences nécessaires dans un monde du travail interconnecté, et donc pour les transmettre efficacement aux élèves. Les systèmes d'éducation publique devront par conséquent répondre à de nombreux défis, dont beaucoup évoluent très rapidement. En l'absence d'une solution unique, de telles réformes nécessiteront une évaluation complète des systèmes éducatifs nationaux, ainsi que des engagements politiques et financiers.

69. Au niveau mondial, l'éducation préscolaire, qui facilite les phases d'apprentissage ultérieures, a été reconnue comme étant un élément crucial du système éducatif. Des exemples pris à la fois dans des pays à revenu élevé et dans des pays à faible revenu montrent que, sur le long terme, les programmes préscolaires de qualité favorisent la réussite éducative et permettent de réduire les dépenses publiques. Dans de nombreux pays, la priorité absolue de la réforme éducative est passée de l'inscription à l'école, en particulier l'école primaire, à une plus grande attention portée à la qualité des résultats scolaires. Cette évolution s'est notamment traduite par un recours accru à des tests de niveau internationaux ainsi que par le développement des conseils d'administration des écoles, incluant des professeurs, des parents et des membres de la communauté, pour renforcer leur responsabilité.

70. Dans le secteur de l'enseignement supérieur, la logique systémique et les approches interdisciplinaires gagnent en importance en tant que moyen d'innovation. Cependant, certaines disciplines utilisent des méthodes et des normes différentes et rencontrent encore, de ce fait, des difficultés à communiquer l'évolution de leurs domaines. La structure fondamentale de l'enseignement supérieur est également très cloisonnée. Les projets interdisciplinaires se poursuivent sur des périodes plus longues que les projets conventionnels, et sont donc plus onéreux. Les pays ont adopté des approches interdisciplinaires de manières très différentes, si bien que, dans de nombreuses régions du monde, il n'y

a pas encore de vision stratégique pour la recherche qui englobe des disciplines multiples.

71. En incluant l'apprentissage tout au long de la vie comme priorité au sein des objectifs de développement durable, les cadres de développement mondiaux permettent d'offrir de nouvelles possibilités pour l'éducation des adultes. Cependant, la fragmentation des approches actuelles et des financements limités continuent à restreindre son potentiel. Il faut donc la volonté politique et financière requise pour créer des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie efficaces qui puissent offrir des capacités institutionnelles supplémentaires pour soutenir l'apprentissage dans le cadre du travail dans l'avenir.

72. Ainsi, les stratégies de mise en valeur des ressources humaines ont généralement démontré leur efficacité pour trois objectifs principaux : fournir une offre correspondant à la demande actuelle de compétences, aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter au changement et construire et maintenir des compétences répondant aux besoins futurs du marché du travail⁴³. Ces objectifs peuvent être atteints grâce à une éducation de qualité pour tous, qui pose une base solide pour de futures possibilités de formation et d'emploi. Il importe de construire des ponts entre le monde de l'emploi et la formation pour améliorer l'adéquation des compétences. La formation continue sur le lieu de travail et l'apprentissage tout au long de la vie jouent aussi un rôle crucial. Un dialogue soutenu entre les employeurs et les formateurs, la coordination entre les institutions gouvernementales, des informations adéquates sur le marché du travail, des services d'emploi et des examens de la performance permettront également d'avancer vers des stratégies de mise en valeur des ressources humaines qui recensent les besoins de compétences en amont et soutiennent donc l'innovation, l'investissement, la diversification économique et la compétitivité⁴³.

Construire des passerelles de l'éducation à l'emploi

73. Pour réussir, la mise en valeur des ressources humaines nécessitera de meilleures connexions entre l'éducation et le marché du travail, afin de transformer les qualifications en emplois. Certains pays ont mis l'accent sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels comme une passerelle vers l'emploi permettant également de donner une réponse plus efficace aux besoins changeants du marché du travail. Cependant, les gouvernements ont du mal à intégrer dans les modèles d'éducation professionnelle l'ensemble des compétences voulues, y compris les formations interdisciplinaires et l'apprentissage tout au long de la vie.

74. La formation professionnelle a fait ses preuves comme modèle efficace de partenariats public-privé dans le secteur de l'éducation. Le dialogue avec le secteur privé, et les perspectives qu'il offre, peuvent être bénéfiques aux établissements éducatifs et de formation en ce qu'ils permettent d'assurer que les formations évoluent au même rythme que les besoins des employeurs. Les universités et les industries pourront ainsi tirer parti de leur longue expérience de la coopération sur des projets de recherche d'envergure.

