Rapport sur le développement dans le monde 2013

# Emplois

## ABRÉGÉ

BANQUE MONDIALE

# *Table des matières*

*Avant-propos* *vii*
*Remerciements* *ix*

**Abrégé : Pleins feux sur l'emploi** **2**

À la recherche d'emplois 3
L'emploi, moteur du développement 8
Valoriser l'emploi 14
Des problématiques de l'emploi différentes, mais interconnectées 17
Les politiques publiques à travers le prisme de l'emploi 21
Pleins feux sur l'emploi, mais où sont les données ? 34
**Questions : Quand les idées reçues sont-elles justes ?** **36**

*Notes* *40*
*Bibliographie* *42*

# *Avant-propos*

L'emploi est de nos jours une préoccupation fondamentale partout dans le monde — pour les responsables de l'action publique, le monde de l'entreprise et les milliards d'hommes et de femmes qui s'efforcent de pourvoir aux besoins de leur famille.

Alors que le monde se débat pour sortir de la crise mondiale, quelque 200 millions de personnes — dont 75 millions ont moins de 25 ans — sont au chômage. Des millions d'autres, pour la plupart des femmes, n'appartiennent même pas au monde du travail. Au cours des 15 prochaines années, 600 millions de nouveaux emplois devront être créés pour absorber l'accroissement de la population en âge de travailler, principalement en Asie et en Afrique subsaharienne.

Actuellement, près de la moitié de tous les travailleurs des pays en développement poursuivent des activités dans le cadre de la petite agriculture ou pour leur propre compte, qui ne procurent généralement ni salaire régulier ni avantages. Le problème, pour la plupart des habitants pauvres de ces pays, n'est pas l'absence de travail ou l'insuffisance d'heures ouvrées ; beaucoup d'entre eux ont plus d'un emploi et travaillent de longues heures. Pourtant, trop souvent, ils ne gagnent pas assez pour améliorer leurs perspectives d'avenir et celles de leurs enfants ; ils travaillent aussi parfois dans des conditions dangereuses et sans protection de leurs droits fondamentaux.

L'emploi est un facteur déterminant du développement économique et social. Outre l'importance cruciale qu'il revêt pour le bien-être des personnes, il est essentiel à la réalisation de nombreux objectifs généraux concernant la société, tels que la réduction de la pauvreté, la croissance de la productivité à l'échelle de l'économie et la cohésion sociale. Les avantages que procure l'emploi au plan du développement sont l'acquisition de compétences, l'habilitation des femmes et la stabilisation des sociétés sortant d'un conflit. Les emplois qui permettent de progresser en direction de ces objectifs plus généraux sont importants non seulement pour ceux qui les détiennent mais aussi pour la société dans son ensemble. Ce sont des emplois qui sont bons pour le développement.

Le *Rapport sur le développement dans le monde 2013* part du rôle central de l'emploi dans le processus de développement pour nous amener à remettre en cause et à replacer dans une nouvelle perspective la manière dont nous concevons le travail. Ce Rapport, qui adopte une démarche plurisectorielle et pluridisciplinaire, examine pourquoi certains emplois font plus pour le développement que d'autres. Il parvient à la conclusion que les emplois qui ont le plus d'impact sur le développement sont ceux qui permettent aux villes de mieux fonctionner, de relier l'économie aux marchés mondiaux, de protéger l'environnement, d'encourager la confiance et la participation civique ou de réduire la pauvreté. Or, et cela est d'une importance fondamentale, ces emplois ne se trouvent pas uniquement dans le secteur formel ; selon le contexte, les emplois informels peuvent aussi avoir un pouvoir de transformation.

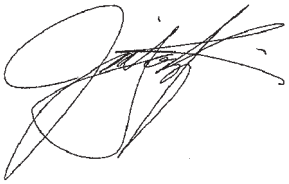
En partant de ce cadre, le Rapport examine certaines des questions les plus pressantes qui se posent actuellement aux responsables de l'action publique : les pays doivent-ils concevoir leurs stratégies de développement en mettant l'accent sur la croissance ou en privilégiant l'emploi ? Importe-t-il, dans certains contextes, de protéger les emplois — plutôt que de protéger les travailleurs ? Qui doit venir en premier dans le cadre du processus de développement : la création d'emplois ou l'acquisition de qualifications ?

Le secteur privé est le principal moteur de la création d'emplois, et la source de 90 % de tous les emplois dans le monde en développement. L'État joue toutefois un rôle essentiel en veillant à ce que les conditions soient réunies pour permettre une solide croissance entraînée par le secteur privé, et en atténuant les obstacles qui empêchent ce dernier de créer des emplois bons pour le développement.

Le rapport préconise une démarche à trois niveaux pour aider les pouvoirs publics à atteindre ces objectifs. Premièrement, les éléments fondamentaux de la politique publique — notamment la stabilité macroéconomique, un climat favorable à l'activité économique, des investissements dans le capital humain et la primauté du droit — sont essentiels à la croissance et la création d'emplois. Deuxièmement, des politiques de l'emploi bien conçues peuvent contribuer à assurer que la croissance produira des opportunités d'emploi, mais elles doivent être replacées dans une conception plus générale de la création d'emplois qui ne se limite pas au seul marché du travail. Troisièmement, les pouvoirs publics doivent identifier de manière stratégique quels sont les emplois qui contribuent le plus au développement, dans leur contexte national particulier, et éliminer ou neutraliser les obstacles qui empêchent le secteur privé de créer davantage d'emplois de cette nature.

Dans l'économie mondiale actuelle, le monde du travail évolue rapidement. Les transformations démographiques, les progrès technologiques et les effets prolongés de la crise financière mondiale remodèlent le paysage de l'emploi dans les pays du monde entier. Les pays qui s'adaptent bien à ces évolutions et relèvent les défis de l'emploi peuvent faire des progrès considérables au plan des niveaux de vie, de la croissance de la productivité et du renforcement de la cohésion de leur société. Ceux qui n'y parviennent pas ne pourront pas bénéficier des effets porteurs de transformation du développement économique et social.

Le *Rapport sur le développement dans le monde 2013* nous permet de mieux comprendre le rôle que joue l'emploi dans le processus de développement. Ses enseignements permettront au Groupe de la Banque mondiale d'aider ses partenaires et ses clients à faire progresser leurs programmes dans le domaine de l'emploi. En joignant nos efforts, nous pouvons promouvoir la création d'emplois et maximiser leur contribution au développement.



Jim Yong Kim
Président
Groupe de la Banque mondiale

ABRÉGÉ

# Pleins feux sur l'emploi

L'emploi est la pierre angulaire du développement économique et social. De fait, le développement découle de l'emploi. Par le travail, les êtres humains peuvent sortir de la pauvreté et améliorer leurs conditions de vie. Une économie se développe lorsque les compétences individuelles progressent, que les populations quittent les champs pour travailler dans des entreprises, et que des emplois plus productifs sont créés tandis que d'autres, moins productifs, disparaissent. Une société prospère quand le travail réunit des personnes d'origines ethniques et de milieux sociaux différents et donne des raisons de croire en l'avenir. L'emploi est ainsi générateur de transformation — il peut changer ce que nous gagnons, ce que nous faisons, et même qui nous sommes.

Il n'y a donc rien de surprenant à ce que l'emploi soit, partout, l'une des plus hautes priorités du développement — que ce soit pour les responsables politiques ou la population en général, les dirigeants d'entreprise ou les syndicats, les militants ou les théoriciens. Les décideurs, qui recherchent des opportunités de créer des emplois dans le contexte de gigantesques mutations démographiques, des innovations technologiques, des migrations mondiales des hommes et des tâches, et des changements profonds de la nature du travail, soulèvent des questions difficiles :

- Les pays doivent-ils fonder leurs stratégies de développement sur la croissance, ou doivent-ils plutôt se concentrer sur l'emploi ?
- L'esprit d'entreprise peut-il être stimulé, en particulier dans les nombreuses microentreprises des pays en développement, ou est-ce un caractère inné ?
- L'emploi pouvant contribuer à la cohésion sociale, que peuvent faire les pouvoirs publics dans ce domaine, en dehors d'essayer de promouvoir la création d'emploi ?
- Est-il impératif d'augmenter les investissements dans l'éducation et la formation pour améliorer l'employabilité, ou bien les compétences peuvent-elles être développées dans le cadre même des emplois ?
- Les mesures prises pour améliorer le climat de l'investissement doivent-elles être ciblées sur les secteurs, les activités ou les entreprises présentant le plus fort potentiel de création d'emplois ?
- Quel est le risque que les actions engagées en faveur de l'emploi dans un pays aient des effets négatifs sur l'emploi dans d'autres pays ?
- En cas de crise grave et de restructuration importante, est-il souhaitable de protéger les emplois et pas uniquement les individus ?
- Comment accélérer la réaffectation des travailleurs des secteurs et des activités peu productifs vers ceux qui offrent un plus grand potentiel ?

La valeur qu'accordent les individus à l'emploi découle non seulement des revenus et des avantages qu'il procure, mais aussi du fait qu'il contribue à leur estime de soi et à leur bonheur. Mais certains emplois ont une incidence plus large sur la société. Les emplois détenus par les femmes peuvent modifier la manière dont les ménages dépensent leur argent et investissent dans l'éducation et la santé de leurs enfants. Les emplois urbains favorisent une plus grande spécialisation et l'échange d'idées, et rendent ainsi d'autres emplois plus productifs. Les emplois en prise avec les marchés mondiaux sont l'occasion de s'approprier de nouveaux savoirs technologiques et de nouvelles méthodes de gestion. Et dans les environnements perturbés, l'emploi des jeunes hommes peut

constituer une alternative à la violence et participer à la restauration de la paix.

Du fait de leur influence plus générale sur le niveau de vie, la productivité et la cohésion sociale, ces emplois sont encore plus importants pour la société que pour les individus. D'autres peuvent cependant avoir des retombées négatives. Les emplois subventionnés par des transferts ou résultant d'une position privilégiée représentent un poids pour ceux qui n'en sont pas titulaires et compromettent leurs chances de trouver un travail rémunérateur. Les emplois qui portent atteinte à l'environnement portent préjudice à toute la population. Certains emplois contribuent donc plus au développement que d'autres qui, dans certains cas, ne le favorisent guère même s'ils peuvent être intéressants pour ceux qui les détiennent.

Les emplois qui ont le plus d'impact sur le développement ne sont pas toujours les mêmes. Le niveau de développement, la démographie, les ressources naturelles et les institutions sont différents selon les pays. Les sociétés agraires ont besoin de rendre les emplois agricoles plus productifs et de créer des emplois non agricoles. Les pays riches en ressources doivent diversifier leurs exportations afin que les emplois soient en prise avec les marchés mondiaux au lieu d'être subventionnés par des transferts publics. Les pays évoluant vers une économie formelle ont besoin de concevoir leurs systèmes de protection sociale de manière à élargir leur couverture sans pénaliser l'emploi.

Une grande majorité d'emplois sont créés par le secteur privé. Les pouvoirs publics peuvent cependant aider le secteur privé à créer des emplois — ou au contraire lui faire obstacle. L'idée que l'emploi est un moteur du développement apporte un éclairage nouveau sur les stratégies, les mesures et les programmes que les pouvoirs publics peuvent poursuivre. Les stratégies doivent permettre de déterminer les catégories d'emplois ayant le plus d'impact sur le développement d'un pays, compte tenu de la situation particulière de ce dernier. Les politiques publiques doivent lever les obstacles qui empêchent le secteur privé de créer des emplois. Un pays peut aussi avoir des raisons d'établir des programmes créateurs d'emploi, par exemple lorsqu'il est touché par un conflit. Il faut toutefois évaluer les coûts et les avantages de ces politiques et de ces programmes en tenant compte des répercussions potentielles, tant positives que négatives, des emplois créés.

Concrètement, la recherche du développement à travers ce prisme de l'emploi amène à définir les politiques publiques selon une démarche à trois niveaux :

- *Éléments fondamentaux.* Parce que les emplois procurent des revenus et des avantages sociaux plus élevés lorsqu'un pays s'enrichit, le cadre général de l'action publique doit favoriser la croissance. Cela veut dire assurer la stabilité macroéconomique du pays, un environnement favorable aux affaires, l'accumulation de capital humain et la primauté du droit.
- *Politiques de l'emploi.* Parce que la croissance ne suffit pas forcément à elle seule, les politiques de l'emploi doivent faciliter la création d'emplois et augmenter l'impact de ces derniers sur le développement. Elles peuvent viser à remédier aux distorsions du marché du travail, tout en réduisant le plus possible les répercussions négatives sur l'efficacité. Elles doivent toutefois éviter les interventions sources de distorsions qui freinent l'emploi dans les villes et les chaînes de valeur mondiales — et fournir aux plus vulnérables une protection et des moyens d'expression.
- *Priorités.* Parce que certains emplois contribuent davantage au développement que d'autres, il est nécessaire d'identifier les types d'emplois ayant les plus forts impacts sur le développement dans le contexte de chaque pays, et d'éliminer — ou tout du moins de neutraliser — les imperfections du marché et les carences des institutions qui font que trop peu de ces emplois sont créés.

Bien que l'emploi soit un enjeu essentiel du développement, les institutions et les politiques du travail ne jouent pas nécessairement un rôle central. Dans les pays en développement, la population active est composée pour près de la moitié d'agriculteurs ou de travailleurs indépendants, qui restent donc en dehors du marché de l'emploi. Et même dans le cas du travail salarié, les institutions et les politiques de l'emploi ne sont pas toujours le principal obstacle à la création d'emplois. Souvent, les obstacles les plus déterminants sont extérieurs au marché du travail. De meilleures politiques de la ville, des aides pour permettre aux agriculteurs d'accéder à des techniques agricoles de production adaptées et de les appliquer, ou encore des mesures permettant aux entreprises de développer de nouvelles exportations, sont autant d'éléments pouvant avoir un effet catalyseur sur la création d'emplois. L'emploi est la pierre angulaire du développement, et il faut des politiques de développement pour créer des emplois.

## À la recherche d'emplois

Pour beaucoup, un « emploi » signifie un travail chez un employeur en contrepartie d'une paye régulière. Pourtant, dans les pays les plus pauvres de la planète, la majorité de la population active opère en dehors d'une relation employeur-employé. Le monde compte plus de 3 milliards d'actifs mais ceux-ci ont des emplois très divers. Quelque 1,65 milliard d'entre eux sont employés et reçoivent un traitement ou un salaire régulier, mais 1,5 milliard d'autres personnes poursuivent des activités agricoles ou travaillent dans de

**1,6 milliard** de personnes reçoivent un traitement ou un salaire

**1,5 milliard** de personnes travaillent dans des exploitations agricoles ou pour leur propre compte

**77 %** de femmes font partie de la population active au Viet Nam

**28 %** de femmes font partie de la population active au Pakistan

**39 %** des emplois dans le secteur manufacturier se trouvent dans les microentreprises au Chili

**97 %** des emplois dans le secteur manufacturier se trouvent dans les microentreprises en Éthiopie

**2 fois** plus d'effectifs en moyenne dans une entreprise au Mexique après 35 ans

**10 fois** plus d'effectifs en moyenne dans une entreprise aux États-Unis après 35 ans

**115 millions** d'enfants travaillent dans des conditions dangereuses

**21 millions** de personnes sont victimes du travail forcé

**600 millions d'emplois** nécessaires sur une période de 15 ans pour maintenir les taux d'emplois actuels

**90 millions** de personnes travaillent à l'étranger

**621 millions** de jeunes ne travaillent pas ou ne font pas d'études

**22 fois** Écart de productivité entre une entreprise manufacturière du 90e percentile et une entreprise du 10e percentile en Inde

**9 fois** Écart de productivité entre une entreprise manufacturière du 90e percentile et une entreprise du 10e percentile aux États-Unis

**10 millions** de nouveaux arrivants chaque année sur le marché du travail en Afrique subsaharienne

**30 millions** d'étudiants dans le cycle supérieur en Chine

**3 %** de la population mondiale sont des migrants internationaux

**60 %** des habitants du Koweït, du Qatar et des Émirats arabes unis sont nés à l'étranger

petites entreprises familiales, ou bien ont une occupation à la journée, ponctuelle ou saisonnière. En parallèle, 200 millions de personnes, parmi lesquelles les jeunes sont surreprésentés, sont au chômage et cherchent activement du travail. Près de 2 milliards d'adultes en âge de travailler, dont une majorité de femmes, ne travaillent pas et ne sont pas à la recherche d'un emploi mais l'on ne sait pas combien d'entre eux aspirent à en obtenir un. Il importe donc, pour commencer, de préciser ce que l'on entend par emploi.

Les termes utilisés pour décrire ce que les individus font pour gagner leur vie n'ont pas le même sens d'un pays et d'une culture à l'autre. Certains font référence à une personne travaillant dans un bureau ou dans une usine. D'autres ont une portée plus vaste, et couvrent les agriculteurs, les petits vendeurs des villes, et les personnes s'occupant d'enfants ou de personnes âgées. La distinction n'est pas uniquement sémantique. Les diverses significations font référence aux différents aspects des emplois auxquels les êtres humains attachent de la valeur et la vision que l'on a du concept d'emploi influence presque inévitablement la vision que l'on a des politiques de l'emploi qu'il convient de privilégier.

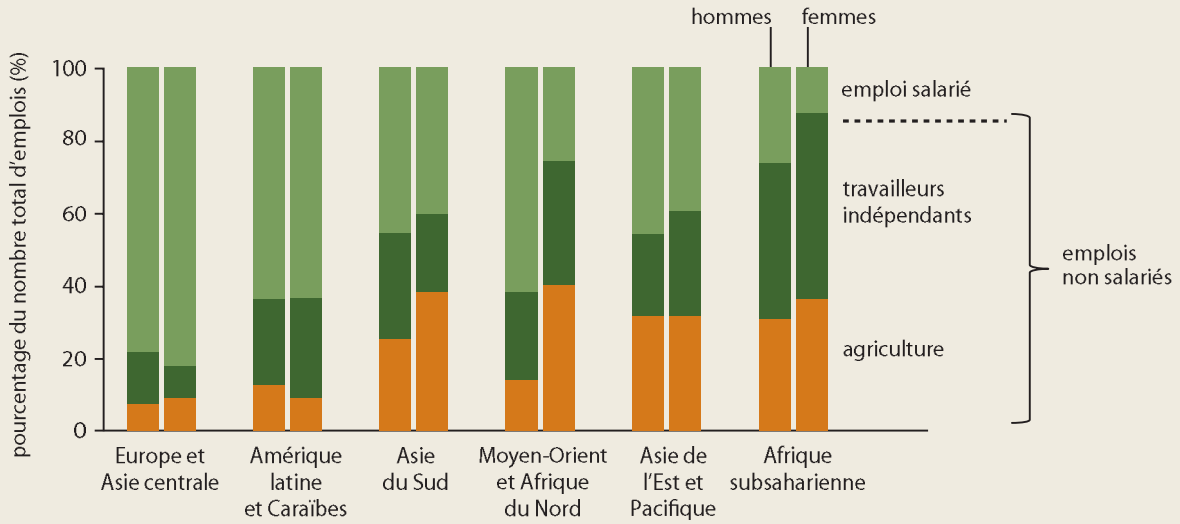
Pour les statisticiens, un emploi est « un ensemble de tâches et de fonctions exécutées, ou censées être exécutées, par une personne, que ce soit pour un employeur ou en tant que travailleur indépendant »[1]. Les personnes ayant un emploi sont définies comme étant celles qui produisent des biens et des services pour le marché ou pour leur propre usage. Cette définition statistique ne fournit toutefois aucune indication sur ce qui ne doit pas être considéré comme un emploi. Les normes internationales considèrent les droits fondamentaux de la personne par référence aux limites de ce qui est inacceptable ; c'est le cas, notamment, de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) des Nations Unies et de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail (1998) de l'Organisation internationale du travail, qui explicite les normes fondamentales du travail. Compte tenu de ces différentes perspectives, les emplois sont les activités qui génèrent des revenus, monétaires ou en nature, sans enfreindre les droits de l'homme.

## *Des emplois différents dans des lieux différents*

Le monde du travail est particulièrement varié dans les pays en développement. Les différences observées portent non seulement sur le nombre d'heures ouvrées et le nombre d'emplois existants, qui sont les unités de mesure habituelles dans les pays industrialisés, mais aussi sur les caractéristiques des emplois. Deux facteurs jouent un rôle primordial. Le premier est l'importance du travail indépendant et des activités agricoles[2]. L'autre est la coexistence de modes de production traditionnels et modernes, de l'agriculture de subsistance et du travail peu qualifié jusqu'aux services et activités de transformation à haut contenu technologique et au travail de recherche hautement qualifié.

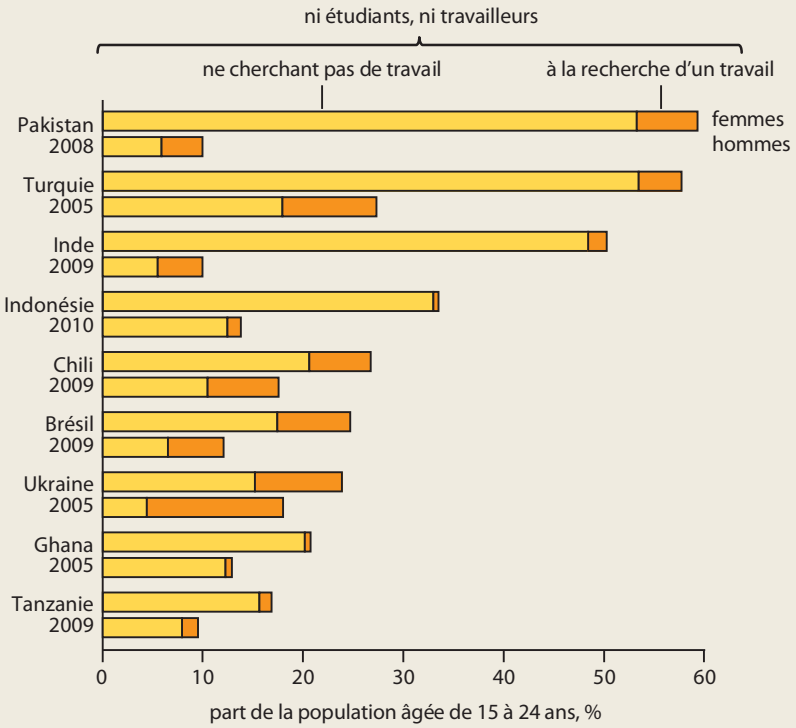
Si, dans les pays en développement, près de la moitié des emplois se trouvent en dehors du marché du travail, la part du salariat, des activités agricoles

**FIGURE 1** *Un emploi ne s'accompagne pas toujours d'un salaire*




*Source :* Équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013.
*Note :* Les données se rapportent à l'année la plus récente pour lesquelles elles sont disponibles.

**FIGURE 2** *Pour les jeunes, le chômage n'est pas toujours le problème*




*Source :* Équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013.

et du travail pour compte propre varie énormément d'un pays à un autre[3]. Le travail non salarié représente plus de 80 % des emplois des femmes en Afrique subsaharienne, contre moins de 20 % en Europe orientale et en Asie centrale (figure 1).