75. Une collaboration plus étroite sera également nécessaire entre les ministères pour formuler des stratégies intégrées englobant les politiques publiques dans les domaines de l'éducation, de la jeunesse, de l'industrialisation et du développement rural. De plus en plus imbriquée dans le marché du travail, l'éducation permet aux employés d'améliorer leurs compétences tout au long de leur carrière, si bien qu'il

⁴³ Organisation internationale du Travail, *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy* (Genève, Bureau international du Travail, 2012). Disponible à l'adresse www.oecd.org/g20/summits/toronto/G20-Skills-Strategy.pdf.

conviendra de renforcer les partenariats public-privé existants pour soutenir les apprenants sur leurs lieux de travail. Les gouvernements devront également renforcer les mesures d'incitation pour que les entreprises et les individus investissent dans et participent à l'apprentissage et la formation tout au long de la vie.

76. La présence de fournisseurs privés de programmes d'éducation continue révèle les défis que pose un marché de l'apprentissage de plus en plus diversifié, dans lequel les gouvernements ne sont pas les seuls pourvoyeurs de l'éducation. Les institutions d'éducation publique devront renforcer leurs dispositifs de responsabilisation pour certifier et garantir la qualité des programmes pédagogiques fournis par les autres acteurs. Des compétences plus fluctuantes pourraient également rendre nécessaire une révision des classifications professionnelles restrictives sur lesquelles s'appuie l'élaboration de normes de compétences et de qualifications.

Renforcer les systèmes de protection sociale et les normes de travail

77. Le XX^e siècle s'est distingué, au premier chef, par le développement des syndicats et la mise au point d'un cadre de concertation sociale et d'une législation du travail. Ces acquis ont abouti à l'établissement de normes internationales du travail et d'autres mécanismes de promotion des droits et du bien-être des travailleurs, y compris la reconnaissance de l'accès à l'assurance sociale comme un droit de l'homme fondamental⁴⁴.

78. Ce cadre de protection a été conçu pour répondre à un marché du travail, dont il est également largement dépendant, caractérisé par une stabilité de l'emploi et par une croissance économique constante et forte. C'est pourquoi ce type de couverture sociale a connu moins de succès dans les pays en développement. Bien que tous les pays aient pris des mesures pour établir des systèmes de sécurité sociale complets, seule 27 % de la population mondiale y a aujourd'hui accès.

79. Dans les pays en développement, les défis persistants que sont la faiblesse de la croissance et de la productivité ainsi que la présence d'emplois informels et vulnérables ont entravé l'apparition des syndicats et, partant, la mise au point des programmes de protection sociale que ces derniers ont historiquement contribué à produire. Cette tendance provoque une incertitude quant à l'avenir du travail dans ces pays, en particulier en l'absence de mouvements syndicaux forts et bien définis, et quant au rôle restreint qu'y joue la négociation collective. Quels que soient les progrès accomplis dans ce domaine, il sera probablement difficile de reproduire ce qui a été fait par le passé et des innovations considérables seront nécessaires pour faire reconnaître les droits des travailleurs, en particulier dans les pays en développement, et pour réglementer le travail décent en prenant en compte le paysage changeant de l'emploi⁷.

80. Des solutions innovantes visant à élargir la protection sociale et à permettre l'investissement des compétences et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, la concertation sociale et la négociation collective sont également nécessaires pour donner lieu à de nouvelles formes d'emplois et d'entreprises non conventionnelles, comme le travail de courte durée ou les emplois « à la tâche ». La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, y compris par la

⁴⁴ Louise Fox, « Why are worker benefits and protections so limited in developing economies? », Brookings Blum Roundtable 2016 Post-Conference Report (Washington, D.C., The Brookings Institute, 2017). Disponible à l'adresse www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/Global_20160720_Blum_FoxWeb.pdf.

promotion de coopératives et autres entreprises d'économie solidaire, offre aussi des possibilités.

81. Le revenu minimum universel est une des principales options envisagées pour soutenir la sécurité du revenu face aux nouvelles formes d'emploi, à la numérisation et à l'automatisation ainsi qu'à la déstructuration et à la précarisation des emplois. Il existe toutefois de nombreuses propositions, très différentes, concernant le niveau du revenu minimum proposé, la couverture des bénéficiaires, les modalités de financement possibles, la reconfiguration des systèmes de protection sociale permettant de faire une place à ce revenu minimum universel, et les potentiels impacts économiques et sociaux. Des modèles réalisables dans différents contextes doivent être étudiés.