Le travail, dans le monde en développement, se caractérise aussi par une forte prévalence d'activités poursuivies dans le cadre du secteur informel, que celui-ci soit défini par la non inscription des entreprises au registre du commerce, ou encore l'absence de couverture sociale ou de contrat de travail. L'emploi informel n'est pas couvert par la réglementation du travail, soit parce que celle-ci est de portée limitée soit parce qu'un effort délibéré est fait pour y échapper. Quelle que soit la définition retenue, l'informalité va généralement de pair avec une moindre productivité. Cela ne signifie toutefois pas nécessairement que l'intégration des activités dans le secteur formel se traduirait par des gains d'efficacité. L'informalité du travail peut être aussi bien le symptôme que la cause d'une faible productivité[4].

Il existe des disparités frappantes entre les hommes et les femmes et entre les tranches d'âge. À l'échelle mondiale, moins de la moitié des femmes ont un emploi, contre près des quatre-cinquième des hommes. Au Pakistan, le taux d'activité des femmes s'établit à 28 %, alors que celui des hommes est supérieur à 82 %, tandis qu'il dépasse les 75 % chez les hommes comme chez les femmes au Rwanda et au Viet Nam. Malgré ces fortes disparités entre les taux de participation, les femmes continuent de gagner nettement moins que les hommes, et les écarts de rémunération ne sont pas totalement imputables au niveau d'instruction, à l'expérience, ou au secteur d'emploi. Si un pourcentage croissant des jeunes âgés de 15 à 24 ans consacre la plupart de leur temps aux études et à la formation, le chômage des jeunes reste alarmant dans certains pays (plus de 40 % en Afrique du Sud depuis le début de 2008 et plus de 50 % en Espagne au début de 2012)[5]. Même dans les pays où il est bas, le chômage des jeunes est le double, sinon plus, de la moyenne nationale. En outre, 621 millions de jeunes sont « désœuvrés » : ils ne font pas d'études, ne suivent aucune formation, n'ont pas d'emploi et n'en cherchent pas. Les taux de désœuvrement varient selon les pays, allant de 10 à 50 % chez les 15–24 ans (figure 2)[6]. De nombreux jeunes occupent des emplois non rémunérés ; ceux qui sont payés ont moins de chance d'être couverts par une assurance sociale[7].

## *La transformation du monde du travail*

Sur ce tableau complexe viennent se greffer d'immenses mutations démographiques. Pour maintenir constant le taux d'activité de la population en âge de travailler, il faudra, en 2020, quelque 600 millions d'emplois de plus qu'en 2005, principalement en Asie et en Afrique subsaharienne. Si certains pays ont enregistré une hausse fulgurante de leur population active (près de 8 millions de nouveaux arrivants chaque année en Chine depuis le milieu des années 90 et 7 millions en Inde), d'autres voient leur population s'éroder rapidement. Les estimations montrent, par exemple, que la population active diminue d'environ 160 000 personnes par an en Ukraine[8].

La composition des emplois se transforme par suite du rapide phénomène d'urbanisation. On s'attend à ce que plus de la moitié de la population des pays en développement vive en milieu urbain à l'horizon 2020[9]. La croissance de la population active non agricole sera donc considérablement plus rapide que celle de la population active agricole. Cette évolution structurelle, qui a pris des dizaines d'années dans les pays industrialisés, se produit à présent en une génération dans les pays en développement. Les changements structurels peuvent être sources de gains d'efficacité remarquables et certains pays en développement ont rapidement réduit leur écart de productivité avec les pays industriels ; d'autres, toutefois, n'y sont pas parvenus[10]. Globalement, l'écart entre régions développées et en développement reste important.

La mondialisation fait aussi évoluer la nature des emplois. Les pays industriels passent des secteurs primaires et manufacturiers traditionnels à une économie de services et d'activités à fort contenu intellectuel[11]. En même temps, les améliorations technologiques et la délocalisation vers des pays en développement se traduisent par un déclin des emplois moyennement qualifiés[12]. L'éclatement des opérations de production permet d'exécuter ces dernières dans des sites différents[13]. Les compagnies multinationales ont mis en place des chaînes de valeur intégrées qui leur permettent de puiser dans les réservoirs de compétences des pays du monde entier[14]. Le phénomène de délocalisation touche les services aussi bien que le secteur manufacturier. La part des pays en développement dans les exportations de services mondiaux a presque doublé entre 1990 et 2008 pour passer à 21 %[15].

La technologie modifie les modes de contact entre les travailleurs et les entreprises, en leur donnant accès à des marchés de l'emploi beaucoup plus vastes, voire mondiaux. Certains des nouveaux marchés utilisent l'internet, d'autres la téléphonie mobile[16]. L'emploi salarié à temps partiel ou temporaire est maintenant une caractéristique majeure des pays industriels et en développement. En Afrique du Sud, les intérimaires représentent environ 7 % de la population active, et les entreprises de travail temporaire fournissent du travail à 410 000 travailleurs par jour en moyenne. En Inde, le nombre d'intérimaires recrutés par les agences a augmenté de plus de 10 % en 2009 et de 18 % en 2010[17].

Cette évolution du paysage de la production mondiale a également entraîné des changements dans les réservoirs de compétences et dans la répartition mondiale des plus hauts talents. La Chine et l'Inde sont particulièrement recherchées comme destinations de délocalisation en raison de leur vivier exceptionnel de main-d'œuvre qualifiée[18]. L'Inde compte près de 20 millions d'étudiants dans les cycles d'enseignement supérieurs, presqu'autant que les États-Unis ; ces deux pays sont dépassés par la Chine qui en compte 30 millions[19]. Les États-Unis affichent encore un pourcentage élevé des meilleurs résultats obtenus aux évaluations internationales des acquis scolaires, mais la République de Corée et l'Allemagne sont maintenant à égalité, suivies de près par la Fédération de Russie. Le nombre d'élèves les plus performants à Shanghai représente un cinquième du chiffre enregistré pour l'Allemagne et environ le double de celui de l'Argentine[20].

## *Le rôle du secteur privé*

En cette époque de changements rapides, le secteur privé est le principal moteur de la création d'emplois et la source de près de neuf emplois sur dix dans le monde. Entre 1995 et 2005, le secteur privé a créé 90 % des nouveaux emplois au Brésil, et 95 % des nouveaux emplois aux Philippines et en Turquie[21]. Mais c'est la Chine qui offre l'exemple le plus remarquable du développement de l'emploi grâce à la croissance du secteur privé. En 1981, ce dernier employait 2,3 millions de travailleurs, contre 80 millions de travailleurs pour les entreprises d'État[22]. Vingt ans plus tard, le secteur privé employait 74,7 millions de travailleurs, soit un chiffre supérieur, pour la première fois, au nombre d'employés des entreprises d'État, à savoir 74,6 millions de personnes (figure 3).

Dans certains pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, les chiffres s'écartent toutefois de la moyenne mondiale car l'État est une importante source d'emplois. Cette situation est liée à l'économie politique de l'après-indépendance, et dans certains cas à la manne pétrolière[23]. Pendant longtemps, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur se sont vus proposer un emploi dans le secteur public. Toutefois, par suite de la contraction de l'espace budgétaire disponible, les États n'ont plus pu continuer d'accroître les effectifs du secteur public, et les listes d'attente s'allongent désormais pour obtenir ces emplois ; on assiste donc à une augmentation des emplois informels, à la dépréciation des diplômes, et à l'apparition de certaines formes d'exclusion sociale[24]. Ces pays se retrouvent ainsi avec une population active jeune et assez instruite, mais au chômage ou sous-employée, et la productivité du travail stagne[25].

Les pays sont, dans l'ensemble, parvenus à créer des emplois. Les personnes ayant un emploi sont plus nombreuses que jamais, et ces emplois assurent habituellement des revenus plus élevés. De fait, la pauvreté a reculé dans les pays en développement dans un contexte de rapides mutations sociales et économiques. Le pourcentage de la population de ces pays vivant avec moins de 1,25 dollar par jour (sur la base de la parité des pouvoirs d'achat) a chuté, pour tomber de 52 % en 1981 (1,94 milliard d'êtres humains) à 22 % en 2008 (1,29 milliard d'êtres humains)[26]. Cette baisse est le résultat de plusieurs facteurs, mais le principal a été la création de millions de nouveaux emplois plus productifs, majoritairement en Asie mais aussi dans d'autres régions du monde en développement[27].

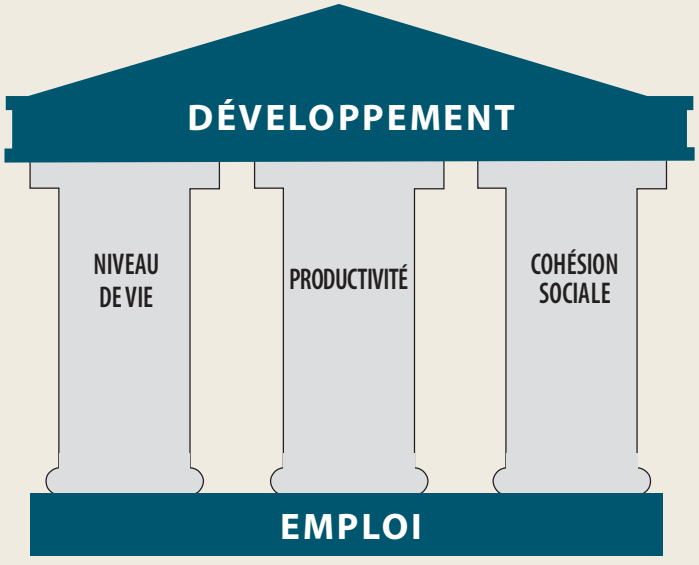
Les emplois sont toutefois vulnérables aux ralentissements économiques — et bien plus encore dans le secteur privé que dans le secteur public. Des crises de courte durée peuvent balayer des années de progrès. Elles peuvent se déclencher dans un pays mais aussi, par suite de la mondialisation, se propager à l'échelle d'une région ou dans le monde entier. La récente crise mondiale a produit 22 millions de nouveaux chômeurs en une seule année. Le taux d'augmentation du nombre total d'emplois, qui était de l'ordre de 1,8 % par an avant 2008, est tombé à moins de 0,5 % en 2009, et n'avait toujours pas retrouvé son niveau d'avant la crise en 2011[28]. Les mesures de politique publique visant à prévenir les crises et à en atténuer les effets font intervenir différentes combinaisons d'instruments, qui ont des incidences diverses sur l'emploi[29].

**FIGURE 3** *En Chine, la croissance de l'emploi est tirée par le secteur privé*

*Source :* Kanamori et Zhao 2004.
*Note :* Les données de 2002 pour les entreprises appartenant à des intérêts étrangers et les données de 2003 pour les entreprises non étatiques ne sont pas disponibles.

La démographie, l'urbanisation, la mondialisation, la technologie et les crises macroéconomiques créent de formidables défis sur le plan de l'emploi. Les pays qui ne les relèvent pas risquent de tomber dans le cercle vicieux d'une faible croissance des revenus du travail qui nourrit le mécontentement dans une part non négligeable de la population active[30]. Le niveau de chômage et de désœuvrement chez les jeunes peut être élevé et les femmes risquent d'avoir moins de possibilités d'emploi, de sorte que les gains économiques et sociaux que peut engendrer le travail de ces groupes de population sont inexploités[31]. Un cycle de faible progression du niveau de vie, de lente croissance de la productivité et d'érosion de la cohésion sociale peut s'enclencher. En revanche, les pays qui s'attaquent aux problèmes de l'emploi peuvent lancer des cercles vertueux. Les résultats — des populations prospères, une classe moyenne de plus en plus importante, une productivité croissante, et de meilleures opportunités pour les femmes et les jeunes — peuvent alors s'autorenforcer.

**FIGURE 4** *L'emploi est générateur de transformation*




*Source :* Équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013.

## L'emploi, moteur du développement

Un emploi est plus qu'une source de revenus et d'avantages. Il génère aussi des produits, et est partiellement responsable de ce que nous sommes et de notre relation avec les autres membres de la société. Par ces différents biais, les emplois peuvent améliorer le niveau de vie, augmenter la productivité et favoriser la cohésion sociale (figure 4).

### *L'emploi détermine ce que nous gagnons*

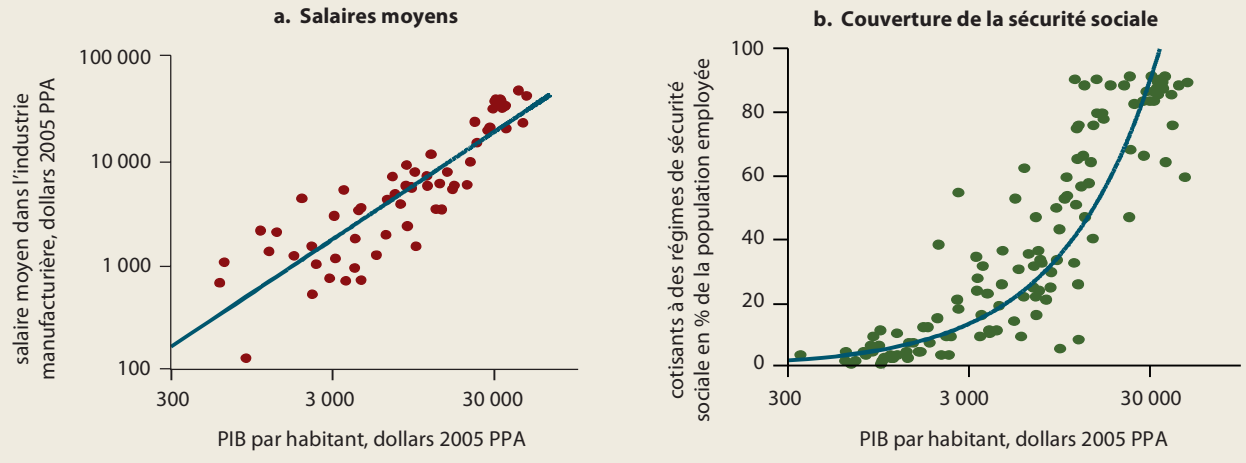
L'emploi est le principal déterminant du niveau de vie. Pour la majorité de la population, le travail est la première source de revenus, en particulier dans les pays les plus pauvres. La plupart des familles échappent à la pauvreté ou sombrent dans celle-ci parce qu'un ou plusieurs de leurs membres a trouvé un emploi ou a perdu le sien. Les emplois rémunérés, y compris dans des activités agricoles ou pour compte propre, donnent aux ménages la possibilité d'augmenter leur consommation et d'en réduire la variabilité. Des rendements agricoles plus élevés, l'accès à de petites activités en dehors des exploitations, la migration de membres de la famille vers les villes, l'obtention d'un emploi salarié, sont autant d'étapes vers la prospérité[32]. Par ailleurs, lorsque les revenus augmentent, les choix individuels s'élargissent : des membres du ménage peuvent choisir de ne pas travailler ou de travailler moins d'heures et de consacrer davantage de temps à l'éducation, à la retraite ou à la famille.

Les revenus du travail augmentent avec le développement économique, de même que les avantages associés aux emplois (figure 5). La relation n'est pas mécanique, mais la croissance est manifestement bonne pour l'emploi. La qualification moyenne des titulaires d'emplois progresse assurément au fur et à mesure qu'une économie se développe ; il s'ensuit que les observations relatives à des pays différents ne sont pas réellement comparables puisqu'elles ne se rapportent pas à des travailleurs identiques. La croissance améliore de surcroit le niveau de vie des travailleurs dont les qualifications n'ont pas changé.

Les travaux de recherche consacrés sur plus d'une vingtaine d'années à la dynamique de la pauvreté dans des pays aussi différents que l'Afrique du Sud, l'Allemagne, le Canada et l'Équateur montrent que les sorties de la pauvreté sont imputables à des événements liés à l'emploi[33] : un chef de famille qui change d'emploi, ou un membre du ménage qui commence à travailler ou dont les revenus augmentent, par exemple. À l'inverse, le manque d'opportunités d'emploi réduit la capacité des ménages à améliorer leur bien-être[34]. Selon un large éventail d'études qualitatives réalisées dans des pays à faible revenu, les deux principales causes de sortie de la pauvreté sont l'obtention d'un emploi et le lancement d'une entreprise[35].

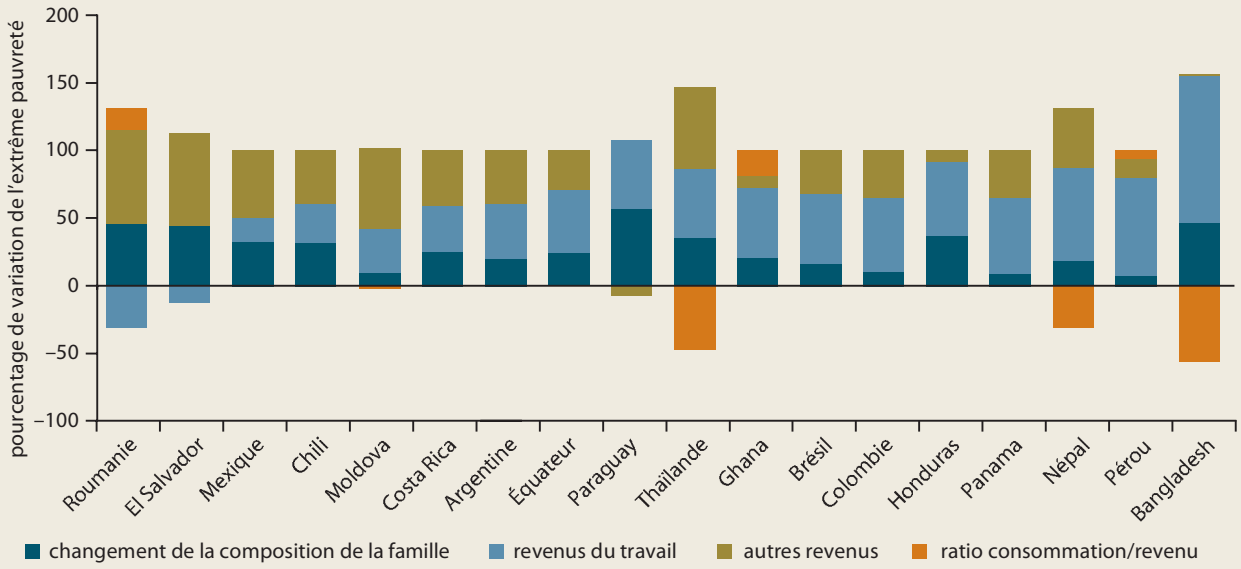
Les analyses quantitatives confirment que les changements intervenant dans les revenus du travail constituent le plus important facteur de réduction de la pauvreté (figure 6). Dans dix des 18 pays d'Amérique latine, l'évolution des revenus du travail explique plus de la moitié du recul de la pauvreté, et dans cinq autres pays, plus d'un tiers. Au Bangladesh, au Pérou et en Thaïlande, les changements intervenant dans le niveau d'études, l'expérience professionnelle et la région de résidence sont des facteurs notables, mais ce sont les gains associés à ces facteurs (notamment les revenus du travail) qui jouent le rôle le plus important. Le simple fait d'avoir du travail ne suffit pas puisque, dans les économies moins développées, la plus grande partie de la population travaille. Ce qui permet de sortir de la pauvreté, c'est l'accroissement des revenus du travail[36].

**FIGURE 5** *Les revenus et les avantages procurés par les emplois augmentent avec la croissance du pays*




*Source :* Équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013.
*Note :* PIB = produit intérieur brut ; PPA = parité du pouvoir d'achat. Chaque point représente un pays.

**FIGURE 6** *La réduction de la pauvreté est en grande partie imputable à l'emploi*




*Sources :* Azevedo *et al.* 2012 ; Inchauste *et al.* 2012, dans les deux cas pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
*Note :* Le facteur *Changement de la composition de la famille* représente les changements intervenus dans le pourcentage des adultes (18 ans et plus) au sein du ménage. Le facteur *revenus du travail* représente les changements intervenus dans l'emploi et les revenus pour chaque adulte. Le facteur *Autres revenus* représente les changements intervenus dans les autres sources de revenus telles que les transferts, pensions et les loyers imputés. Lorsqu'une barre se trouve en dessous de l'axe horizontal, cela signifie que le facteur correspondant a contribué à accroître et non à diminuer la pauvreté. Les changements sont calculés pour les périodes suivantes : Argentine (2000–10) ; Bangladesh (2000–10) ; Brésil (2001–09) ; Chili (2000–09) ; Colombie (2002–10) ; Costa Rica (2000–08) ; El Salvador (2000–09) ; Équateur (2003–10) ; Ghana (1998–2005) ; Honduras (1999–2009) ; Mexique (2000–10) ; Moldova (2001–10) ; Népal (1996–2003) ; Panama (2001–09) ; Paraguay (1999–2010) ; Pérou (2002–10) ; Roumanie (2001–09) et Thaïlande (2000–09). Les changements pour le Bangladesh, le Ghana, le Moldova, le Népal, le Pérou, la Roumanie et la Thaïlande sont calculés sur la base des mesures de la pauvreté fondées sur la consommation, tandis que les changements pour les autres pays sont calculés sur la base de mesures des revenus.

Au-delà de sa contribution fondamentale et immédiate aux revenus, l'emploi a des répercussions sur d'autres dimensions du bien-être, notamment la santé mentale et physique. Ne pas avoir d'emploi réduit la satisfaction retirée de la vie, surtout dans les pays où le salariat est la norme et où le manque d'opportunités se traduit par un chômage déclaré plutôt que par un sous-emploi. Pour les personnes qui ont un emploi, les caractéristiques matérielles, immatérielles et même subjectives de ce dernier peuvent toutes avoir des conséquences sur le bien-être[37]. Les travailleurs attachent aussi de l'importance, par exemple, à la sécurité du lieu de travail, à la sécurité de l'emploi, aux possibilités de formation et d'avancement, et aux prestations de protection sociale et d'assurance maladie. Or, relativement peu d'emplois offrent ces avantages dans les pays en développement.

## *L'emploi détermine ce que nous faisons*

Il y a croissance économique non seulement lorsque les emplois existants deviennent plus productifs, mais aussi lorsque des emplois plus productifs sont créés et que des emplois moins productifs disparaissent. Si ces gains résultent, en fin de compte, de la création de nouveaux produits, de l'adoption de nouvelles méthodes de production ou de transport, et de l'apparition de nouveaux marchés, ils se matérialisent par le biais d'une restructuration et d'une réaffectation permanentes des ressources, et notamment de la main-d'œuvre[38]. Les chiffres nets de la création d'emplois sont la résultante des chiffres bruts, beaucoup plus importants, de création et de destruction d'emplois. Dans les pays en développement, en moyenne 7 à 20 % d'emplois se créent en l'espace d'un an dans le secteur manufacturier, mais un pourcentage similaire d'emplois disparaît également (figure 7)[39].

Parce que la croissance économique résulte de la création d'emplois hautement productifs et de la disparition d'emplois faiblement productifs, la relation entre gains de productivité et création d'emplois n'est pas mécanique. À moyen terme, l'évolution de l'emploi suit de près celle de la population active, de sorte que la croissance sans création d'emploi est un phénomène rare. À court terme toutefois, l'innovation peut être associée soit à une augmentation, soit à une diminution de l'emploi[40]. On pense généralement que la hausse de

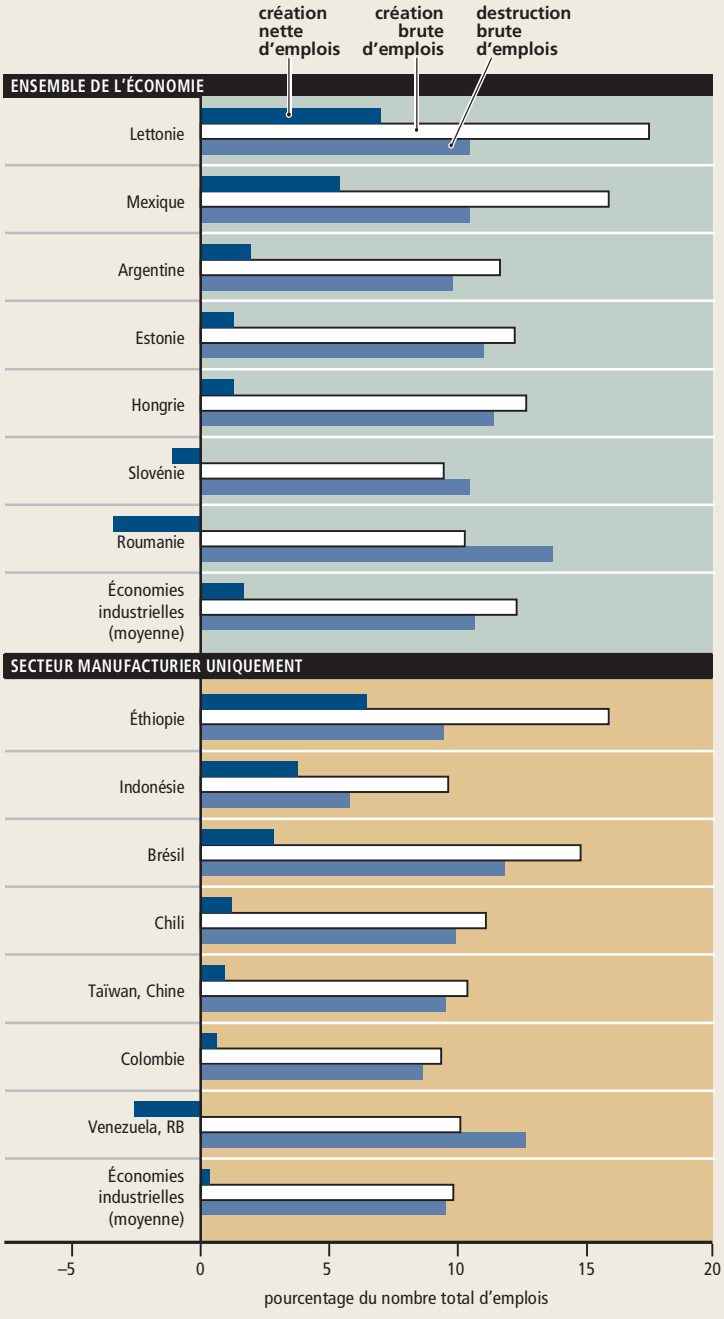
la productivité d'une entreprise passe par des suppressions de postes alors que, en réalité, certaines entreprises parviennent à concilier gains de productivité et création d'emplois[41]. Au Chili, en Éthiopie et en Roumanie, les entreprises qui ont accru le nombre de leurs employés ont contribué à la croissance de la production et de l'emploi de manière conséquente ; elles sont parfois même plus nombreuses que celles qui ont amélioré leurs performances en réduisant leurs effectifs[42]. Enfin, le dynamisme du secteur privé, conjugué à la restructuration du secteur public, a permis une hausse rapide de la production et de l'emploi dans les économies en transition et en Chine à la fin des années 90 et au début des années 2000[43].

Les entreprises qui embauchent sont généralement de création plus récente, sont plus novatrices et ont des effectifs plus restreints[44]. Mais, dans l'ensemble, les grandes entreprises sont plus innovantes et plus productives. Elles investissent davantage dans les équipements. Elles ont une bien plus grande propension que les petites entreprises à mettre au point de nouvelles lignes de produits, à introduire de nouvelles technologies, à ouvrir et fermer des unités de production, à sous-traiter, et à se lancer dans des coentreprises avec des partenaires étrangers[45]. Ces entreprises produisent davantage avec une quantité de main-d'œuvre donnée, et exportent plus également. Elles versent en outre des salaires sensiblement plus élevés que les microentreprises et les petites entreprises (figure 8). Cependant, dans les pays en développement, une grande partie de la population active travaille dans des structures économiques très petites et pas nécessairement très dynamiques.

Les exploitations familiales prédominent dans le secteur agricole. Leur superficie moyenne est limitée en Afrique subsaharienne, et surtout en Asie (elle est de respectivement 1,8 et 1,2 hectare)[46]. La Révolution verte a entraîné à la fois une hausse des rendements céréaliers et la création d'emplois car les nouvelles technologies ont une forte intensité de main-d'œuvre. Les progrès ont toutefois été inégaux selon les régions et restent assez limités en Afrique subsaharienne. La productivité est plus élevée dans les exploitations mécanisées. Les obstacles rencontrés sur les marchés fonciers ralentissent toutefois généralement la mécanisation ; les rendements à l'hectare de l'agriculture non mécanisée ont tendance à être supérieurs sur les petites exploitations.

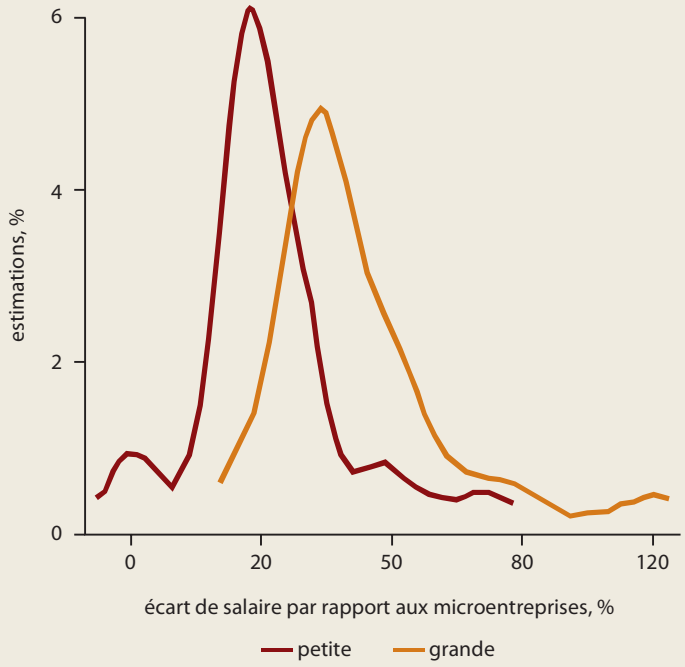
D'innombrables microentreprises et entreprises familiales existent en dehors du secteur agricole (figure 9). Ces petites unités contribuent de manière importante à la création d'emplois même dans les pays à revenu intermédiaire (tranche supérieure). Elles représentent 97 % de l'emploi dans le secteur manufacturier en Éthiopie et encore 39 % au Chili, ce qui est loin d'être négligeable. Leur rôle est souvent encore plus important dans le secteur des services. Même dans les pays d'Europe de l'Est, où le secteur privé s'est constitué il y a seulement

**FIGURE 7** *La création et la destruction simultanées d'emplois sont un phénomène commun à toutes les économies*




*Sources :* Estimations de l'équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013 à partir de Bartelsman, Haltiwanger et Scarpetta 2009b, et Shiferaw et Bedi, 2010.
*Note :* La figure montre les flux d'emplois annuels. Les données proviennent des pays suivants : Allemagne (1977–99) ; Argentine (1996–2001) ; Brésil (1997–2000) ; Canada (1984–97) ; Chili (1980–98) ; Colombie (1983–97) ; Estonie (1996–2000) ; États-Unis (1986–91, 1994–96) ; Éthiopie (1997–2007) ; Finlande (1989–97) ; France (1989–97) ; Hongrie (1993–2000) ; Indonésie (1991–94) ; Italie (1987–94) ; Lettonie (1983–98) ; Mexique (1986–2000) ; Pays-Bas (1993–95) ; Portugal (1983–98) ; República Bolivariana de Venezuela (1996–98) ; Roumanie (1993–2000) ; Royaume-Uni (1982–98) ; Slovénie (1991–2000) et Taïwan-Chine (1986–91).

**FIGURE 8** *Les salaires sont plus élevés dans les grandes entreprises*




*Source :* Montenegro et Patrinos 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
*Note :* La figure est établie sur la base de 138 enquêtes sur les ménages et la population active réparties dans 33 pays sur la période 1991–2010. L'axe horizontal indique la majoration de salaire estimée pour les petites entreprises (10 à 50 salariés) et les grandes entreprises (plus de 50 salariés) par rapport aux microentreprises, en tenant compte des caractéristiques de l'employé.

une vingtaine d'années, les microentreprises sont la source de 10 à 20 % des emplois dans le secteur manufacturier et de 30 à 50 % des emplois dans le secteur des services. Cette multitude d'unités économiques se traduit par une très grande dispersion de la productivité totale des facteurs. En Inde, même à l'intérieur de secteurs étroitement définis, une usine de transformation se trouvant dans le 10e percentile produit 22 fois moins qu'une usine classée dans le 90e percentile ne produirait avec les mêmes intrants. Ce schéma se retrouve dans un certain nombre de pays d'Amérique latine. À titre de comparaison, le ratio est de 1 pour 9 aux États-Unis[47].

Bien que les microentreprises affichent, globalement, des performances médiocres, leurs résultats témoignent d'une grande diversité. Les microentreprises et les entreprises familiales ont pour fonction de permettre aux ménages pauvres de survivre et de diversifier leurs sources de revenus pour ne plus dépendre exclusivement des activités agricoles. Leurs propriétaires gagnent en général peu[48]. Dans les pays à revenu intermédiaire, toutefois, de nombreux propriétaires de micro ou de petites entreprises sont aussi dynamiques que leurs homologues des pays industriels. Leurs mauvaises performances peuvent être dues à un environnement défavorable à l'investissement — par exemple le manque d'accès au crédit[49]. Néanmoins, un petit nombre d'entre elles — les gazelles — investissent et sont plus rentables[50].

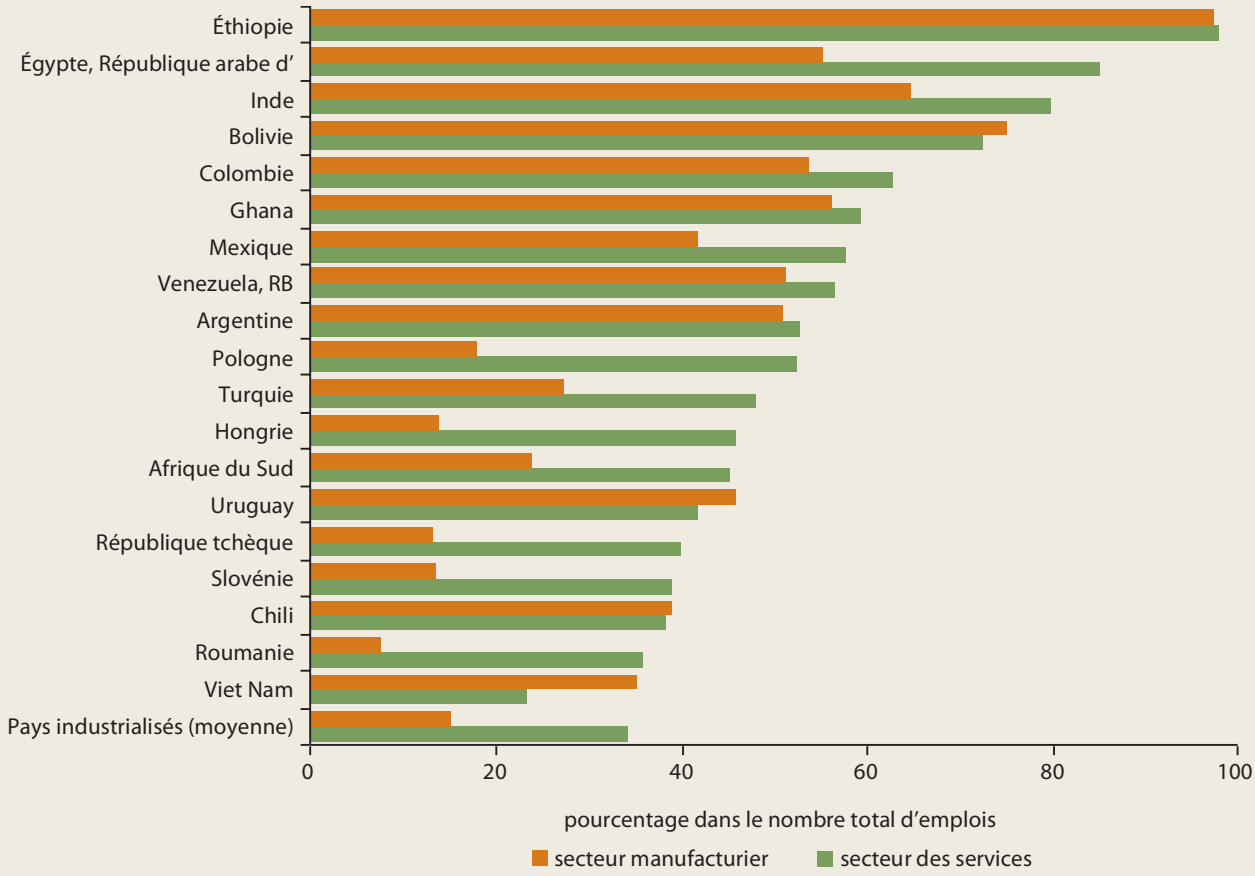
Si les grandes entreprises sont plus productives, elles n'ont pas toutes commencé leurs opérations sur une échelle aussi importante. Quelques-uns des géants des pays industriels, tels que Honda ou Microsoft, sont nés dans des garages. Beaucoup d'entreprises prospères des pays en développement ont aussi commencé sous la forme de petites entreprises familiales. Le groupe thaïlandais Charoen Pokphand est parti d'un petit magasin de semences ouvert à Bangkok en 1921 par deux frères ; il est aujourd'hui l'un des plus importants conglomérats multinationaux du monde dans le secteur agroalimentaire, est implanté dans 15 pays et comprend près d'une centaine d'entreprises. Le groupe indien Tata s'est constitué à partir d'une entreprise de négoce familiale fondée à la fin du XIXe siècle à Mumbai ; il rassemble à présent 114 sociétés et filiales au sein d'un conglomérat multinational actif dans huit secteurs industriels sur plusieurs continents. En Chine, de nombreux regroupements industriels florissants, tels que l'industrie de la chaussure à Wenzhou, se sont aussi formés par la constitution de grappes de petites entreprises familiales travaillant à proximité les unes des autres[51].

Malheureusement, dans de nombreux pays en développement, les entreprises de grande taille et établies de plus longue date stagnent souvent, tandis que beaucoup de petites entreprises se créent, mais aussi disparaissent. Il manque généralement une dynamique de croissance. Au Ghana, de nombreuses entreprises étaient déjà de taille importante lors de leur création et se sont peu développées en l'espace de 15 ans ; au Portugal en revanche, beaucoup d'entreprises qui ont commencé à opérer en tant que microentreprises ont sensiblement accru l'ampleur de leurs activités[52]. En Inde, la majorité des entreprises naissent petites également mais elles ont tendance à le rester, leurs effectifs variant peu tout au long de leur vie. La comparaison de la dimension des entreprises ayant 35 ans d'ancienneté par rapport à leur taille d'origine est révélatrice. En Inde, cette taille diminue d'un quart. Au Mexique, elle double, et aux États-Unis elle décuple[53]. Les gains qui pourraient résulter d'une plus grande dynamique d'entreprise et de la réaffectation d'une plus grande partie de la main-d'œuvre à des activités fortement productives, sont importants[54]. Mais la tâche est loin d'être simple.

## *L'emploi détermine ce que nous sommes*

Le fait d'avoir ou de ne pas avoir un emploi peut déterminer la manière dont une personne se voit et sa relation aux autres. Si certains emplois développent l'autonomie des individus, le manque

**FIGURE 9** ***Le pourcentage de la population active travaillant dans des microentreprises est plus élevé dans les pays en développement***



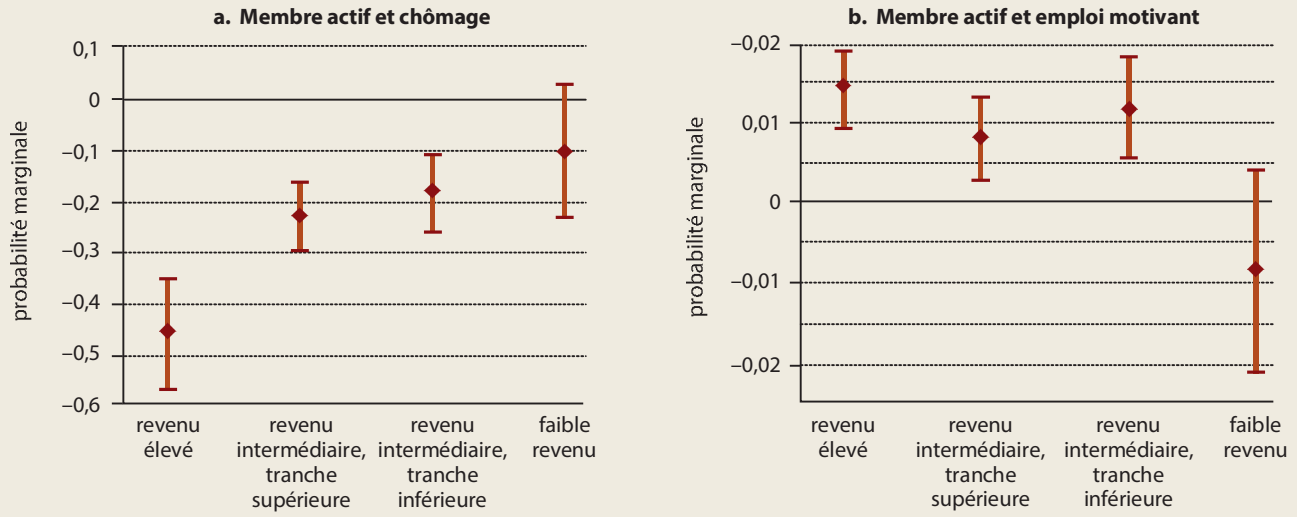

*Sources :* Estimations de l'équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013 et EUROSTAT.
*Note :* Les microentreprises sont les entreprises, formelles ou informelles, de moins de dix salariés. Les données pour les pays en développement proviennent des pays suivants : Afrique du Sud (2005–07), Argentine (2006–10), Bolivie (2005, 2007), Chili (2006, 2009), Colombie (2009), Éthiopie (1999), Ghana (1991), Hongrie (2007–08), Inde (2004, 2009), Mexique (2004–10), Pologne (2005–07), República Bolivariana de Venezuela, (2004–06), République arabe d'Égypte (2006), République tchèque (2005–07), Roumanie (2005–07), Slovénie (2005–07), Turquie (2006–10), Uruguay (2009) et Viet Nam (2009). Les données pour les pays indutrialisés proviennent des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède, pour la période 2005–07.

d'opportunités d'emplois peut aussi contribuer à la violence et aux troubles sociaux. Les jeunes peuvent être tentés d'entrer dans un gang pour compenser l'absence de sentiment d'identité et d'appartenance qu'un emploi pourrait leur procurer. En Équateur, certains l'ont fait « parce qu'ils recherchaient le soutien, la confiance et la cohésion — le capital social — qu'ils affirmaient ne pas trouver au sein de leurs familles, et aussi à cause du manque d'opportunités dans le contexte local[55] ».

Le lieu de travail peut offrir la possibilité d'être confronté à de nouvelles idées et d'avoir des interactions avec des personnes d'autres origines ethniques ou de l'autre sexe. De l'avis de Bosniaques interrogés à la fin des années 90, « le lieu de travail est le domaine qui favorise le plus la coopération interethnique[56] ». À Trinidad-et-Tobago, des entrepreneurs ont indiqué qu'ils avaient plus de contacts avec des personnes d'origines différentes dans le cadre de leur travail que dans leur vie privée[57]. Dans certains cas, les réseaux ont un effet d'exclusion. Au Maroc, une personne dont le père ne travaille pas dans le cadre du secteur formel a nettement moins de chances d'avoir un emploi dans ce secteur[58].

La répartition des emplois dans la société — et la perception de qui a accès à des opportunités et pourquoi — peut déterminer les attentes de la population et le sentiment d'équité qu'elle éprouve. Les aspirations des enfants peuvent être influencées par le fait que leurs parents ont ou non un emploi, et par le type d'emplois que ces derniers occupent. Le Printemps arabe n'est pas uniquement dû aux problèmes d'emploi, mais il

**FIGURE 10** *Les personnes au chômage ou qui n'ont pas un emploi motivant sont moins actives au sein de la société*




*Source :* Wietzke et McLeod 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
*Note :* L'axe vertical indique la probabilité qu'avait la personne interrogée d'être membre actif d'une ou de plusieurs associations parmi neuf types différents, compte tenu du revenu, du niveau d'études et des caractéristiques démographiques des personnes interrogées. Sur le graphique a, la probabilité est reliée au fait d'être au chômage, et dans le graphique b, au fait d'avoir un emploi qualifié d'intellectuel, créatif ou indépendant. Les lignes verticales indiquent l'intervalle de confiance de 95 % de la probabilité estimée.

régnait dans toute la région une atmosphère de déception, en particulier chez les jeunes, provoquée par le manque d'opportunités et par la frustration de voir les emplois attribués non pas en fonction du mérite mais des relations personnelles.

L'emploi influence la façon dont un individu se voit, interagit avec les autres, et perçoit son rôle dans la société[59]. L'emploi peut aussi avoir des conséquences collectives. Il peut déterminer la manière dont les sociétés gèrent les processus décisionnels collectifs et les tensions entre plusieurs groupes, et la manière dont elles évitent et résolvent les conflits. La relation n'est toutefois pas immédiate ou directe. L'emploi n'est que l'un des facteurs contribuant à la capacité de la société à gérer un processus de prise de décision collectif et pacifique. Celle-ci peut, à son tour, avoir des conséquences sur l'emploi en modifiant le contexte dans lequel les entrepreneurs prennent leurs décisions.

La confiance dans des personnes extérieures au groupe auquel une personne appartient et l'engagement civique sont deux indicateurs de la cohésion sociale. Le chômage et la perte d'un emploi vont de pair avec des niveaux de confiance et aussi d'engagement civique plus bas (figure 10). Bien qu'il soit difficile d'établir une relation de cause à effet, il existe plus qu'une simple corrélation entre ces différents éléments. En Indonésie, les hommes et les femmes qui travaillaient en 2000 mais pas en 2007 étaient moins susceptibles que ceux qui avaient toujours un emploi de participer à des activités au sein de la collectivité. En revanche, ceux qui travaillaient en 2007 mais pas en 2000 étaient bien plus susceptibles de participer à la vie de la collectivité que ceux qui n'avaient toujours pas d'emploi[60].