V. Système des Nations Unies : de nouveaux outils de mise en œuvre

82. La nature universelle et intégrée du Programme de développement durable à l'horizon 2030 exige des efforts cohérents à tous les niveaux afin de ne pas faire de laissés-pour-compte, et notamment un renforcement des capacités et de la coopération internationale. Cette exigence a des conséquences directes sur le soutien apporté par l'Organisation des Nations Unies aux efforts de mise en valeur des ressources humaines des États Membres, dans le cadre de la mise en œuvre générale des objectifs de développement durable. Elle implique également des changements dans la mise en valeur des ressources humaines de l'Organisation.

83. L'ONU fournit des orientations intégrées visant à soutenir les pays dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030; son soutien s'agissant d'élargir leur base de ressources humaines sera donc déterminant pour maintenir sur la durée les gains de développement dans des domaines tels que la création d'institutions, les capacités statistiques et la planification des politiques, la gestion et l'évaluation. Au niveau national, le principe de « ne faire aucun laissé-pour-compte » a été intégré comme un des principes directeurs du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, qui oriente le programme du Programme 2030 au niveau des pays membres de l'Organisation, conformément aux priorités et aux stratégies nationales.

84. Les entités des Nations Unies exploitent de plus en plus le potentiel de l'innovation et de la technologie pour encourager la mise en valeur des ressources humaines. L'Union internationale des télécommunications (UIT) et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) utilisent des outils destinés à réduire le fossé numérique, rendant accessible la formation aux TIC, en particulier pour les femmes et les filles, les jeunes et les communautés marginalisées. L'École virtuelle pour l'acquisition de compétences d'ONU-Femmes cherche à donner aux jeunes femmes la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences grâce à une plateforme ouverte offrant différents parcours d'apprentissage. L'Académie de l'UIT offre des formations dans le secteur des TIC pour les peuples autochtones et a rassemblé des ressources de formation en ligne dans sa base de données Ressources de TIC pour l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes.

85. L'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) aide les pays à développer et réformer leurs systèmes éducatifs à tous les niveaux et dans tous les milieux, afin que tous les apprenants soient préparés à un marché du travail mondial en rapide mutation. Les sociétés étant de plus en plus fondées sur le savoir, l'UNESCO participe à la mise au point de politiques fondées

sur la connaissance des faits pour répondre aux nouvelles tendances et travaille à rendre l'enseignement supérieur plus inclusif. La stratégie de l'UNESCO pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels pour la période 2016-2021 vise à aider les pays à transformer leurs systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels.

86. En réponse au taux important de chômage des jeunes, l'Initiative mondiale en faveur de la création d'emplois décents pour les jeunes, lancée en 2016, offre aux pays un cadre de soutien contextuel qui associe différentes institutions des Nations Unies. Cette initiative, axée autour de huit thèmes interconnectés, dont les compétences numériques et entrepreneuriales et l'apprentissage de qualité, réunit les experts de 21 entités dans la lutte contre le chômage des jeunes. Elle fournit également une plateforme permettant de mettre sur pied des partenariats au-delà du système des Nations Unies, afin de promouvoir les initiatives visant à renforcer le capital humain des jeunes et à faciliter la transition vers les marchés du travail.

87. Grâce aux progrès de la technologie, le système des Nations Unies peut rendre des programmes éducatifs accessibles, de manière innovante. Mais les évolutions technologiques et leurs impacts potentiels sur les sociétés en général remodelent également le travail de recherche de l'ONU, ainsi que son programme normatif. Les problèmes importants découlant de l'innovation scientifique et technologique, comme l'automatisation et l'intelligence artificielle, demandent une réponse collective des gouvernements pour remédier aux conséquences prévues ou imprévues qu'ils entraînent. L'autorité intellectuelle de l'Organisation, nourrie par ses recherches dans ces domaines, sera nécessaire pour faire face aux changements, qui influenceront la capacité de la communauté internationale de mettre en œuvre le Programme 2030.

88. L'ONU peut compter sur son « écosystème de connaissances » unique en matière d'expertise normative et opérationnelle. Cependant, l'ampleur du Programme 2030 rendra nécessaire une révision des compétences spécifiques requises. Pour être plus souple, efficace et axée sur les résultats, l'Organisation devra s'appuyer sur une meilleure gestion des connaissances entre les principales composantes de son travail ainsi que sur une nouvelle expertise dans les domaines dans lesquels des lacunes ont été recensées. Elle devra également renforcer ses compétences techniques pluridisciplinaires dans la définition d'orientations intégrées destinées aux gouvernements.