La nature des emplois est également importante. Ceux qui développent l'autonomie, confèrent à leurs titulaires un pouvoir de décision et d'action et respectent les droits des personnes vont de pair avec une confiance accrue et un désir plus marqué de participer aux activités de la société civile. Les emplois qui créent des liens économiques et sociaux peuvent encourager à travailler dans une plus grande ouverture d'esprit et à résoudre les différends. Et si une personne estime qu'elle continuera d'avoir accès à des opportunités d'emplois, elle aura vraisemblablement plus confiance dans les autres et dans les institutions. En fin de compte, les emplois peuvent avoir un impact sur la cohésion sociale par leurs effets sur l'identité sociale, les réseaux et l'équité.

## Valoriser l'emploi

Toutes les formes de travail ne sont pas acceptables. Les activités dans le cadre desquelles les travailleurs sont exploités, sont exposés à des environnements dangereux ou voient leur bien-être physique et mental compromis, ont des répercussions négatives aussi bien sur les individus que sur les sociétés. Le travail forcé et la prostitution des enfants

constituent des atteintes à la dignité humaine et diminuent le bien-être individuel et collectif. Aujourd'hui, on estime à 21 millions le nombre de personnes victimes dans le monde d'asservissement pour dettes, d'esclavage, de prostitution forcée et d'autres formes de travail non volontaire[61]. En 2008, 115 millions d'enfants âgés de 5 à 17 ans ont été employés à des travaux dangereux[62]. Les normes internationales des droits de la personne humaine et les normes du travail rejettent le travail forcé, les formes néfastes du travail des enfants, la discrimination, et la répression des moyens d'expression des travailleurs.

Au-delà des droits qu'il confère, un emploi se concrétise à l'évidence par les revenus qu'il procure à son titulaire. Ces derniers peuvent être monétaires ou en nature et peuvent être associés à une gamme d'avantages connexes. D'autres caractéristiques, notamment la stabilité, le pouvoir de se faire entendre et la satisfaction au travail ont aussi un impact sur le bien-être subjectif. Plusieurs de ces aspects de l'emploi ont été regroupés dans le concept de « travail décent » formulé par l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1999[63]. Selon cette dernière, « chaque femme et chaque homme doivent pouvoir accéder à un travail décent et productif dans les conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité ». Ce concept a été retenu par les autorités de nombreux pays pour formuler leurs politiques de l'emploi. Le concept de travail décent a également été adopté par l'Organisation des Nations Unies et plusieurs organisations internationales et approuvé dans de nombreux forums internationaux.

En procurant des revenus, en générant des produits et en influençant l'identité de leurs détenteurs, les emplois ont des conséquences déterminantes sur le bien-être des individus qui les occupent — mais aussi sur celui des autres. Pour comprendre dans quelle mesure les emplois contribuent au développement, il est nécessaire d'évaluer leurs effets — leurs retombées. Les emplois qui ont des retombées positives sont plus utiles à la société qu'ils ne le sont à leurs détenteurs, tandis que l'inverse est vrai lorsque les retombées sont négatives. Intuitivement, nombreux sont ceux qui en sont conscients. Les personnes interrogées en Chine, en Colombie, en Égypte et en Sierra Leone répondent de manière différente lorsqu'il leur est demandé quels emplois elles préféreraient avoir, à titre personnel, et quels emplois sont les plus importants pour la société (figure 11). Elles indiquent, en général, souhaiter être fonctionnaires ou faire du commerce, mais considèrent très souvent que les emplois d'enseignant et de médecin sont les plus importants pour la société.

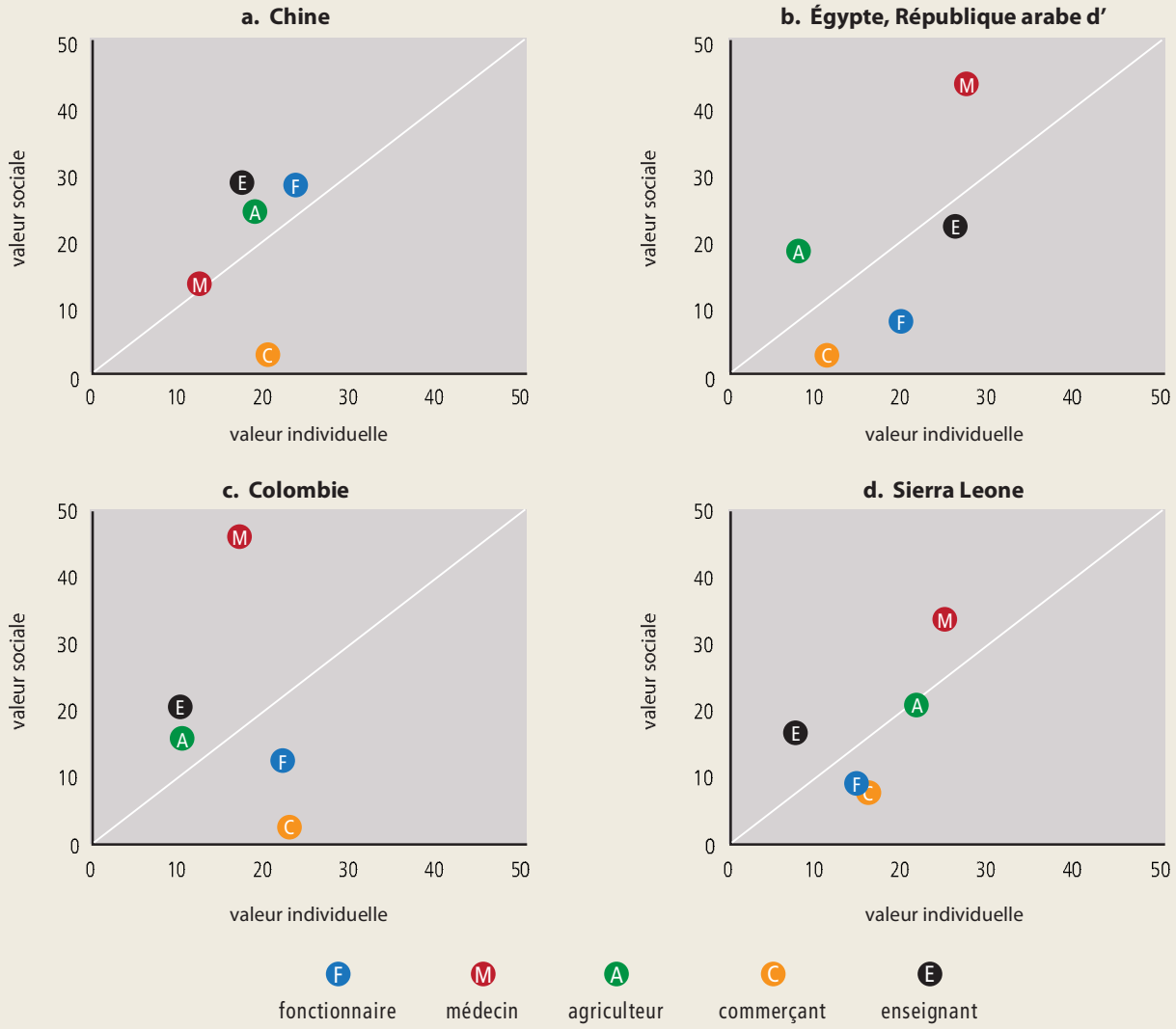
Qui a un emploi a aussi son importance, et pas seulement pour la personne concernée. Dans une société qui se soucie de réduire la pauvreté, les emplois qui améliorent les conditions de vie des ménages ont des retombées positives car ils améliorent le bien-être des personnes pour qui cela est important. L'emploi des femmes a aussi un impact sur d'autres personnes. Une augmentation de la contribution des femmes aux revenus du ménage entraîne souvent une amélioration du niveau d'instruction et de l'état de santé des enfants. Au Bangladesh, où le secteur de l'habillement emploie un nombre considérable de femmes, l'ouverture d'une usine textile dans un site suffisamment proche d'un village pour permettre à ses habitants de s'y rendre tous les jours est une promesse d'opportunités et entraîne une augmentation du taux de scolarisation des filles[64]. Selon les estimations couvrant les castes défavorisées dans des villages de l'Inde du Sud, l'augmentation des revenus d'une femme de 90 dollars par an se traduit par un allongement de 1,6 an de la scolarité de ses enfants[65].

De la même façon, un emploi créé ou préservé grâce à un investissement étranger direct (IED) a des répercussions sur d'autres emplois, et donc sur d'autres personnes. L'investissement apporte des savoirs et des savoir-faire. Tous ces éléments améliorent la productivité, non seulement dans la filiale étrangère, mais aussi dans les petites entreprises qui sont en relation avec celle-ci ou qui opèrent à proximité. Ces impacts en termes de savoirs sont importants dans les pays à revenu faible ou intermédiaire[66]. À l'inverse, un emploi dans une industrie protégée qui doit être subventionnée par des transferts (payés par les contribuables ou par les consommateurs) génère des retombées négatives, surtout lorsque la protection dont a besoin l'industrie est associée à l'utilisation de technologies obsolètes causant de lourds dommages à l'environnement.

Les emplois peuvent aussi avoir un impact sur d'autres membres de la population en ayant un effet déterminant sur les normes et les valeurs sociales, et influer sur la manière dont les groupes coexistent et gèrent les tensions. En Bosnie-Herzégovine et dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, des enquêtes ont montré que les personnes disposées à travailler ou à traiter avec des individus appartenant à une autre ethnie étaient plus nombreuses que celles favorables à la coopération interethnique dans le cadre de l'école ou dans les quartiers[67]. En République dominicaine, un programme ciblé sur les jeunes à risque a également montré que les emplois peuvent modifier les comportements dans un sens positif pour la société. La participation au Programa Juventud y Empleo (Programme jeunes et emploi), qui apporte des formations professionnelles conjuguées à une préparation à la vie active a contribué à réduire l'appartenance des jeunes à des gangs, le recours à la violence et d'autres comportements à risque[68].

Pour un même niveau de revenus et d'avantages, plus un emploi a un impact positif, plus il est générateur de transformations, et plus il a de valeur pour la société. Dans le langage courant, un « bon emploi » est un emploi qui améliore le

**FIGURE 11** *Les emplois désirés ne sont pas les mêmes que les emplois les plus importants*




*Sources :* Bjørkhaug et al. 2012 ; Hatløv et al. 2012 ; Kebede et al. 2012 ; et Zhang et al. 2012, dans tous les cas pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
*Note :* La figure indique la proportion des personnes interrogées qui voudraient un emploi présentant un intérêt pour elles (valeur pour l'individu) et ceux qui préféreraient un emploi bon pour la société (valeur pour la société).

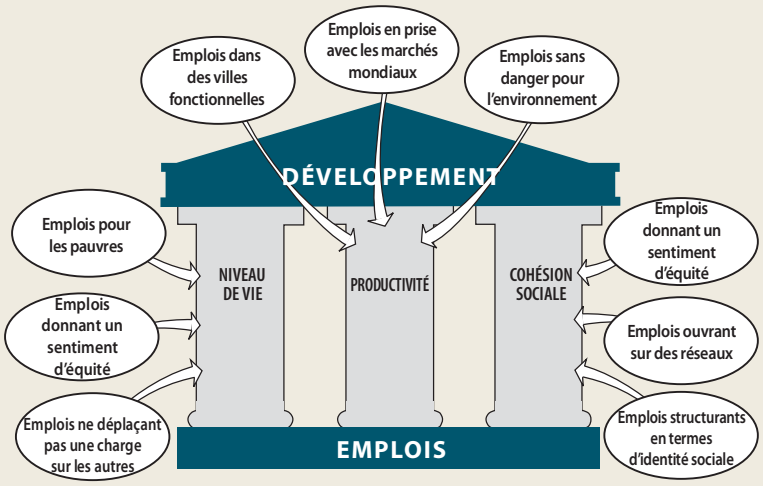
bien-être de la personne qui l'occupe. Les emplois qui sont bons pour le développement sont toutefois ceux qui ont le plus d'intérêt pour la société. Les courants de pensée dans la communauté de développement sont depuis quelque temps influencés par la réalisation de cette dimension plus large des impacts de l'emploi[69].

Les emplois peuvent avoir des retombées à ces trois niveaux (figure 12). Certains emplois affectent directement les revenus d'autres personnes, par exemple lorsqu'ils sont subventionnés par des transferts publics ou sont couverts par de réglementations restrictives réduisant les possibilités d'emploi pour les autres. D'autres retombées résultent des interactions : à l'intérieur des ménages en ce qui concerne la parité hommes-femmes, sur le lieu de travail lorsqu'il y a transmission de savoir ou échange d'idées, ou au sein de la société plus généralement dans le cas de réseaux. Les emplois et la manière dont ils sont attribués ont aussi d'autres retombées lorsqu'ils contribuent à des objectifs communs, tels que la réduction de la pauvreté, la protection de l'environnement, ou l'équité.

Parce qu'un emploi peut avoir une incidence sur le bien-être d'autres personnes que son détenteur, deux emplois qui paraissent identiques sous l'angle individuel peuvent être différents sous l'angle social (figure 13). L'angle individuel est un bon point de départ, car il coïncide souvent avec l'angle

social. Un emploi bien rémunéré dans le secteur des technologies de l'information à Bangalore est probablement bon pour son titulaire ; il est aussi bon pour l'Inde car il contribue à la croissance du pays à long terme. Dans d'autres cas, les deux points de vue peuvent être en opposition. Par exemple, le taux de pauvreté du Viet Nam a diminué exceptionnellement vite dans les années 90 lorsque la terre a été redistribuée aux agriculteurs et que le commerce agricole a été libéralisé[70]. Sur le plan individuel, les emplois agricoles sont associés à des conditions de travail pénibles, des revenus très irréguliers et l'absence de protection sociale formelle. En revanche, ils peuvent largement contribuer au développement et permettre à de nombreux ménages de sortir de la pauvreté. À l'inverse, des entreprises de services publics hypertrophiées qui procurent toutes sortes de privilèges à leurs employés même si les services qu'elles procurent n'ont qu'une couverture limitée et sont peu fiables, font obstacle à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté. Les emplois de ce type peuvent sembler intéressants sur le plan individuel, mais ils le sont moins pour la société.

**FIGURE 12** *Certains emplois font plus pour le développement*

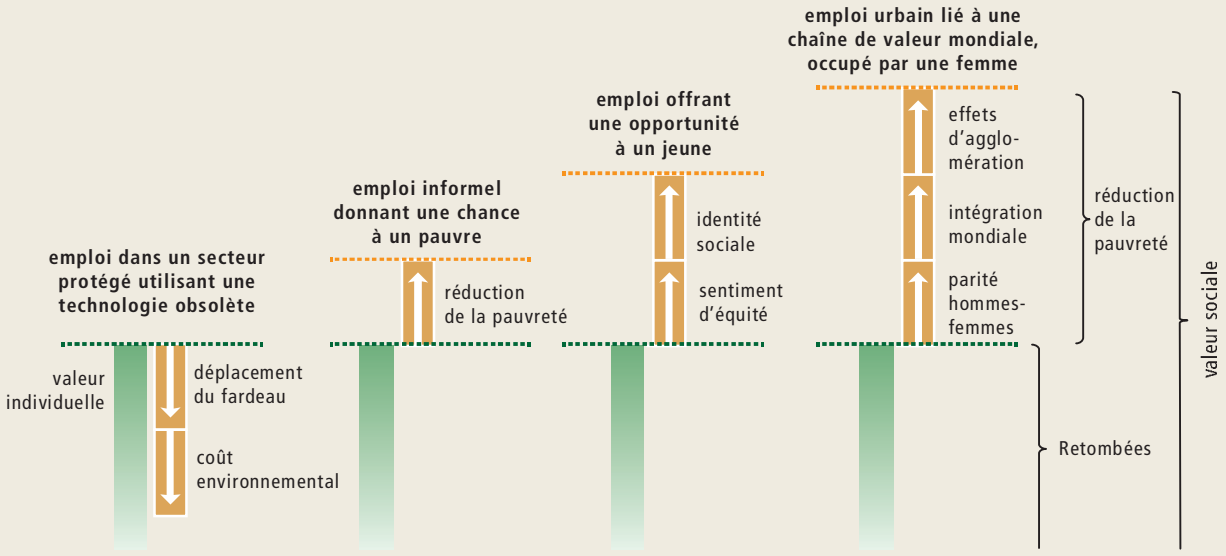



*Source :* Équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013.

## Des problématiques de l'emploi différentes, mais interconnectées

La problématique de l'emploi n'a pas partout le même visage. Créer davantage d'emplois est peut-être une préoccupation universelle, mais les catégories d'emplois susceptibles de contribuer le plus au développement dépendent du contexte national. Il peut être plus important de promouvoir les emplois qui relient l'économie au reste du monde dans certaines situations tandis que, dans d'autres, l'enjeu primordial consiste à réduire la pauvreté ou à désamorcer un conflit. Le niveau de développement est sans aucun doute un facteur. Les enjeux de l'emploi ne sont pas les mêmes dans une économie agricole et dans un pays en pleine

**FIGURE 13** *La valeur individuelle et la valeur sociale d'un emploi ne coïncident pas toujours*




*Source :* Équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013.

urbanisation. Ils sont forcément aussi différents dans les pays qui s'efforcent déjà de déterminer dans quelle mesure il leur serait possible d'étendre l'emprise de l'économie formelle.

La nature des emplois bons pour le développement dans un contexte donné n'est toutefois pas simplement fonction du revenu par habitant. Elle peut dépendre dans une certaine mesure de l'existence d'un conflit ou des séquelles d'un conflit antérieur. La géographie d'un pays ou ses richesses naturelles peuvent également constituer des facteurs déterminants. Les petits États insulaires ont des problèmes d'emploi bien particuliers, de même que les économies riches en ressources naturelles. Ailleurs, c'est la démographie qui est le principal facteur — c'est le cas, par exemple, dans les pays caractérisés par un fort chômage des jeunes et dans ceux dont la population est au contraire vieillissante, qui sont confrontés à des problèmes immenses et pourtant bien distincts.

## *Typologie des problèmes d'emploi*

Pour savoir où les impacts des emplois sur le développement seront les plus marqués, il est nécessaire d'examiner le niveau de développement d'un pays, la solidité de ses institutions, les ressources dont il est doté et sa démographie. La problématique de l'emploi diffère d'un pays à l'autre, en fonction des caractères dominants. Il est possible d'illustrer les défis rencontrés par les pays tout au long de leur processus de développement en considérant le cas des pays agricoles, des pays en voie d'urbanisation et des pays évoluant vers une économie formelle :

- *Pays agricoles.* La population est encore majoritairement occupée à des tâches agricoles et vit en milieu rural. Les emplois qui améliorent le niveau de vie ont des effets positifs importants sur le développement parce que les taux de pauvreté sont élevés. Les villes doivent être plus fonctionnelles pour que les gains potentiels de l'agglomération et de l'intégration mondiale puissent se concrétiser. Les emplois qui contribuent à l'expansion des villes offrant un fort potentiel économique sont donc des emplois bons pour le développement. Toutefois, même dans le scénario le plus optimiste, le processus d'urbanisation peut prendre plusieurs dizaines d'années, de sorte qu'il importe de donner la priorité à l'augmentation de la productivité agricole.

- *Pays en voie d'urbanisation.* La productivité agricole a augmenté suffisamment pour libérer une main-d'œuvre nombreuse qui peut aller travailler dans les villes. Les emplois accessibles aux femmes, typiquement dans les industries légères, peuvent avoir des retombées positives sur l'affectation des ressources au sein des ménages. Les emplois qui renforcent l'intégration de ces pays dans le monde, en particulier dans les secteurs exportateurs à forte valeur ajoutée sont également bons pour le développement. Le processus d'urbanisation s'accompagne d'une augmentation de l'engorgement des voies de circulation, de la pollution et d'autres coûts générés par la forte densité de population, de sorte que les emplois qui ne causent pas de dommage à l'environnement ont un impact particulièrement positif sur le développement.

- *Pays évoluant vers une économie formelle.* En règle générale, des villes de plus en plus peuplées sont propices à l'établissement d'économies plus développées, dans lesquelles un pourcentage relativement important des entreprises et des travailleurs sont couverts par des institutions formelles et des programmes sociaux. Pour pouvoir accroître encore la part de l'économie formelle pour atteindre des niveaux typiques des pays industriels, ces États doivent toutefois faire des compromis entre le niveau de vie, la productivité et la cohésion sociale. Les emplois les plus intéressants sont ceux qu'il est possible de faire passer dans le secteur formel sans faire passer le coût de la main-d'œuvre à un niveau excessif, et ceux qui réduisent l'écart entre les travailleurs bénéficiant des avantages du secteur formel et les autres.

Dans certains pays, la problématique de l'emploi est déterminée par la démographie et par certaines circonstances touchant des groupes particuliers.

- Dans les *pays à fort chômage des jeunes*, ces derniers estiment n'avoir aucune perspective d'avenir. Dans beaucoup de ces pays, les jeunes sont fortement surreprésentés dans la pyramide des âges, ce qui peut les pénaliser sur le plan de l'emploi et des revenus. Bon nombre de ces pays ont également des systèmes d'enseignement et de formation qui ne développent pas le type de compétences dont le secteur privé a besoin. Lorsque l'on étudie la question de plus près, il s'avère toutefois que le problème se situe souvent davantage au niveau de la demande que de l'offre, le manque de concurrence réduisant les opportunités d'emploi, surtout dans les secteurs demandant de la main-d'œuvre qualifiée. Dans ce genre de contexte, éliminer les privilèges qui permettent à certaines entreprises de s'implanter ou à certaines personnes d'obtenir un emploi aura probablement un impact considérable sur le développement.

- *Les sociétés vieillissantes* rencontrent aussi des problèmes générationnels, mais qui proviennent du déclin de la population en âge de travailler et de l'ampleur des coûts associés aux prestations et aux soins fournis à un nombre croissant

de personnes âgées. Il est possible d'atténuer l'incidence de cette baisse par le biais de politiques favorisant une vieillesse active, permettant aux membres les plus productifs de la société, y compris les seniors hautement qualifiés, de travailler. Pour contenir l'augmentation des coûts des retraites, des soins de santé et de la prise en charge de la dépendance, des réformes des dispositifs de protection sont nécessaires, mais elles peuvent générer des tensions sociales.

Les ressources naturelles, notamment les caractéristiques géographiques, et les institutions peuvent poser des problèmes d'emploi uniques.

- *Les pays riches en ressources* peuvent avoir d'importantes recettes en devises, mais leur richesse ne se traduit pas toujours par la création d'emplois dans d'autres secteurs que les ressources naturelles. En fait, l'abondance de devises peut être un frein à la compétitivité des autres activités exportatrices. Certains pays riches en ressources distribuent une partie de leur richesse en effectuant des transferts ou en subventionnant des emplois publics, et font appel à des travailleurs immigrés pour assurer les travaux subalternes. Cette manière de procéder peut préserver le niveau de vie, mais aux dépens de la croissance de la productivité et de la cohésion sociale. Dans ces pays, les emplois qui contribuent à la diversification des exportations peuvent avoir un impact positif sur le développement.
- *Les petits États insulaires,* du fait de leur taille et de leur isolement, ne peuvent pas bénéficier des avantages de l'agglomération et de l'intégration mondiale, sauf par le biais du tourisme. Les retombées des emplois sont donc limitées en termes de productivité, tout comme les opportunités d'emploi en dehors des services de base et de la fonction publique. L'émigration représente un moyen potentiel d'améliorer le niveau de vie, tandis que le retour au pays et les diasporas peuvent stimuler la vie économique par la diffusion d'idées nouvelles au sein de la population locale.
- Dans les *pays touchés par un conflit*, l'enjeu le plus immédiat est de favoriser la cohésion sociale. Il est particulièrement important de trouver des emplois aux ex-combattants et aux jeunes hommes risquant de tomber dans la violence. Lorsque les institutions sont fragiles et les politiques publiques volatiles, il est difficile d'espérer attirer des investissements privés et d'intégrer rapidement des chaînes de valeur mondiales. Néanmoins, le secteur de la construction — qui a un coefficient élevé de main-d'œuvre — peut être dynamique même dans des environnements peu propices aux affaires. Les investissements dans les infrastructures peuvent non seulement contribuer à la cohésion sociale par le biais de leur impact direct sur l'emploi, mais aussi ouvrir la voie à la création d'emplois futurs dans le secteur privé.

Les pays peuvent cumuler plusieurs de ces caractéristiques. Le Tchad et la République démocratique du Congo sont à la fois riches en ressources et touchés par un conflit ; la Jordanie et l'Arménie évoluent vers une économie formelle et ont aussi un chômage des jeunes élevé. L'examen des caractères dominants des différentes catégories de pays à travers le prisme de l'emploi permet toutefois d'identifier plus clairement les types d'emplois qui peuvent le plus contribuer au développement dans chaque cas. Cette optique permet d'analyser plus finement les éventuels compromis à faire entre le niveau de vie, la productivité et la cohésion sociale dans un contexte particulier, et d'avoir une idée des obstacles qui freinent la création d'emplois, et en fin de compte des domaines prioritaires que doivent viser les responsables de l'action publique (figure 14).

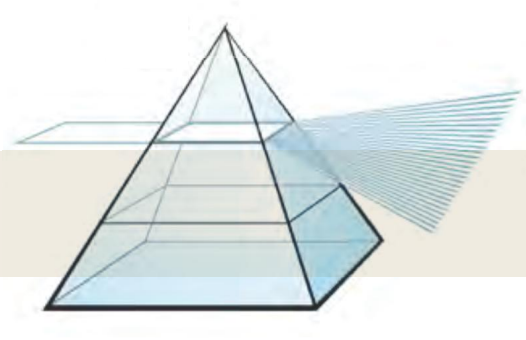
## *Les populations migrent — les emplois aussi*

Parce que les populations et les emplois se déplacent, les problèmes d'emploi ont non seulement un caractère national mais aussi une dimension mondiale. Ces processus de déplacement ont des répercussions sur le niveau de vie et la productivité non seulement sur les lieux d'origine mais aussi aux points d'arrivée, et ils peuvent transformer la vie de familles et de communautés entières, dans le bon comme dans le mauvais sens. Des compromis sont inévitables et il peut être difficile d'obtenir des résultats satisfaisants en comptant uniquement sur les politiques des pays d'accueil.

Au tournant du XXIe siècle, le monde comptait plus de 200 millions de migrants internationaux, dont près de 90 millions d'actifs. De nombreux migrants sont des travailleurs temporaires ou saisonniers qui rentrent ensuite dans leur pays d'origine. Certains États sont principalement des pays d'accueil, tandis que d'autres sont des sources d'émigration, et d'autres encore ne voient pas partir ni arriver beaucoup de migrants (carte 1). Certains sont de grands pays d'accueil en nombre absolu (comme les États-Unis) ou en termes relatifs (la Jordanie et Singapour). Les émigrés venant du Bangladesh, du Mexique et de l'Inde représentent une part importante du total des migrants dans le monde ; un pourcentage élevé de la population des Fidji, de la Jamaïque et des Tonga vit à l'étranger. Les statistiques de certains petits pays sont frappantes. Environ un cinquième des Salvadoriens vivent ainsi à l'étranger, tandis que plus de 60 % des habitants du Koweït, du Qatar et des Émirats arabes unis sont nés à l'étranger[71].

Les migrations internationales augmentent les revenus des migrants et ceux de leurs familles grâce aux revenus qu'ils tirent de leur travail et des envois de fonds. D'après la majorité des travaux de recherche,

**FIGURE 14** *Les emplois bons pour le développement ne sont pas les mêmes partout*



| Problématique de l'emploi | Quels sont les emplois bons pour le développement ? |
|---|---|
| Économies agricoles | Petites exploitations agricoles plus productives<br>Emplois urbains en prise avec les marchés mondiaux |
| Pays touchés par un conflit | Emplois démobilisant des combattants<br>Emplois réintégrant des populations déplacées<br>Emplois offrant une alternative à la violence |
| Pays en voie d'urbanisation | Emplois offrant des opportunités aux femmes<br>Emplois faisant progresser les exportations du pays<br>Emplois n'entraînant pas des embouteillages excessifs<br>Emplois intégrant les migrants ruraux |
| Pays riches en ressources | Emplois contribuant à la diversification des exportations<br>Emplois non subventionnés par des transferts |
| Petits États insulaires | Emplois en prise avec les marchés mondiaux<br>Emplois ne causant pas de dommages à des écosystèmes fragiles |
| Pays confrontés à un chômage des jeunes très élevé | Emplois non financés par des rentes<br>Emplois non attribués en fonction des relations |
| Pays évoluant vers une économie formelle | Emplois assortis d'avantages sociaux abordables<br>Emplois ne créant pas d'écarts dans la couverture de la protection sociale |
| Sociétés vieillissantes | Emplois maintenant les travailleurs qualifiés en activité plus longtemps<br>Emplois diminuant le coût des prestations servies aux seniors |

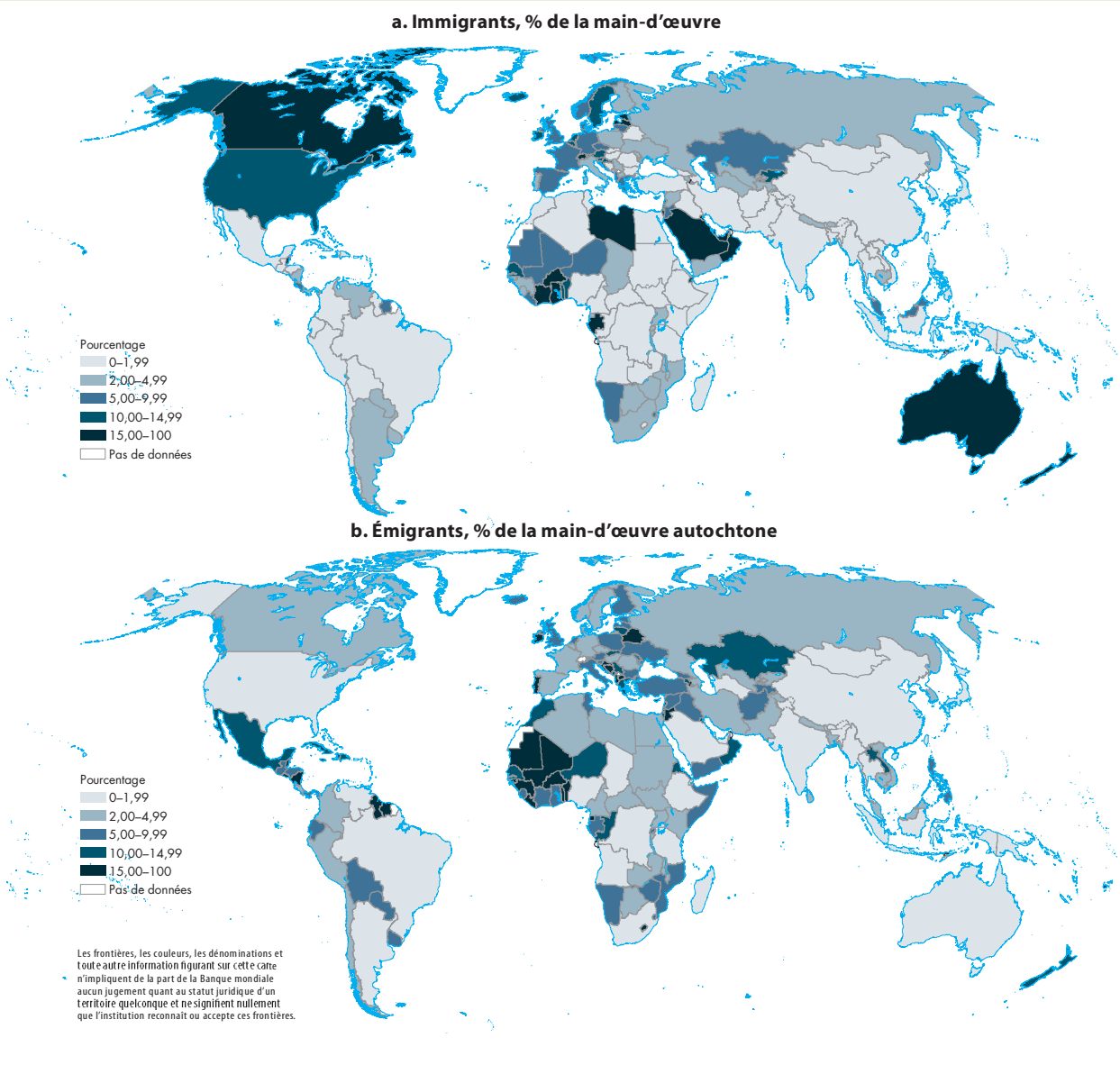
*Source :* Équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013.

elles n'ont aucun effet ou un effet négatif très minime sur les revenus du travail de la population des pays d'accueil. Les migrants contribuent également à la production mondiale lorsque leur productivité à l'étranger est supérieure à ce qu'elle serait dans leur pays d'origine, ce qui est généralement le cas. Ils peuvent même contribuer à la production dans leur pays d'origine dans la mesure où les réseaux de migrants et les émigrés rentrant au pays sont des sources d'investissement, d'innovation et d'expertise. Les effets sociaux sont plus mitigés. D'un côté, la migration met en contact des gens de différentes cultures et élargit leurs horizons. De l'autre, la séparation d'avec la famille et les amis peut être une source de détresse et d'isolement. L'immigration peut aussi faire ressortir des préjugés racistes et augmenter les tensions sociales dans les pays hôtes, surtout lorsque les immigrés sont cantonnés dans des emplois ou des quartiers à part et ne peuvent pas s'intégrer dans la société.

Les emplois migrent aussi. Les quarante dernières années ont été marquées par la délocalisation d'opérations de transformation depuis des pays industriels vers des pays en développement, en particulier d'Asie de l'Est (figure 15). Ce phénomène se produit également depuis quelque temps dans le domaine des services, qui sont en fait la composante du commerce mondial qui augmente le plus vite. Les pays en développement exportent à présent non seulement des services traditionnels, comme le transport ou le tourisme, mais aussi des services modernes et très qualifiés comme l'intermédiation financière, les services informatiques et d'information, l'assistance juridique et technique, et d'autres services professionnels. L'Inde a été pionnière dans ce domaine, mais d'autres pays — le Brésil, le Chili, la Chine et la Malaisie, pour n'en citer que quelques-uns — ont aussi saisi cette opportunité[72].

La migration des emplois profite clairement aux travailleurs et aux chefs d'entreprise des pays d'accueil des industries et des services. Elle donne lieu au transfert de nouvelles technologies et de méthodes de gestion modernes et contribue ainsi à la croissance de la productivité et au relèvement du niveau de vie. Elle profite aussi, de manière moins visible, aux consommateurs du monde entier. Le perfectionnement de la division internationale du travail accroît la disponibilité de produits et de services dans le monde et

**CARTE 1** *Les migrants ne représentent une part importante de la population que dans quelques pays*



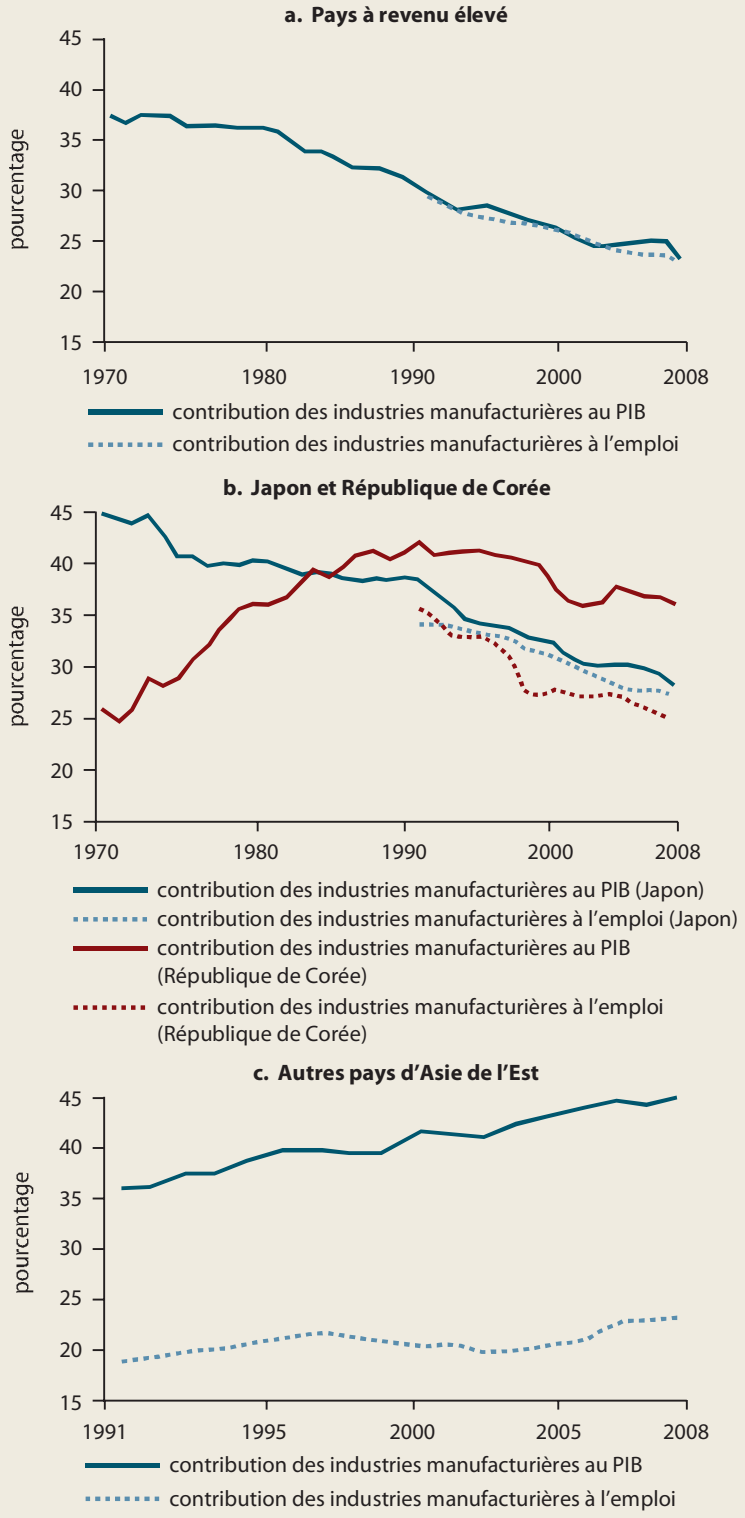

*Sources :* Équipe du Rapport sur le développement dans le monde à partir de Özden *et al.* 2011, et Artuc *et al.* 2012 et des données du recensement aux alentours de 2000.

augmente les chances de tirer profit du commerce. Les perdants sont manifestement ceux qui voient leurs emplois disparaître en raison de la baisse de compétitivité de leurs industries et de leurs services. Nombre de travailleurs qualifiés trouvent des emplois comparables sans réduction majeure de leur salaire, mais ce n'est pas le cas de tous. Les travailleurs peu qualifiés ou dont les qualifications spécifiques ne sont plus demandées sont les plus durement touchés.

## Les politiques publiques à travers le prisme de l'emploi

Si l'État n'a pas pour mission de créer des emplois, ses fonctions sont essentielles à la poursuite de leur création. La qualité des prestations des membres de la fonction publique revêt une importance cruciale pour le développement, que ce soit celles des enseignants qui permettent d'acquérir

**FIGURE 15** *Les emplois dans le secteur manufacturier ont quitté les pays à revenu élevé*




*Sources :* Estimations de l'équipe du Rapport sur le développement dans le monde à partir de données de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et de la division de statistique des Nations Unies.
*Note :* Le Japon n'est pas inclus dans le graphique a. PIB = produit intérieur brut.

des compétences, des agents de vulgarisation agricole qui améliorent la productivité des cultures, ou des urbanistes qui établissent les plans de villes fonctionnelles. Les autorités ont parfois de bonnes raisons de lancer des programmes d'emploi temporaires pour les ex-combattants qui sont démobilisés, mais d'une manière générale, c'est le secteur privé qui crée des emplois. Le rôle des pouvoirs publics est de veiller à ce que les conditions soient réunies pour permettre une croissance forte tirée par le secteur privé, de comprendre pourquoi il n'y a pas suffisamment d'emplois bons pour le développement, et de lever ou d'atténuer les obstacles qui empêchent la création de ce type d'emplois.

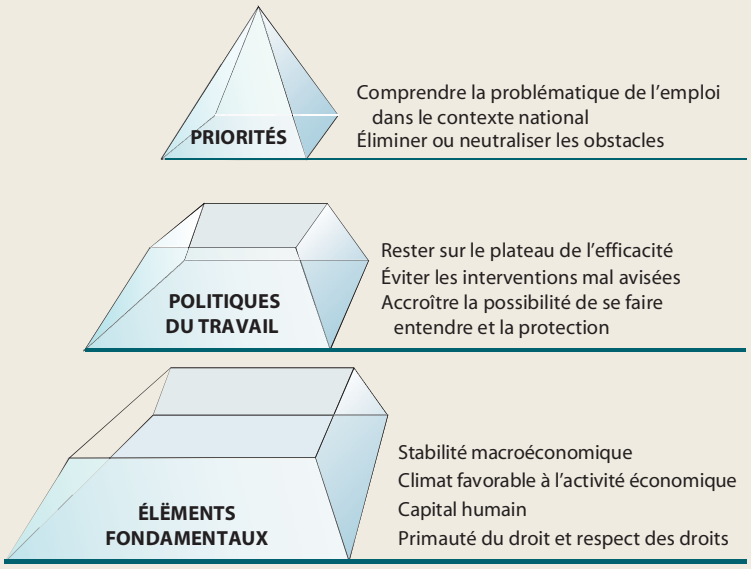
Les autorités nationales peuvent jouer ce rôle en poursuivant une politique publique à trois niveaux (figure 16) :

- *Éléments fondamentaux.* Parce que le développement amène de meilleurs emplois, que les revenus et les avantages des travailleurs augmentent en même temps que le pays s'enrichit, il est indispensable de créer un cadre de politique publique propice à la croissance. La stabilité macroéconomique, un cadre propice à l'activité économique, l'accumulation de capital humain et la primauté du droit, font partie des « éléments fondamentaux ». Assurer la stabilité macroéconomique, c'est réduire la volatilité des prix et éviter des désalignements importants des prix relatifs. Des infrastructures adéquates, l'accès à des financements et une réglementation pertinente sont autant d'ingrédients essentiels à un climat propice à l'activité économique. Une nutrition, un état de santé et un niveau d'instruction satisfaisants non seulement améliorent la qualité de vie mais donnent aussi aux membres de la population les moyens d'avoir un emploi productif. Enfin, la primauté du droit s'étend à la protection des droits de propriété et permet aussi d'assurer progressivement le respect d'un certain nombre de droits au travail et, ainsi, d'éviter que la croissance ne coexiste avec des formes d'emploi inacceptables.
- *Politiques du travail.* Parce que la croissance n'est pas automatiquement source d'emplois, il importe de considérer un deuxième niveau pour garantir que les politiques du travail ne compromettent pas la création d'emplois et, de fait, améliorent l'impact des emplois sur le développement. Il ne s'agit cependant pas de chercher à remédier aux imperfections du marché du travail par des mécanismes institutionnels défectueux. Les politiques du travail doivent, en fait, rester dans des limites d'un plateau, où leurs effets négatifs en termes d'efficacité sont limités. Les politiques du travail doivent éviter deux écueils : d'un côté des interventions sources de distorsions qui freinent la création d'emplois dans les villes et dans les chaînes de valeur mondiales, et de l'autre le manque de mécanismes permettant

aux travailleurs les plus vulnérables, qu'ils soient ou non salariés, de faire entendre leur voix et de bénéficier d'une protection. Dans le premier cas, le pays ne peut pas recueillir tous les gains potentiels de l'agglomération et de l'intégration mondiale ; dans le second cas, ce sont les niveaux de vie et la cohésion sociale qui en pâtissent.

- *Priorités.* Parce que certains emplois contribuent plus au développement que d'autres, il est indispensable de comprendre où se trouvent les emplois qui sont bons pour le développement dans le contexte national. Des politiques publiques plus sélectives se justifient lorsque les incitations sont déséquilibrées et restreignent le nombre de ces emplois. Des mesures doivent alors être prises pour éliminer les imperfections du marché et les défaillances institutionnelles qui empêchent le secteur privé de créer davantage d'emplois propices au développement. Si ces défaillances ou imperfections ne peuvent pas être clairement identifiées ou facilement éliminées, il est possible de chercher à les neutraliser, à condition d'évaluer précisément les coûts et les bénéfices des mesures requises à cette fin.

**FIGURE 16** *Des mesures doivent être poursuivies à trois niveaux différents*




*Source :* Équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013.

## *Éléments fondamentaux : les conditions à assurer*

*Stabilité macroéconomique.* La volatilité a des effets défavorables, et souvent immédiats, sur l'emploi et les revenus. Selon de récentes estimations, une contraction de 1 % du produit intérieur brut (PIB) est associée à une hausse du taux de chômage de 0,19 % au Japon, de 0,45 % aux États-Unis et de 0,85 % en Espagne[73]. Dans les pays en développement, où le travail agricole et l'emploi pour compte propre sont plus répandus et les mécanismes de soutien des revenus plus limités, les effets à court terme de l'instabilité macroéconomique sont moindres sur le chômage déclaré, mais plus importants sur les revenus du travail[74].