89. Les activités du système devront, de plus, être étayées par un renforcement des compétences en matière de traitement de données, de technologie, de collecte et d'analyse de données ventilées, de partenariats et de mobilisation conjointe de ressources. Les connaissances jouent un rôle important dans la capacité du système des Nations Unies de soutenir les pays. Cependant, sa capacité d'agir comme un système et de tirer pleinement parti de son expertise est freinée par une fragmentation excessive de sa gestion des connaissances et des bases de données. Il sera donc déterminant d'introduire des stratégies et des politiques de gestion des connaissances visant à établir une base de connaissances commune et accessible, ou de les renforcer.

90. Rééquiper l'ONU pour lui permettre de soutenir efficacement la mise en valeur des ressources humaines du XXI^e siècle nécessitera des investissements dans la main-d'œuvre de l'Organisation, qui placent l'être humain au cœur des préoccupations et aident les États Membres à tenir leur promesse de ne faire aucun laissé-pour-compte.

VI. Messages essentiels et recommandations pratiques

91. Des politiques basées sur des principes d'équité et de durabilité peuvent atténuer l'impact des principales tendances dans le monde du travail, et contribuer à anticiper leurs conséquences. L'expérience a montré que le progrès technologique peut s'accompagner d'une croissance généralisée, d'une création d'emplois et d'une augmentation des possibilités d'éducation, d'apprentissage et d'innovation.

92. Les découvertes scientifiques et technologiques de pointe devraient se poursuivre et s'accélérer, et bien que leur impact ne soit pas forcément neutre, leur déploiement, s'il s'appuie sur une éducation et un développement de compétences appropriés ainsi que sur des infrastructures nécessaires, offre des possibilités inédites d'améliorer les conditions de vie des individus et d'encourager l'innovation collective.

93. L'avenir du travail, modelé par les progrès scientifiques et technologiques, passe par l'apprentissage tout au long de la vie et par une transformation de nos approches de l'éducation et de la formation qui les rende plus complètes et qui incluent l'ensemble du cycle de vie. Dans un monde du travail plus changeant que jamais, l'adaptabilité et la volonté d'acquérir de nouvelles compétences deviennent indispensables pour répondre aux tendances de l'économie mondiale.

94. Il sera nécessaire d'investir régulièrement dans la qualité du développement des compétences de base, qui interviendrait, dans l'idéal, durant la petite enfance. L'éducation des professeurs et la réduction du fossé numérique restent des facteurs déterminants pour des stratégies inclusives de mise en valeur des ressources humaines.

95. Les politiques devraient s'employer en priorité à promouvoir les transitions d'aménagements non conventionnels vulnérables et informels vers des modes d'emplois plus stables et décents ainsi qu'à favoriser une protection sociale adaptée pour tous les types d'emplois. Les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent apporter de nouvelles sources de croissance et de nouvelles possibilités, mais, pour obtenir des emplois de qualité et accomplir des progrès sociaux, il faut des efforts supplémentaires de la part de tous les partenaires, du gouvernement, du secteur privé et des syndicats.

96. Des investissements à grande échelle sont nécessaires dans l'éducation, les compétences et la création d'emplois décents porteurs de transformation, afin de remédier aux disparités existant entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans les secteurs de la santé et du social. Ces investissements permettront de construire le capital humain indispensable pour atteindre et maintenir une couverture sanitaire universelle et une sécurité sanitaire mondiale, créer les emplois décents requis pour atteindre les objectifs de développement durable, réduire le chômage des jeunes, améliorer la condition économique des femmes et atteindre une croissance économique inclusive.

97. Les États Membres devraient adopter et mettre en place des stratégies de mise en valeur des ressources humaines complètes reposant sur les objectifs de développement nationaux, qui assurent un lien fort entre l'éducation, la formation et l'emploi, aident à maintenir une main-d'œuvre productive et compétitive, et répondent aux besoins de leurs économies nationales, de leurs sociétés et du développement durable.

98. Pour ne pas se laisser dépasser par les avancées technologiques et l'évolution des compétences, le système des Nations Unies devrait renforcer son approche de mise en valeur des ressources humaines en interne, avec les États Membres et avec ses partenaires extérieurs. La vision et l'orientation éclairées de l'ONU et de ses

partenaires sont nécessaires afin d'anticiper les transformations requises dans le monde du travail et dans l'éducation, et assurer que leurs structures soient inclusives.

99. Le système de développement des Nations Unies a coordonné son travail avec le Programme 2030 et est en passe de changer sa manière de travailler afin de soutenir efficacement sa mise en place, y compris par une mise en valeur des ressources humaines comprise comme une concentration mondiale de connaissances et comme une occasion de formuler des initiatives multilatérales permettant de relever les défis que pose le développement durable.