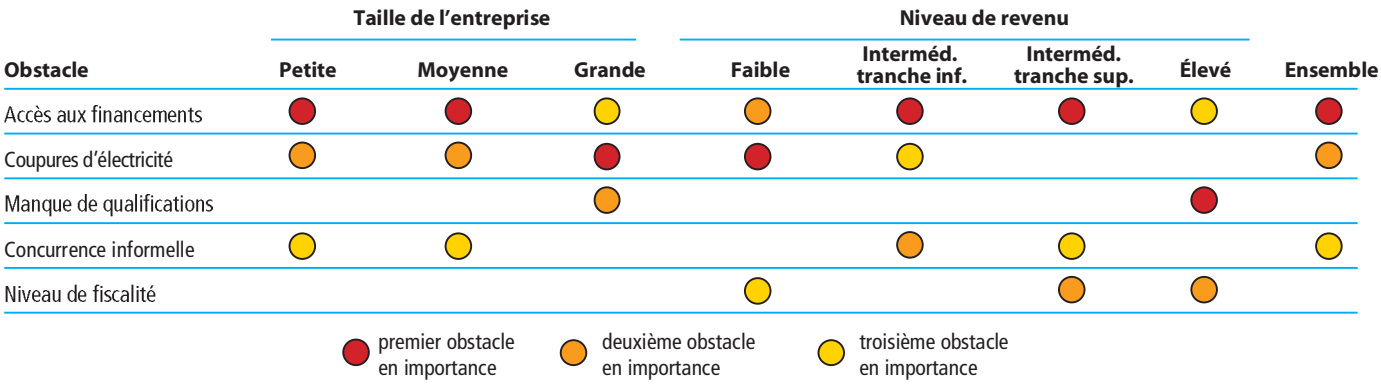
La volatilité peut avoir des causes internes ou être le résultat de chocs externes. Sur le plan intérieur, elle est souvent la conséquence de déficits budgétaires insoutenables et d'une politique monétaire laxiste. Mais la rigueur budgétaire et monétaire n'est pas forcément la panacée. Un déficit budgétaire peut être plus ou moins inquiétant selon le rythme de croissance de l'économie, tandis que l'indépendance de la banque centrale doit être pesée par rapport à la cohérence globale de la stratégie de développement nationale. Pour évaluer la pertinence de la gestion macroéconomique, il faut tenir compte de l'impact des politiques budgétaire et monétaire sur la croissance économique[75].

La volatilité peut également avoir pour origine des chocs externes, tels qu'une catastrophe naturelle ou une crise partie d'un autre pays. Des politiques de précaution peuvent amortir ces chocs lorsqu'ils se produisent. Le plus souvent, il est nécessaire de prendre des mesures de relance ou d'ajustement de courte durée, mais celles-ci sont souvent moins efficaces dans les pays en développement que dans les pays développés car leur effet multiplicateur y est moins élevé[76].

Il importe d'éviter tout désalignement des taux de change pour maintenir le dynamisme des exportations — et créer ainsi des emplois en prise avec les marchés internationaux et les chaînes de valeur mondiales. Une rentrée massive de devises dans un pays a souvent pour effet de surévaluer la monnaie de ce dernier, et donc de rendre les importations plus abordables et les exportations moins compétitives. Les monnaies des pays riches en ressources naturelles subissent le même type de pressions à la hausse, et le boom du cours des produits de base de ces dernières années n'a fait qu'intensifier ces pressions. La surévaluation de la monnaie est un danger qui guette aussi les pays ayant besoin de volumes importants d'aide étrangère pour amorcer leur développement, faire face aux dommages causés par une catastrophe naturelle ou faciliter le redressement national après un conflit. Une étude de l'évolution de la situation dans 83 pays en développement entre 1970 et 2004 confirme que l'aide stimule la croissance (avec néanmoins des rendements décroissants) mais qu'elle favorise aussi la surévaluation de la monnaie et a un impact négatif sur la diversification des exportations[77].

*Un environnement des affaires favorable.* La qualité du climat de l'investissement se mesure aux financements disponibles, aux infrastructures

**FIGURE 17** *L'accès au crédit et l'alimentation en électricité comptent parmi les principaux obstacles rencontrés par les entreprises privées formelles*




*Source :* IFC, à paraître.
*Note :* L'analyse est basée sur des enquêtes menées par la Banque mondiale auprès de 46 556 entreprises de 106 pays. Les petites entreprises comptent moins de 20 employés, les entreprises de taille moyenne ont entre 21 et 99 employés et les grandes entreprises ont au moins 100 employés.

et aux réglementations applicables aux entreprises, qui influent sur la création de nouveaux emplois dans le secteur privé. L'accès limité à des financements, obstacle majeur à l'expansion des entreprises à chaque étape du développement d'un pays, est le principal problème rencontré dans les pays à revenu intermédiaire (tranches inférieure et supérieure) (figure 17). Les marchés financiers offrent la possibilité d'orienter les capitaux vers des emplois plus productifs d'éviter que les ressources ne soient attribuées en fonction des relations politiques ou à des acteurs économiques puissants, et de favoriser l'inclusion financière. Il est toutefois nécessaire d'exercer des contrôles réglementaires pour assurer la transparence et la concurrence dans l'affectation des fonds[78]. La crise financière de 2008 a remis à vif le débat sur la réglementation du secteur financier et sur la nécessité de trouver le juste milieu entre la prudence et la stabilité d'une part, et l'innovation et l'inclusion de l'autre.

Pour pouvoir fonctionner, les entreprises ont besoin de services d'infrastructure abordables et de qualité. Les coupures d'électricité sont, en importance, le deuxième obstacle à la croissance des entreprises et à la création d'emploi cité par les entrepreneurs du monde entier — et sont, de fait, le principal problème dans les pays à faible revenu. Les télécommunications améliorent la circulation de l'information pour les fournisseurs et les clients, et l'internet et les technologies mobiles favorisent la diffusion des nouvelles idées. Les routes, de même que les ports et les aéroports, ouvrent un accès plus large aux marchés[79]. Le mode de réglementation des infrastructures est également important. Des politiques de fixation des prix et des réglementations inadéquates amplifient le déficit de services infrastructurels. Dans beaucoup de pays, les monopoles constitués grâce à des relations politiques ont entraîné une réduction de la quantité de services d'infrastructures, une augmentation de leurs prix et une baisse de leur qualité[80].

La réglementation de l'activité économique a aussi une incidence sur la capacité des entreprises à se développer et à créer des emplois. Étant donné son coût financier et le temps requis pour s'y conformer, la réglementation peut accroître les coûts de production. Les démarches qui doivent être entreprises pour satisfaire les obligations et en régler les frais représentent une charge pour les entreprises, tout comme les retards ou les décisions arbitraires concernant par exemple la délivrance d'autorisations ou de licences. Le temps nécessaire pour se conformer à une réglementation ou obtenir une autorisation peut être très variable pour des entreprises différentes implantées au même endroit[81]. La réglementation influe aussi sur la concurrence et donc sur l'incitation à innover et à augmenter la productivité. Il existe une corrélation inverse entre le degré de réglementation de la création d'entreprises, d'une part, et la productivité et le nombre de nouvelles entreprises, d'autre part. L'impact des réglementations est plus marqué dans les secteurs affichant les plus forts taux de création d'entreprises[82]. Au Mexique, l'assouplissement des conditions de création d'entreprises s'est traduit par une augmentation du nombre d'entreprises immatriculées et des emplois. Cet assouplissement s'est aussi traduit par une baisse des prix à la consommation, essentiellement grâce a la création de nouvelles entreprises plutôt qu'à l'intégration d'entreprises existantes dans le secteur formel[83].

*Le capital humain.* De bons résultats dans les domaines de la nutrition, de la santé et de l'éducation sont, en eux-mêmes, des objectifs de développement parce qu'ils améliorent directement les conditions de vie des êtres humains. Mais ils donnent aussi à ces derniers les moyens de poursuivre un travail productif et de saisir des opportunités d'emploi, de sorte que le capital humain est source de progrès économique et social. De solides éléments concrets montrent, partout dans le monde, qu'une année de scolarité

supplémentaire se traduit par une augmentation importante des revenus du travail, et que cette prime de revenus correspond à la productivité plus élevée des travailleurs plus instruits[84]. La nutrition, la santé et l'éducation conjuguent leurs effets pour promouvoir les compétences et les aptitudes humaines, qui se sont révélées très étroitement liées à la croissance de la productivité et à la réduction de la pauvreté à moyen et à long terme[85]. L'amélioration de l'état de santé accroît en outre directement la productivité de la main-d'œuvre. Le capital humain contribue donc de manière fondamentale à l'obtention de résultats souhaitables dans le domaine de l'emploi.

La formation de capital humain est cumulative. Une nutrition et un état de santé adéquats revêtent une importance cruciale durant les « 1 000 premiers jours », c'est-à-dire de la conception jusqu'à l'âge de deux ans. Le développement du cerveau durant cette période a un impact sur la santé physique, la capacité d'apprentissage et le comportement social dans toute la durée de la vie[86]. Assurer une bonne nutrition, un bon état de santé et stimuler les facultés cognitives en créant un cadre propice durant la grossesse et au cours des premières années accroît de manière significative le rendement des investissements ultérieurs dans l'enfant[87]. Si les bases sont établies à un stade précoce, le capital humain et les qualifications continuent néanmoins de se former pendant toute l'enfance et dans les premières années de la vie adulte. La scolarité est essentielle à la poursuite du développement cognitif et à l'acquisition de compétences sociales jusqu'à la fin de l'adolescence. Les compétences sociales restent malléables durant toute l'adolescence et dans les premières années de l'âge adulte[88]. Les jeunes adultes peuvent poursuivre l'acquisition de compétences spécialisées, notamment dans le cadre de l'enseignement supérieur, mais le succès de leurs efforts est tributaire de l'acquisition des compétences génériques nécessaires pour apprendre et s'adapter à différentes tâches et à différents modes de recherche de solutions. Ces compétences génériques sont particulièrement importantes dans des contextes économiques mondiaux plus dynamiques.

Il semble, malheureusement, que de nombreux pays ne parviennent pas à construire le capital humain de leurs enfants et de leurs jeunes. La qualité des systèmes de prestation souffre souvent de l'élargissement de l'accès aux services sociaux de base. Dans la grande majorité de pays en développement qui ont pris part au Programme pour le suivi des acquis des élèves (PISA) en 2009, au moins un cinquième des élèves âgés de 15 ans a fait preuve d'analphabétisme fonctionnel (ces élèves n'ont pas atteint au moins le deuxième niveau du PISA dans le cadre de l'évaluation des compétences en lecture)[89].

*La primauté du droit.* L'existence, dans un pays, d'institutions qui protègent les droits de propriété, qui veillent à la primauté du droit et qui endiguent la corruption est associée à un niveau de développement supérieur[90]. Les droits de propriété favorisent la croissance du secteur privé en permettant aux entreprises d'investir sans craindre que leurs actifs ne soient volés ou confisqués[91]. La possibilité d'assurer le respect des contrats permet d'élargir le cercle des fournisseurs et des clients potentiels car la confiance est moins fondée sur les relations personnelles[92]. La primauté du droit a des conséquences directes sur la croissance des entreprises et sur l'emploi. Les dirigeants d'entreprise qui jugent que leurs droits de propriété seront respectés réinvestissent une part plus importante de leurs bénéfices que les autres[93]. En revanche, la criminalité et la violence feront vraisemblablement fuir les entreprises et décourageront les investisseurs nationaux et étrangers[94]. Dans tous les pays, les enquêtes sur le climat de l'investissement montrent que la criminalité et la corruption font obstacle à l'activité économique[95].

Un pays a besoin d'un système judiciaire efficace pour assurer le respect des droits de propriété et réduire la criminalité et la corruption. Un pouvoir judiciaire indépendant, responsable et juste peut contribuer au développement du secteur privé et à la création d'emplois en faisant respecter les règles régissant les transactions et en veillant à ce que les coûts et les bénéfices de la croissance soient répartis équitablement. Le système judiciaire peut faire exécuter les contrats, réduire les coûts de transaction pour les entreprises, et créer un environnement des affaires plus sûr et plus prévisible[96]. Et lorsque les tribunaux sont efficaces, les entreprises sont plus disposées à investir[97].

Un environnement institutionnel qui assure le respect des droits est un élément important de la primauté du droit et la base nécessaire à des emplois bons pour le développement. Les normes fondamentales du travail de l'OIT fixent des seuils minimums dans les domaines du travail des enfants, du travail forcé, de la discrimination et de la liberté d'association et de négociation collective[98]. Les pouvoirs publics et les employeurs doivent aussi veiller à la santé et à la sécurité au travail. Pour assurer l'application des normes, il faut donner aux employés et aux employeurs accès à l'information. Il faut également étendre la portée de la loi pour couvrir les personnes travaillant en dehors du cadre légal et réglementaire formel. Pour cela, des associations de travailleurs informels peuvent informer ces derniers de leurs droits, les aider à utiliser les mécanismes légaux, et les représenter[99].

## *Politiques du travail : deux écueils à éviter*

Un marché du travail qui fonctionne mal peut empêcher la croissance économique de se traduire par des emplois ayant un fort impact sur le développement. Les analyses examinent

généralement l'offre et la demande de travail et la manière dont elles se recoupent pour expliquer pourquoi il peut ne pas exister assez d'emplois ou, du moins, pas assez d'emplois salariés dans le cas des pays en développement. En ne remédiant pas aux imperfections du marché de l'emploi, voire même en les créant, les politiques du travail risquent, de fait, de brider la création d'emplois, parfois gravement. Souvent, toutefois, ce n'est pas le code du travail qui freine la création d'emplois générateurs de transformations. La faible productivité des petites exploitations dans les économies agricoles a sans doute plus à voir avec les défaillances de la recherche et de la vulgarisation agricoles. Le manque de concurrence des activités de haute technologie, qui pourraient stimuler la demande de travail qualifié dans les pays à fort chômage des jeunes, tient, quant à lui, probablement plus au clientélisme et au favoritisme politique.

La substance des politiques du travail ne fait guère l'unanimité. Les opinions sont polarisées parce qu'elles reflètent des visions différentes. Pour certains, la réglementation du marché du travail et la négociation collective rendent les entreprises moins performantes, ce qui diminue la production et l'emploi tout en protégeant ceux qui ont déjà un travail aux dépens des autres. Ils estiment que les programmes d'assurance chômage et la poursuite de mesures en faveur de l'emploi ont un effet démobilisateur et sont une perte d'argent. Pour d'autres, ces mesures apportent aux travailleurs une protection nécessaire contre le pouvoir des employeurs et les aléas du marché. Elles peuvent même contribuer à l'efficience économique en améliorant l'information, en fournissant une assurance contre les risques et en créant des conditions propices à des investissements sur le long terme, tant de la part des travailleurs que des entreprises.

Les partisans des deux camps peuvent justifier leurs positions en donnant des exemples concrets. Ceux pour qui les institutions et les politiques du travail sont sources de problèmes mettent en avant les résultats impressionnants obtenus en matière de création d'emplois durables par les États-Unis, où les pouvoirs publics interviennent peu sur le marché du travail. Ils mentionnent également les dispositifs mis en place pour assurer la sécurité de l'emploi, qui empêchent les jeunes de trouver un emploi dans beaucoup de pays d'Afrique du Nord et d'Europe du Sud. Par contre, ceux qui jugent que les politiques de l'emploi ont un effet positif donnent en exemple le système des emplois à temps partagé, qui a permis à l'Allemagne de résister relativement bien à la crise financière.

Un examen attentif des effets concrets des politiques du travail dans les pays en développement produit des résultats mitigés. La plupart des études indiquent que ces politiques ont un impact limité — certainement plus limité que ce que l'intensité des débats laisserait penser[100]. Quels que soient la taille des entreprises et le niveau de développement des pays, les politiques et réglementations du travail ne comptent généralement pas parmi les trois principaux obstacles rencontrés par les entreprises privées du secteur formel. La réglementation des marchés de l'emploi réduit toutefois la productivité lorsqu'elle est excessive ou lorsqu'elle est insuffisante. Entre ces deux extrêmes, il existe un « plateau », où les effets positifs et négatifs s'équilibrent et ont essentiellement un caractère redistributif, le plus souvent en faveur des travailleurs de sexe masculin dans la force de l'âge (par opposition aux détenteurs de capital, aux femmes et aux jeunes travailleurs).

Dans la plupart des pays qui ont fait l'objet d'analyses, les règles relatives à la sécurité de l'emploi et les salaires minimum ont peu d'effet sur le nombre total des emplois. Elles procurent toutefois des avantages aux personnes couvertes bien que, en général aux dépens des jeunes, des femmes et des moins qualifiés. En Colombie et en Indonésie, les relèvements du salaire minimum n'ont eu, globalement, qu'un effet minime, mais elles ont eu des répercussions plus marquées sur l'emploi des jeunes travailleurs[101]. Les réglementations ont des conséquences plus nettes sur les flux d'emplois, en augmentant la rigidité du marché du travail et la rapidité de la réaffectation de la main-d'œuvre[102]. L'efficience économique peut en pâtir, mais les données sur la productivité — peu nombreuses il est vrai — ne sont pas concluantes[103].

Dans les pays en développement, la négociation collective n'a pas d'impact majeur en dehors du secteur public et des activités peu soumises à la concurrence, où il existe des rentes à partager[104]. L'action des syndicats se traduit systématiquement par des salaires plus élevés. D'après les études, la majoration des rémunérations s'établit entre 5 et 15 % au Mexique, autour de 5 % en Corée, et entre 10 et 20 % en Afrique du Sud[105]. Toutefois, les coûts en termes de diminution du nombre d'emplois ne sont pas aussi clairs. Dans certains pays, mais pas tous, il semble que l'action syndicale ait pour contrepartie un nombre d'emplois moins élevé, mais cet effet reste d'une ampleur relativement limitée. Les quelques données dont on dispose sur l'impact des syndicats sur la productivité sont également peu concluantes[106]. Le principal enjeu consiste à donner des moyens d'expression aux non-salariés afin de pouvoir résoudre les problèmes rencontrés dans leurs exploitations et leurs microentreprises, et de faire en sorte que les négociations collectives soient organisées de manière à renforcer les gains de productivité.

Les programmes axés sur l'emploi, notamment les formations, les services de placement, les subventions salariales ou les travaux publics, présentent un bilan mitigé[107]. Lorsqu'ils ne sont pas en phase avec les besoins et les réalités du marché du travail, ou lorsqu'ils sont mal administrés et manquent de transparence, ils apportent peu, dans le meilleur des cas. Bien conçus et convenablement mis en œuvre, ils peuvent aider

à faire correspondre l'offre et la demande, atténuer les répercussions négatives d'une détérioration de la conjoncture, et combler les besoins quand les employeurs ou les employés n'investissent pas assez dans la formation, (figure 18). Même dans ce cas, l'impact des politiques actives en faveur de l'emploi reste généralement minime, et l'on ne saurait trop en attendre.

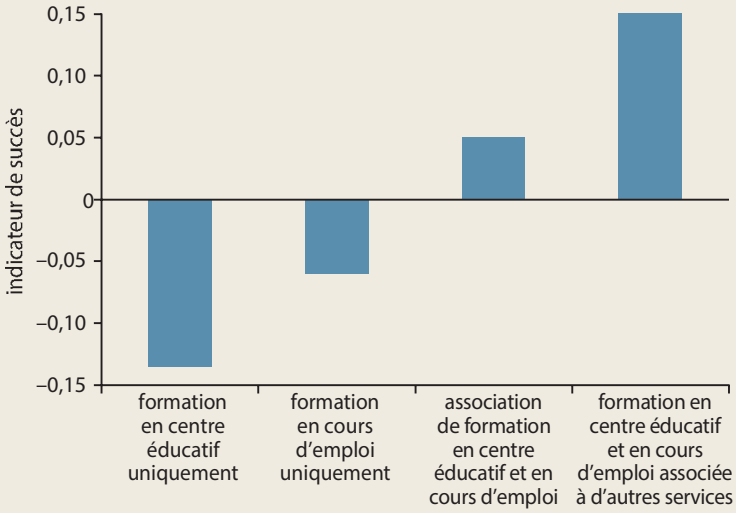
La couverture des assurances sociales reste limitée même dans les pays en développement où l'économie formelle est plus étendue. L'assurance chômage peut aider les travailleurs à gérer les risques liés à la perte de leur emploi, mais elle peut aussi diminuer les efforts de recherche d'un travail. Quand l'assurance chômage, les retraites, les soins de santé et les autres prestations sont financés par la masse salariale, il importe que les taux des contributions ne soient pas élevés au point d'avoir des effets dissuasifs sur le recrutement. Dans les pays en développement où les secteurs formels sont de petite taille, la possibilité de financer ces programmes par la fiscalité attire de plus en plus l'attention[108], bien que tout impôt crée des distorsions. En fin de compte, rien ne peut remplacer des prestations sociales abordables, auxquelles les travailleurs attachent une grande valeur. Le principal problème est de mettre en place un système intégré et cohérent de protection et d'assistance sociale qui couvre un maximum de personnes en évitant les chevauchements.

En résumé, les institutions et les politiques de l'emploi peuvent améliorer l'information sur le marché du travail, gérer les risques et donner aux travailleurs des moyens d'expression. Mais ces avantages peuvent aller à l'encontre du dynamisme du marché de l'emploi, réduire les incitations à la création et à la recherche d'emplois, et créer un fossé entre les personnes couvertes par les prestations sociales et les autres. Toute la difficulté est de définir des politiques de l'emploi permettant d'atteindre un plateau — une plage où les réglementations et les institutions peuvent, au moins partiellement, remédier aux imperfections du marché du travail sans réduire son efficacité. Un marché du travail trop peu réglementé ou des programmes trop peu ambitieux ou inexistants ne permettent pas de régler les problèmes de manque d'information, d'inégalités de pouvoir, et de mauvaise gestion des risques. À l'inverse, lorsque les réglementations sont trop contraignantes ou les programmes trop ambitieux, les imperfections du marché sont aggravées par les défaillances institutionnelles.

La notion d'emplois bons pour le développement donne certaines indications sur la manière de déterminer les limites du plateau, les écueils à éviter. À une extrémité du plateau se trouvent les politiques du travail qui freinent la création d'emplois dans les villes ou dans les chaînes de valeur mondiales, et qui empêchent les pays de bénéficier des effets de l'agglomération et des transferts de savoirs. Les pays qui tombent dans cet écueil se privent des impacts que l'urbanisation et l'intégration mondiale peuvent avoir sur le développement. Cela ne justifie pas nécessairement le maintien de la réglementation à un niveau minimum. Il reste possible de mettre en place des dispositifs qui renforcent la coordination spatiale, et accroissent donc l'efficience — comme semblent l'indiquer les processus de négociation collective introduits récemment en Chine.

À l'autre extrémité du plateau, il importe d'éviter l'écueil constitué par l'absence de mécanismes de représentation et de protection des non-salariés et les travailleurs du secteur informel. Couvrir ces travailleurs, souvent parmi les plus pauvres, permettrait d'améliorer leur niveau de vie. Réduire les abus commis par les intermédiaires sur le marché de l'emploi aurait un impact positif sur l'efficience. Mettre en place des systèmes inclusifs de protection sociale contribuerait à accroître la cohésion sociale. L'expérience de l'Association des travailleuses indépendantes en Inde et celle du programme d'assurance maladie pour les pauvres au Viet Nam sont, à cet égard, encourageantes[109]. Cet écueil est peut-être moins visible que celui d'un marché du travail trop rigide, mais il n'en est pas moins réel.

**FIGURE 18** *L'association du travail et de la formation accroît le taux de succès des programmes*

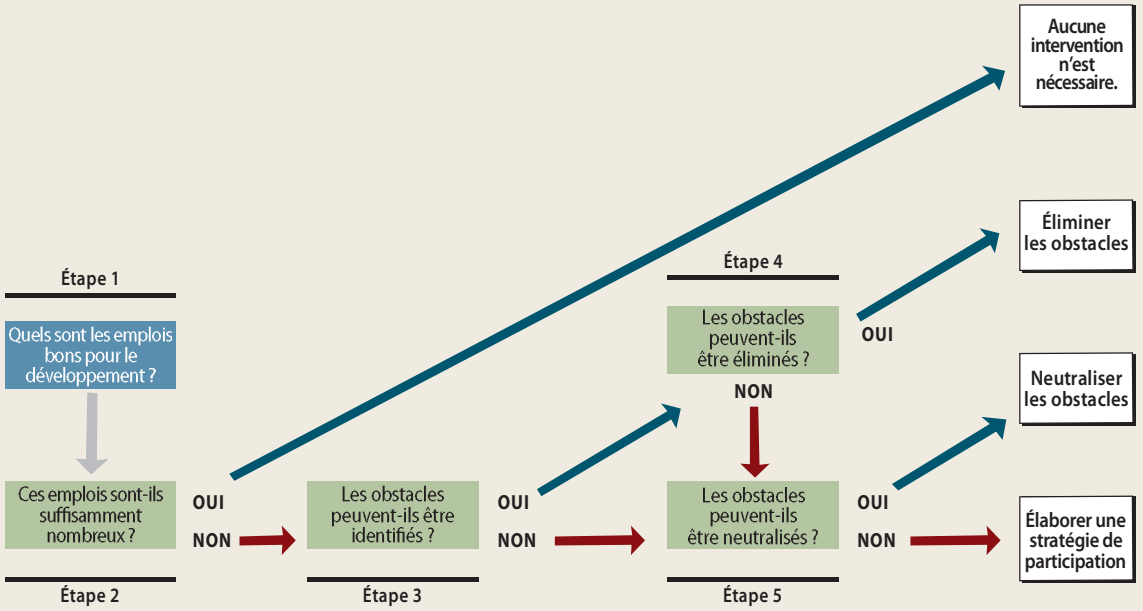



*Source :* Fares et Puerto 2009.
*Note :* Les chiffres indiquent le coefficient de corrélation entre le type de formation et le succès déclaré d'un programme ; ce succès est défini par l'amélioration de l'emploi ou des rémunérations et un bon rapport coût-efficacité.

## *Priorités : concrétiser l'impact de l'emploi sur le développement*

En dehors de s'assurer que les fondamentaux favorisent la croissance et que les politiques du travail sont adéquates, les responsables de l'action

**FIGURE 19** *Un arbre de décision peut aider à définir les priorités publiques*




*Source :* Équipe du Rapport sur le développement du monde 2013.

publique peuvent aider à concrétiser l'impact de l'emploi sur le développement. Certains emplois ont davantage d'effets que d'autres sur le niveau de vie, la productivité et la cohésion sociale. Les meilleurs emplois à cet égard dépendent du niveau de développement, de la démographie, des ressources naturelles et des institutions du pays. Dans certains cas, rien ne s'oppose à l'émergence d'emplois bons pour le développement, et aucune mesure publique particulière n'est nécessaire. Dans d'autres, l'État peut être amené à intervenir pour aider le secteur privé à créer ce type d'emplois en plus grand nombre notamment en éliminant les obstacles qui gênent la création d'emplois ayant des retombées importantes sur le développement. Lorsque cela n'est pas possible, les autorités peuvent opter pour des politiques publiques plus volontaristes et contourner les obstacles, pour autant que les gains qu'elles procurent à la société soient supérieurs à leurs coûts.

Une méthode simple en cinq étapes peut être utilisée pour définir les priorités publiques (figure 19):

- *Étape 1 : Quels sont les emplois bons pour le développement ?* Pour définir les priorités, il faut commencer par évaluer l'impact des emplois sur le développement dans le pays considéré. La nature de ces emplois varie avec les caractéristiques du pays, notamment son stade de développement, sa démographie, ses richesses et ses institutions. La problématique de l'emploi n'est pas la même dans une économie agricole, dans un pays riche en ressources, dans un pays touché par un conflit, ou dans un pays à fort chômage des jeunes. Les emplois qui ont le plus d'impact sur le développement ne sont pas non plus les mêmes, de sorte que les priorités relatives à l'emploi diffèrent d'un pays à un autre.
- *Étape 2 : Ces emplois sont-ils suffisamment nombreux ?* Un pays peut se heurter, ou non, à certains obstacles pour créer des emplois bons pour le développement. Par exemple, l'industrie légère peut offrir des opportunités d'emploi aux femmes, qui auront des effets importants sur la pauvreté. Si le secteur est en plein essor, les retombées des nouveaux emplois sur le développement pourront se concrétiser. Ce ne sera toutefois pas le cas si des politiques d'urbanisation inadaptées limitent l'implantation de nouvelles entreprises. Lorsque ce type de problème ne se pose pas, il est difficile de justifier des interventions publiques autres que celles consistant à établir les fondamentaux nécessaires et à adopter des politiques du travail appropriées.

Pour identifier les incitations non concordantes, qui se manifestent par un écart entre la valeur individuelle et la valeur sociale des emplois, il est possible de s'appuyer sur les statistiques et l'analyse. Différentes sphères de recherche s'intéressent à ces asymétries. Par exemple, les instruments de finances publiques permettent de mesurer la charge fiscale pesant sur le capital et sur le travail et d'évaluer les

subventions croisées entre des individus ou entre des entreprises. Les méthodes de l'économie du travail peuvent déceler des écarts entre les revenus réels de certains groupes de travailleurs et leurs revenus potentiels, ou entre les rendements de l'éducation pour l'individu et pour la société. Les analyses de pauvreté aident à identifier le type d'emplois les plus susceptibles d'offrir des opportunités aux pauvres, ou bien les sites où la création d'emplois aurait le plus d'effets sur la réduction de la pauvreté. Les études sur la productivité permettent de quantifier les retombées des emplois dans les sociétés d'investissement étrangères, ou des emplois dans les villes. Les études environnementales mettent en évidence l'empreinte carbone et la pollution créée par différents types d'emplois. Et les enquêtes sur les valeurs peuvent montrer les types d'emplois qui créent des réseaux sociaux et confèrent une identité sociale.

- *Étape 3 : Les obstacles peuvent-ils être identifiés ?* Lorsqu'il existe un écart entre la valeur individuelle et la valeur sociale d'un type d'emplois, cela signifie que tous les impacts potentiels de ces emplois ne sont pas exploités. Les écarts sont dus généralement à des imperfections du marché ou à des défaillances institutionnelles qui amènent les travailleurs à accepter des emplois qui ne sont pas optimaux sur le plan social et les entreprises à créer des emplois qui ne sont pas aussi bons pour le développement qu'ils le devraient ou qui ne permettent pas de constituer autant de liens par le biais du travail qu'il serait souhaitable pour la société. Il n'est toutefois pas toujours facile d'identifier ces obstacles. Par exemple, tout un ensemble de facteurs culturels, sociaux et économiques peut restreindre les opportunités d'emploi offertes aux femmes, tandis que l'augmentation du nombre d'emplois dans les villes peut être freinée par la situation du marché foncier, ou par les mécanismes institutionnels de coordination des opérations d'urbanisme, ou encore par la capacité de mobilisation de fonds pour financer des infrastructures.
- *Étape 4 : Les obstacles peuvent-ils être éliminés ?* Lorsqu'il est possible d'identifier les défaillances institutionnelles et les imperfections du marché responsables du manque de concordance des incitations, il faut alors envisager des réformes. Cibler les réformes sur les défaillances et les imperfections à l'origine du problème est un bon principe économique. Lorsque des réformes sont techniquement et politiquement possibles, elles offrent aux responsables de l'action publique le moyen de s'attaquer directement aux principaux obstacles qui empêchent le secteur privé de créer plus d'emplois bons pour le développement.
- *Étape 5 : Les obstacles peuvent-ils être neutralisés ?* Il arrive qu'une réforme ne soit pas techniquement ou politiquement envisageable, ou que les obstacles ne puissent pas être identifiés. Dans ce cas, il est possible de prendre des mesures de neutralisation pour restaurer les incitations à la création d'emploi. À titre d'exemple, lorsqu'un ensemble de normes et de croyances diffuses mais très enracinées limite le travail des femmes, des efforts peuvent être déployés pour améliorer l'employabilité de ces dernières en investissant de manière ciblée dans les infrastructures sociales et physiques (encadré 1). De même, lorsqu'une réglementation politiquement sensible ralentit la réaffectation de la main-d'œuvre vers des activités plus productives, l'amélioration des infrastructures urbaines et de la logistique peut renforcer l'attrait des emplois urbains et des emplois en prise avec les marchés mondiaux.

Dans certains cas, il n'est toutefois possible ni d'éliminer ni de neutraliser les obstacles. Il importe alors de poursuivre une stratégie participative donnant lieu à une analyse plus poussée des options existantes et d'obtenir l'adhésion des principales parties prenantes.

Les solutions envisagées pour éliminer ou neutraliser les obstacles doivent être sélectives et reposer sur de sains principes de finance publique. Leurs coûts et leurs bénéfices doivent être évalués mais ils doivent être calculés de manière différente lorsque le principal objectif consiste à avoir un impact global sur le développement. Il est possible d'évaluer un programme d'emploi conçu pour favoriser la démobilisation des ex-combattants dans un pays touché par un conflit en comparant ses coûts aux revenus qu'il rapporte aux participants, mais une analyse plus complète devra intégrer dans le calcul les gains potentiels du processus de réintégration et de consolidation de la paix. En République démocratique du Congo, le coût d'un programme d'intégration des ex-combattants a été estimé à 800 dollars par bénéficiaire[110]. Un tel programme serait probablement considéré inefficace au plan des coûts sur la base des critères habituels ; sa mise en œuvre peut néanmoins être justifiée si les responsables politiques attachent suffisamment de valeur aux gains qu'ils comptent en tirer en termes de cohésion sociale. Il leur faut alors expliciter ces gains pour assurer la transparence du processus de décisions.

## *Des priorités différentes pour des situations différentes*

Certains États ont réussi à mettre en place des politiques publiques qui ont permis d'exploiter pleinement les impacts positifs de l'emploi sur le développement, et ils en ont tiré profit. D'autres pays pourraient s'inspirer de leur exemple.

*Le Viet Nam, pays agricole,* a misé dans les années 90 sur l'accroissement de la productivité dans l'agriculture, ce qui a permis de libérer de

**ENCADRÉ 1** *Comment le taux de participation des femmes s'accroît-il ?*

Certains pays en développement ont enregistré une importante hausse du taux de participation des femmes en relativement peu de temps. Cette évolution a été particulièrement rapide en Amérique latine. Depuis les années 80, plus de 70 millions de femmes sont entrées dans la population active, de sorte que leur taux de participation est passé de 36 à 43 %. En Colombie, ce taux est passé de 47 % en 1984 à 65 % en 2006. Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, en revanche, le taux de participation des femmes n'a augmenté que de 0,17 point de pourcentage par an au cours des 30 dernières années.

Selon de récents travaux de recherche, cette rapide évolution s'explique par l'augmentation des taux de participation des mères de famille mariées ou vivant en cohabitation, plutôt qu'à des facteurs démographiques, aux niveaux d'instruction ou aux cycles économiques. L'évolution des attitudes de la société a contribué à cette transformation, mais il s'agit là d'un domaine complexe qui se prête mal à des interventions directes de politique publique, qui n'auraient en outre qu'une justification limitée. Par exemple, les taux de participation des femmes sont très faibles en Cisjordanie et à Gaza, en particulier pour les femmes mariées mais ce résultat ne peut être directement imputé à la religion puisqu'un pays comme l'Indonésie affiche un taux de participation des femmes élevé. D'autres normes sociales et réglementations empêchent les femmes de travailler même si elles le souhaitent et ont les capacités requises.

Si les possibilités d'agir sur les attitudes sociales sont limitées, les observations recueillies montrent que les politiques et les programmes publics menés dans d'autres domaines jouent un rôle important. Elles indiquent aussi que des interventions et des investissements ciblés dans les infrastructures sociales et physiques peuvent avoir des effets sur les taux de participation des femmes et sur l'impact des revenus qu'elles gagnent. Ces investissements peuvent être regroupés en trois catégories. Ils peuvent viser les obstacles à l'obtention de services (tels que le manque d'accès à l'électricité ou l'absence de garderies d'enfants) qui obligent les femmes à consacrer une grande partie de leur temps à des activités de production dans le cadre du foyer. Ils peuvent faciliter l'accumulation d'actifs productifs, tels que l'éducation, le capital et les terres, par les femmes et les aider ainsi à accéder à des activités hautement productives sur le marché. Enfin, ils peuvent éliminer les normes et les réglementations qui débouchent sur des pratiques sources de distorsions et même de discrimination, qui empêchent les femmes d'avoir les mêmes opportunités d'emplois que les hommes.

Les interventions et investissements ciblés dans ces trois domaines ont, dans certains cas, donné de bons résultats. La fourniture ou le subventionnement par l'État de services de garde d'enfants peut défrayer les femmes des coûts encourus par leur ménage parce qu'elles ont un emploi en dehors du foyer. Estancias Infantiles au Mexique, Hogares Comunitarios en Colombie et d'autres programmes similaires en Argentine et au Brésil sont autant d'exemples de ce type d'aide de l'État. L'amélioration des services d'infrastructure — en particulier l'alimentation en eau et en électricité — peut contribuer à réduire le temps que les femmes doivent consacrer à des travaux domestiques et aux soins donnés aux membres de la famille. Par exemple, l'électrification des campagnes en Afrique du Sud a permis d'accroître le taux de participation des femmes d'environ 9 %. L'élimination de distorsions au niveau des institutions chargées d'assurer des services, par exemple dans le fonctionnement des mécanismes publics d'enregistrement et de distribution des terres, permet aux femmes d'être propriétaires et d'hériter d'actifs. Enfin, la poursuite de politiques actives axées sur le marché du travail, la promotion de réseaux et l'élimination de réglementations discriminatoires contribue de manière importante à rendre le travail des femmes plus gratifiant.

*Sources :* Équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013, sur la base d'Amador et al. 2011, Chioda 2012, et Banque mondiale 2011d.

la main-d'œuvre pour les entreprises rurales non agricoles et, en fin de compte, a favorisé la migration vers les villes. En 1993, l'agriculture concentrait plus de 70 % des emplois, 58 % de la population était pauvre, et le spectre de la famine était encore très préoccupant[111]. Vingt ans plus tard, le Viet Nam est devenu le deuxième exportateur mondial de riz et de café, le plus gros exportateur de poivre noir et de noix de cajou et l'un des principaux exportateurs de thé, de caoutchouc et de produits de la mer. La pauvreté a considérablement reculé. La réforme foncière et la déréglementation du secteur agricole, qui ont été accompagnées par d'importants efforts de vulgarisation, ont amené une hausse rapide de la productivité des cultures sur de très petites parcelles. Ces mesures se sont inscrites dans un vaste train de réformes (*Doi Moi*) qui a fait passer le Viet Nam d'un système de planification centralisée à une économie de marché à orientation socialiste[112]. Des mesures ont été prises en parallèle pour créer des emplois en dehors de l'agriculture. Le pays s'est ouvert aux investisseurs étrangers, d'abord dans l'exploitation des ressources naturelles et l'industrie légère puis, de manière plus générale, dans le contexte de son accession à l'Organisation mondiale du commerce en 2007. L'IED recensé a quadruplé en l'espace de seulement deux ans, entre 1992 et 1994 et les flux d'IED ont dépassé 8 % du PIB au cours des cinq dernières années[113].

*Le Rwanda, pays touché par un conflit,* s'est redressé après la période de conflit ethnique et de destruction qu'il a traversée au milieu des années 90. En 2000, l'économie rwandaise était revenue à ses niveaux d'avant la crise grâce à la cessation du conflit et à l'application d'un programme de réformes vigoureux[114]. La croissance s'est poursuivie pour atteindre un niveau estimé à 8,8 % en 2011, tandis que le taux de pauvreté a chuté de 12 points de pourcentage entre 2005 et 2010. Au lendemain du conflit, l'État s'est employé à faciliter la réintégration et la démobilisation de plus de 54 000 ex-combattants. En 2012, 73 % des ex-combattants se déclaraient satisfaits de leur intégration sociale, et 85 % des habitants avaient le sentiment que la confiance régnait entre les deux groupes[115]. Même si les ex-combattants ne représentaient qu'une petite partie des dix millions de Rwandais, leur réinsertion a eu un impact positif sur la cohésion sociale. Le Rwanda a mis ce nouveau départ à profit en redynamisant son secteur privé par des réformes des institutions et des réglementations

applicables aux entreprises[116]. L'industrie du café a créé des milliers de nouveaux emplois[117].

*Le Chili,* a su gérer ses réserves de cuivre sans négliger la création d'emplois dans d'autres secteurs que les ressources naturelles. Abritant plus d'un quart des réserves de cuivre mondiales, le Chili a diversifié ses exportations et son économie tout en gérant judicieusement les risques liés aux ressources naturelles, par exemple l'appréciation de sa monnaie et l'inflation. Le chômage, qui avoisinait les 20 % au début des années 80, est tombé à moins de 10 %[118]. Un fonds de stabilisation des ressources (depuis 1987) et un règlement sur la transparence budgétaire (depuis 1999) ont permis au pays de constituer des réserves financières pour faire face aux périodes difficiles et éviter de devenir moins compétitif. Les réformes de la gouvernance engagées dans tous les domaines de la gestion du secteur public ont amélioré la responsabilisation et la transparence. Une politique de croissance dynamique axée sur les exportations et favorisant l'investissement étranger a permis de bénéficier de l'impact en termes de productivité des emplois associés aux marchés mondiaux. Des fonds d'innovation sélectionnant les entreprises les plus prometteuses dans les secteurs exportateurs non miniers, en particulier l'agroalimentaire, ont élargi la gamme des produits exportés[119]. Les dépenses publiques d'éducation ont presque doublé entre 1990 et 2009, et ont entraîné un développement sans précédent de l'enseignement secondaire et supérieur[120].

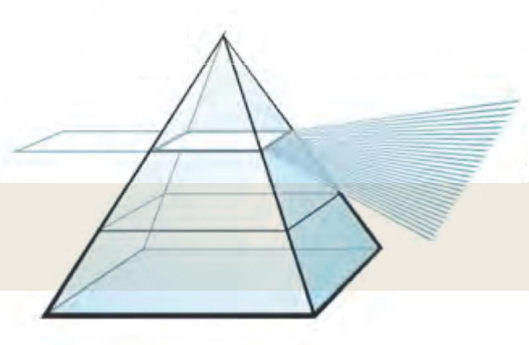
*La Slovénie, confrontée à un chômage des jeunes très élevé*, s'est attaquée au problème et a réussi à ramener le ratio entre le chômage des jeunes et celui des adultes de 3 dans les années 90 à environ 2 aujourd'hui[121]. Ce succès ne peut pas être attribué aux politiques actives en faveur de l'emploi (les dépenses sont à peu près dans la moyenne des pays en transition), à la libéralisation du marché du travail (la réglementation reste plus restrictive que dans la moyenne des pays développés), ni à des salaires minimums faibles (ils sont encore élevés)[122]. Les distorsions que les politiques publiques ont pu créer semblent toutefois avoir été compensées dans une certaine mesure par un processus décisionnel consensuel dans le cadre duquel les syndicats et les organisations patronales, qui ont une large couverture, fixent les salaires à un niveau bien adapté à la situation macroéconomique et à la productivité sectorielle[123]. Pour une large part toutefois, c'est la croissance soutenue du pays avant la crise mondiale qui a permis de faire reculer le chômage des jeunes en Slovénie. L'intégration européenne a été l'occasion pour l'économie slovène de restructurer son secteur des exportations. Un autre facteur favorable a été l'existence d'excellentes infrastructures et d'une main-d'œuvre relativement qualifiée.

Il est en fait possible de trouver des exemples de mesures ayant donné de bons résultats pour toutes les catégories de problématique de l'emploi (figure 20). La *Corée, pays en voie d'urbanisation*, a soigneusement conçu et progressivement mis en œuvre des mesures pour accompagner la migration de emplois de l'agriculture à l'industrie légère puis dans des branches d'activité ayant une plus forte valeur ajoutée[124]. Elle a commencé par mettre en place des programmes de mise en valeur des terres, puis un système de réglementation de l'utilisation des terres et enfin un plan détaillé d'aménagement urbain. Ses politiques du logement et des transports ont permis de maîtriser les déséconomies associées à l'urbanisation. Les *Tonga, petit État insulaire*, tirent profit du programme agréé d'emplois saisonniers (Recognized Seasonal Employer) lancé en Nouvelle-Zélande en 2007 pour accroître les opportunités d'emplois par le biais de la migration, et ainsi accroître le volume des envois de fonds, améliorer les connaissances des techniques agricoles, le savoir informatique et les compétences en langue anglaise[125]. Le *Brésil* est un exemple d'un pays *évoluant rapidement vers une économie formelle*. Au cours des dix dernières années, la création d'emplois a été trois fois plus rapide dans le secteur formel que dans le secteur informel. Durant la période de cinq ans qui a précédé la crise, la part de l'emploi formel dans le total a augmenté d'environ cinq points de pourcentage[126]. Les programmes de protection sociale non contributifs, comme Bolsa Familia, la simplification de la fiscalité des petites entreprises, le renforcement des incitations données aux entreprises pour intégrer leurs employés dans le secteur formel et l'amélioration de l'application des réglementations fiscales et du travail ont été autant de facteurs qui ont contribué à ce succès. En *Pologne*, qui a une *société vieillissante*, la part de la population ayant un emploi est passée de 60 % en 2006 à 65 % en 2009 par suite des modifications apportées à l'application des règles d'éligibilité pour les pensions d'invalidité, et à une réforme des pensions menée pour ajuster le niveau des prestations à la baisse au fur et à mesure que l'espérance de vie s'allonge. En 2012, une nouvelle série de réformes des pensions a porté l'âge de la retraite à 67 ans pour les hommes et pour les femmes, contre 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes jusque-là[127].

## *Des problématiques de l'emploi interconnectées : un partenariat mondial*

Les mesures prises en faveur de l'emploi dans un pays peuvent avoir des retombées, positives ou négatives, dans d'autres pays. Une question importante se pose donc : des mécanismes de coordination internationale peuvent-ils infléchir les décisions prises par les autorités nationales pour accroître les impacts positifs et atténuer les retombées négatives ? Plusieurs domaines se prêtent à la poursuite d'une action plus et mieux coordonnée.

**FIGURE 20** *Quels sont les pays qui sont parvenus à s'attaquer aux problèmes de l'emploi, et comment ont-ils procédé?*



| Problématique de l'emploi | Pays et mesures |
|---|---|
| Économies agricoles | **Viet Nam**<br>Réforme agraire, vulgarisation agricole et incitations du marché |
| Pays touchés par un conflit | **Rwanda**<br>Réinsertion des ex-combattants et réformes de l'activité économique |
| Pays en voie d'urbanisation | **Corée, Rép. de**<br>Politiques d'utilisation des terres et plan détaillé d'aménagement urbain |
| Pays riches en ressources | **Chili**<br>Règles de stabilité budgétaire et politiques axées sur l'exportation |
| Petits États insulaires | **Tonga**<br>Recours actif à des accords de migration temporaire |
| Pays confrontés à un chômage des jeunes très élevé | **Slovénie**<br>Concurrence sur les marchés des produits par le biais de l'intégration commerciale |
| Pays évoluant vers une économie formelle | **Brésil**<br>Programmes non contributifs, simplification et application des règles |
| Sociétés vieillissantes | **Pologne**<br>Réforme des pensions, notamment d'invalidité, relèvement de l'âge de la retraite |

*Source :* Équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013.

*Droits et normes.* Les mécanismes transnationaux ont pour vocation de définir des normes et de fournir des moyens de faire mieux respecter les droits. Les conventions de l'OIT peuvent influer sur les législations nationales et servir de canal d'expression et de coordination au niveau international, comme en atteste le processus d'adoption des conventions sur le travail à domicile et sur les travailleuses et travailleurs domestiques. L'adhésion aux normes fondamentales du travail énoncées dans la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail laisse penser que les pays sont sensibles aux pressions exercées par la communauté internationale[128]. Celles-ci ont néanmoins des limites. La persistance du travail forcé, du travail des enfants dans des conditions dangereuses, de la discrimination, et du manque de moyens d'expression semble montrer que la ratification n'est pas en elle-même suffisante.

Les accords commerciaux pourraient représenter un autre instrument de coordination internationale en matière de droits. Ils peuvent comporter des dispositions qui incitent à donner une voix aux travailleurs et à prêter attention à leurs conditions de travail en subordonnant l'accès aux marchés à l'adoption et à l'application de lois et de normes sur le travail. La question reste posée de savoir si de telles conditions se traduisent effectivement par une amélioration pour les travailleurs des deux parties à un accord commercial. De telles clauses sur le travail peuvent en effet être employées à des fins protectionnistes et réduire les opportunités d'échanges et d'emplois dans les pays en développement. De plus, lorsque les capacités et les institutions nécessaires pour suivre et assurer le respect des accords commerciaux sont limitées, les accords peuvent, seuls, ne pas avoir un impact suffisant. C'est pourquoi, par exemple, l'accord commercial bilatéral conclu par le Cambodge avec les États-Unis a été associé à deux projets : l'un visant à renforcer les capacités de contrôle des conditions de travail dans les usines d'habillement, et l'autre à financer un conseil d'arbitrage chargé de résoudre les conflits du travail collectifs[129].

En dehors des conventions et des accords commerciaux relevant des États, un nouveau terrain est aujourd'hui de plus en plus exploré : celui de la responsabilisation du secteur privé et plus généralement de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui consiste, pour ces dernières, à intégrer de manière volontaire dans leurs activités les préoccupations sociales et environnementales[130]. Les entreprises basées dans l'Union européenne et en Amérique du Nord sont les plus susceptibles d'adopter des codes de conduite qui visent à imposer aux fournisseurs le respect de normes de travail. Peu de données sont toutefois disponibles quant à l'impact des codes de conduite sur l'application des normes. Du fait de la complexité des chaînes d'approvisionnement mondiales, les travailleurs saisonniers et temporaires ne rentrent pas dans les cadres de RSE. Les travailleurs qui opèrent en dehors de ces chaînes ne sont pas non plus pris en compte[131]. Pour produire des résultats, les efforts de RSE doivent viser davantage à renforcer les capacités des entreprises locales à respecter les normes de travail et les capacités des inspections du travail à remplir leur mission.

*Commerce et investissement.* Les échanges internationaux de marchandises ont été progressivement libéralisés, et l'idée qu'une plus grande liberté de commerce est bénéfique aux parties en présence est aujourd'hui largement partagée. Beaucoup de pays en développement ne sont cependant pas encore suffisamment compétitifs pour recueillir les fruits de l'intégration mondiale. C'est pourquoi il faut en priorité leur fournir une assistance directe visant à réduire les coûts logistiques et à améliorer la compétitivité des entreprises et des exploitations agricoles. L'aide pour la facilitation des échanges a fortement augmenté et représente maintenant environ un tiers du total de l'aide aux pays en développement. Il serait toutefois possible d'accroître son efficacité en privilégiant les activités d'exportation susceptibles de contribuer le plus à résoudre les problèmes d'emploi que rencontrent les pays bénéficiaires, et aussi en associant davantage le secteur privé[132].

Les progrès accomplis dans le cadre de la libéralisation des services sont restés lents par comparaison à l'évolution observée pour le commerce des marchandises, aussi bien au niveau multilatéral que régional. Les propositions actuellement négociées dans le cadre du cycle de négociations de Doha permettront d'accroître la sécurité de l'accès aux marchés mais ne prévoient aucune mesure de libéralisation supplémentaire[133]. Les services se caractérisent par l'existence d'imperfections bien connues sur le marché — qui vont des externalités des réseaux dans le cas des infrastructures à l'asymétrie de l'information et au risque moral dans le domaine de la finance — et sont par conséquent assujettis à des réglementations de plus vaste portée. La libéralisation des échanges de services exige des réglementations intérieures adaptées. Il est difficile d'établir des marchés de l'électricité, ou d'amortir les impacts sur la société des grands distributeurs dans le domaine du commerce de détail[134]. Il n'est donc guère surprenant que la libéralisation des services soit beaucoup moins avancée dans les pays en développement que dans les pays industrialisés[135].

Les gains de productivité résultant de la libéralisation des services pourraient être importants. De nombreux services entrent dans le processus de production. L'électricité, les finances, les télécommunications et le commerce ont tous un impact direct sur le coût de l'activité économique et, de ce fait, sur la compétitivité des secteurs en aval. En stimulant la création d'emplois et en accroissant les revenus du travail, les gains de productivité devraient aussi entraîner une amélioration des niveaux de vie. Il se peut toutefois que leurs impacts sociaux soient plus nuancés. Ces derniers sont manifestement positifs lorsque la téléphonie mobile donne accès aux membres de la population (surtout aux plus pauvres) à des marchés, à des opportunités d'emploi ou aux services publics. Ils peuvent toutefois aussi être négatifs : c'est ce qui se produit lorsque la disparition du commerce de détail provoque le déclin des centres urbains et compromet les moyens de subsistance de commerçants établis de longue date, qui ne peuvent pas nécessairement trouver facilement un autre emploi. Il importe d'établir avec soin l'ordre des mesures de libéralisation des services et des réformes réglementaires intérieures pour gérer ces arbitrages, et ce faisant, répondre aux préoccupations des pays en développement[136]. La collaboration internationale peut combler le manque d'information et faciliter la mise en œuvre[137].

Les accords internationaux peuvent également promouvoir les biens publics mondiaux. C'est le cas, par exemple, de l'égalité des genres. Le commerce n'est pas neutre en termes de parité hommes-femmes, ce qui signifie que sa libéralisation modifie l'accès des femmes à l'emploi. Les hommes étaient jusqu'ici plus susceptibles d'occuper les emplois « musclés » exigeant de la force physique, tandis que les emplois « de tête » nécessitant de la dextérité, de l'attention, des qualités de communication — des travaux de couture au traitement des données — offrent davantage d'opportunités aux femmes. Les centres d'appels de Delhi et de Mumbai emploient plus d'un million de personnes, en majorité des femmes. Un accès préférentiel pour les importations de secteurs dans lesquels les emplois « de tête » sont plus nombreux peut donc créer des opportunités pour les femmes dans les pays où la parité hommes-femmes est loin d'être atteinte[138]. Toutefois, au fur et à mesure que les pays gravissent les échelons des chaînes de valeur mondiale, les opportunités pour les femmes peuvent changer. En Malaisie, par exemple, la proportion de femmes dans les effectifs des industries manufacturières a diminué vers le milieu des années 80[139].

*Migration.* Contrairement à la circulation des marchandises et des services à travers les frontières, la migration, en général, et la migration des travailleurs, en particulier, ne font l'objet que d'un petit nombre d'accords internationaux, et ceux qui existent ont une portée limitée. Les conventions 97 et 143 de l'OIT, qui sont en vigueur depuis 1952 et 1978 visent à prévenir la discrimination ou l'imposition de conditions abusives aux travailleurs migrants et appellent à frapper de sanctions et de pénalités ceux qui encouragent l'immigration clandestine ou illégale. Ces conventions n'ont toutefois été ratifiées que par 49 et 23 pays, respectivement. La libéralisation de la fourniture de services par des personnes physiques, conformément au Mode 4 de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS), ne figure pas au programme de nombreux pays, industrialisés ou en développement. Quant à la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leurs familles, qui est entrée en vigueur en 2003, elle n'a été ratifiée que par 22 pays — pour la plupart des pays d'origine des travailleurs migrants.

Bien que les migrations soient de nature internationale, la législation est essentiellement fondée sur les lois nationales. Il s'agit là d'un domaine dans lequel il importe d'adopter une perspective mondiale. Les manières d'y parvenir sont toutefois diverses. Pour certains, il est important de mettre l'accent sur les importants écarts entre les salaires versés dans les différents pays, dans l'idée que l'accroissement de la productivité mondiale et la réduction de la pauvreté seraient beaucoup plus rapides si les travailleurs pouvaient circuler librement[140]. Pour d'autres, il est important de privilégier la sécurité nationale et la protection des communautés et de leur culture, ce qui implique d'établir des obstacles pour limiter l'immigration. Pour d'autres encore, protéger les droits humains des migrants, quelque soit leur statut juridique, et donner refuge à ceux qui sont victimes de toute forme de persécution est un impératif moral[141]. Aucune de ces perspectives ne suffit toutefois à elle seule, car aucune ne permet de prendre en compte tous les arbitrages complexes liés aux migrations qui doivent entrer en ligne de compte dans la formulation des politiques publiques.

Dans de nombreux cas, aussi bien les pays de provenance que les pays d'accueil peuvent tirer profit des migrations s'ils collaborent. La plupart des abus perpétrés par les trafiquants, les entreprises ou les travailleurs sont associés aux migrations illégales, de sorte que la « formalisation » des flux de migration offre un moyen fondamental de protéger les droits des travailleurs migrants. Il n'est pas possible de procéder à une telle formalisation sans la coopération des institutions des pays de provenance et des pays d'accueil. C'est pourquoi il importe également de conclure des accords bilatéraux comportant des dispositions stipulant des contingents par métier, secteur d'activité, région et durée de séjour[142]. Ces accords peuvent faire une distinction entre les mouvements temporaires de travailleurs et les étapes conduisant à une migration permanente, en établissant des conditions et des protocoles pour passer d'une situation à l'autre. Ils peuvent contenir des dispositions relatives à la fiscalité, à la sécurité sociale et même au financement d'études supérieures — préoccupation importante dans le cas de la migration de personnes qualifiées. Ces accords peuvent contenir des incitations de nature à encourager les parties prenantes aussi bien des pays d'origine que de destination à appliquer leurs dispositions[143].

## Pleins feux sur l'emploi mais où sont les données ?

Il sera nécessaire de mener d'importants efforts de recherche et de collecte de données au cours des années à venir. Il faudra poursuivre l'analyse de la relation entre l'emploi et l'entrée ou la sortie de la pauvreté, la dynamique des micros et des petites entreprises dans le secteur informel et les relations entre l'emploi et les normes et les comportements humains. L'examen des impacts des emplois sur le développement pourrait permettre de déterminer ceux qui sont plus propices au développement compte tenu du contexte national. Il serait aussi important d'étudier l'impact de l'emploi sur l'acquisition de compétences cognitives et non cognitives et sur la manière dont cet impact diffère selon les caractéristiques de l'emploi et de son titulaire. Il serait également très utile de recueillir davantage d'observations sur les retombées des emplois en termes de productivité dans des villes présentant des caractéristiques différentes. Les estimations des impacts environnementaux de différents types d'emplois sont pour le moins rares. Dans le domaine des politiques du travail, il importera de mener des travaux empiriques plus importants sur les limites du plateau en fonction des caractéristiques nationales. Il faudra également étudier de manière plus approfondie comment le commerce international, les investissements transfrontières et les migrations déterminent la composition des emplois dans les différents pays. Une meilleure connaissance du séquençage des engagements internationaux et des politiques nationales concernant les services pourrait contribuer à réduire les hésitations qu'éprouvent les pays en développement à progresser davantage sur la voie de la libéralisation et leur permettre de tirer profit de l'intégration mondiale.

La détermination des priorités des politiques de l'emploi doit être fondée sur des données fiables. Étant donné qu'une forte proportion des personnes travaillant dans les pays en développement n'est pas salariée, et qu'une proportion encore plus

faible travaille dans le secteur formel, il est difficile de quantifier l'emploi. Pour déterminer les emplois qui contribuent le plus à la réduction de la pauvreté, il est nécessaire d'établir une relation entre les informations sur le revenu ou la consommation d'un ménage et les informations sur l'emploi de ses membres. Pour comprendre quelles sont les unités économiques qui créent le plus d'emplois ou déterminer si la réaffectation de la main-d'œuvre se traduit par une croissance notable plutôt que par l'ouverture et la fermeture d'entreprises, il est important d'avoir des informations sur les intrants et les extrants d'unités de production très diverses. Pour établir comment la composition de l'emploi influe sur la confiance et la volonté de participer à la vie de la société, il faut avoir des informations sur les valeurs et les comportements individuels.

Étant donné le peu d'analyses empiriques consacrées à l'impact de la crise mondiale sur l'emploi dans les pays en développement et la difficulté que présente la comparaison des indicateurs de l'emploi informel entre différents pays, il est permis de penser que la qualité et le volume des données disponibles continuent de poser problème pour la formulation de l'action à mener. D'importants, et parfois fréquents, efforts sont consacrés à la mesure des taux de chômage[144]. Toutefois le chômage déclaré n'est pas un indicateur très parlant dans les pays où une grande partie de la main-d'œuvre n'est pas salariée. L'objectif du Millénaire pour le développement concernant la réduction de la pauvreté fait état de quatre indicateurs pour suivre les progrès en direction de la cible de l'emploi qui vise à « assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif ». Ces indicateurs ne prennent toutefois en compte que partiellement la quantité et la qualité des emplois dans le monde en développement[145].

Les défis que pose actuellement l'établissement de statistiques du travail peuvent être regroupés en trois grandes catégories : les lacunes des données ; les problèmes de qualité des données ; et les questions de planification, de coordination et de communication. Les lacunes des données concernent les pays qui n'établissent pas de statistiques du travail ou ne le font que de manière sporadique. Lorsque ces statistiques existent, il importe de se préoccuper de la qualité des données tout au long de la chaîne de production des statistiques : de l'utilisation de définitions adéquates à la conception des questionnaires, du plan de sondage au processus suivi par les enquêteurs et de l'entrée des données et de leur codage aux procédures de vérification et d'estimation. La planification, la coordination et la communication peuvent poser des difficultés lorsque différentes institutions sont chargées de la collecte et de la diffusion des données[146].

Il y a 25 ans, le regain d'attention porté à la réduction de la pauvreté en tant que principal objectif de la politique de développement a entraîné le déploiement d'un effort statistique de longue haleine. Dans le monde entier, des informations sur le niveau de vie des ménages ont été recueillies dans le cadre d'enquêtes standardisées. Les méthodes d'échantillonnage et les différentes définitions utilisées ont été dûment recensées. Enfin, les données et des documents de référence ont été mis à la disposition des chercheurs et de praticiens dans toute la mesure du possible. Dans le cas des emplois, les modules relatifs à l'emploi qui sont joints aux enquêtes menées auprès des ménages pour analyser la pauvreté devraient être standardisés, et les enquêtes auprès des sociétés devraient également couvrir les entreprises du secteur informel et les micro-entreprises. Une telle démarche permettrait de placer l'emploi sur le devant de la scène.

* * *

Les pays peuvent faire face de diverses manières aux défis soulevés dans le domaine de l'emploi par la démographie, les mutations structurelles, le progrès technologique et les crises macro-économiques périodiques. Ils peuvent simplement poursuivre une politique de croissance, s'assurer que le marché du travail fonctionne de manière harmonieuse et espérer que l'emploi suivra. Ils peuvent aussi admettre que la croissance ne produit pas automatiquement les emplois qui sont les plus propices au développement. Ils peuvent souhaiter privilégier l'emploi des femmes, l'emploi dans les villes et dans les chaînes de valeur mondiale ainsi que les emplois qui donnent une voix ou confèrent une protection sociale aux groupes les plus vulnérables de la société. La nature précise de la problématique dépend de la géographie, des dotations en ressources, des institutions et du niveau de développement de chaque pays. Mais ils doivent tous remédier aux défaillances institutionnelles et aux imperfections du marché qui empêchent le secteur privé de créer un plus grand nombre de ces emplois bénéfiques pour le développement. Ils peuvent alors revenir sur les questions difficiles soulevées au début de ce rapport. Les idées reçues en ces domaines ne satisfont pas totalement les praticiens. Le prisme de l'emploi dans le contexte du développement ne rejette pas intégralement ces idées reçues, mais nuance leur validité et précise les conditions dans lesquelles elles sont pertinentes.

Pour conclure, les pays peuvent accepter une situation caractérisée par une faible progression des niveaux de vie, une lente croissance de la productivité, et une société déchirée. Ils peuvent aussi s'attaquer au problème de l'emploi et enclencher ainsi une évolution caractérisée par la génération de moyens de subsistance sources d'une plus grande prospérité, l'augmentation de la productivité et le renforcement de la cohésion sociale permise par l'amélioration des opportunités d'emplois et un accès équitable à ces derniers.

# Quand les idées reçues sont-elles justes ?

*Des stratégies de croissance ou des stratégies d'emploi ?* Selon les idées reçues, il importe de mettre l'accent sur la croissance en tant que condition nécessaire à la poursuite de l'amélioration des niveaux de vie et du renforcement de la cohésion sociale. Toutefois, des décalages et des lacunes sont couramment observés sur les trois axes de transformation des niveaux de vie, de la productivité et de la cohésion sociale. Les répercussions de la croissance sur la réduction de la pauvreté varient considérablement d'un pays à un autre. Dans certains cas, la croissance ne s'accompagne pas d'une amélioration de la cohésion sociale, car, même si la pauvreté recule et les conditions de vie de certains peuvent s'améliorer, les attentes d'autres groupes de population restent insatisfaites. L'intensité d'emploi de différents secteurs et l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi revêtent aussi de l'importance. Ce sont donc les emplois qui sont le moteur des trois transformations.

Les arbitrages entre l'amélioration des niveaux de vie, l'accélération des gains de productivité et la promotion de la cohésion sociale reflètent sans doute un problème de mesure plutôt qu'un choix réel. Si les indicateurs de croissance permettaient de prendre en compte les avantages sociaux intangibles des emplois, de l'atténuation de la pauvreté au renforcement de la cohésion sociale, il n'y aurait guère de différence entre une stratégie de croissance et une stratégie d'emploi. Toutefois, une stratégie de croissance peut ne pas prêter suffisamment attention à l'emploi des femmes, ou à l'emploi dans des villes secondaires, ou encore au désœuvrement des jeunes. Lorsque les impacts potentiellement importants des emplois ne se matérialisent pas, une stratégie d'emploi peut permettre de mieux comprendre la situation.

*Est-il possible de promouvoir l'esprit d'entreprise ?* Selon les idées reçues, la plupart des micros et petites entreprises des pays en développement permettent simplement à leurs propriétaires et employés de survivre, et n'ont guère de possibilité de se développer. Toutefois, le travail pour compte propre représente une grande partie des emplois dans les pays en développement. Même si seule une petite partie de ces travailleurs parviennent à monter une entreprise viable, leur succès peut avoir un impact global important sur les niveaux de vie et la productivité. De surcroît, beaucoup de grandes entreprises des pays en développement ont, dès le départ, opéré sur une grande échelle, souvent grâce à l'appui de l'État ou à un accès à des financements et à l'information. Mettre fin aux privilèges est une raison de plus pour laquelle le succès des micro et petites entreprises revêt tant d'importance.

Les pratiques de gestion contribuent dans une mesure importante à expliquer la productivité des entreprises, même lorsque ces dernières sont de petite ou moyenne taille. La capacité d'acquérir des qualifications et de les utiliser dans le cadre de l'activité économique est l'une des caractéristiques les plus importantes des entrepreneurs qui prospèrent. Toutefois, les marchés ne stimulent pas l'esprit d'entreprise parce que certains des avantages tirés de l'acquisition ou la formulation de nouveaux concepts de gestion et de savoir sont appropriés par d'autres dans le cadre du processus de diffusion des connaissances. La mesure dans laquelle les bénéficiaires peuvent absorber les pratiques de gestion diffère en outre considérablement. Les traits de caractère des propriétaires de petites entreprises peuvent permettre de déterminer leur potentiel en tant que chefs d'entreprise, et les programmes conçus pour améliorer leurs capacités administratives se sont avérés productifs. Les programmes axés sur les propriétaires de petites entreprises animés de l'esprit d'entreprise peuvent avoir des répercussions notables sur les niveaux de vie et la productivité.

*Les politiques peuvent-elles contribuer à la cohésion sociale ?* Selon les idées reçues, la pénurie d'emplois nuit à la cohésion sociale, mais au-delà d'assurer le plein emploi, les pouvoirs publics ne peuvent ou ne doivent guère intervenir. Le chômage déclaré n'est toutefois pas le principal problème auquel se heurtent de nombreux pays : les caractéristiques des emplois revêtent également de l'importance. Si tous les emplois n'ont pas nécessairement d'impact positif sur la cohésion sociale, ceux qui déterminent l'identité sociale, ceux qui donnent lieu à la constitution de réseaux — en particulier pour les groupes exclus — et ceux qui améliorent l'équité peuvent contribuer à atténuer les tensions et promouvoir un processus de prise de décision collectif et pacifique.

Des mesures conçues pour favoriser l'inclusion, permettre à une plus grande partie de la population de se faire entendre et de faire respecter ses droits, et accroître la transparence et la responsabilisation sur le marché du travail peuvent renforcer le sentiment d'appartenance des membres de la société. Cette perception revêt une importance particulière lorsqu'il existe un risque élevé que le chômage des jeunes et les conflits engendrent des troubles sociaux. Pour autant qu'ils puissent produire de bons résultats lorsqu'ils sont bien conçus, les programmes d'emploi peuvent nuire à la cohésion sociale lorsqu'ils souffrent d'une gouvernance insuffisante et que leur ciblage sème l'esprit de division. Les politiques de l'emploi axées sur les jeunes en difficulté peuvent offrir des services de conseil et des formations portant sur le règlement des différends. Les programmes de travaux publics peuvent faciliter la participation des communautés et la collaboration entre les citoyens et les autorités locales. Les politiques peuvent alors viser non pas seulement le nombre d'emplois mais aussi l'élargissement des opportunités de travail pour les groupes exclus.

*Qualifications ou emploi — qui vient en premier ?* Selon les idées reçues, investir dans l'acquisition de qualifications débouche sur la création d'emplois et sur l'augmentation de la productivité et des revenus du travail. L'ampleur du chômage et l'inadéquation des qualifications sont souvent imputées aux carences des systèmes d'éducation et de formation. En fait, elles peuvent aussi tenir aux distorsions du marché qui fournissent des indications trompeuses au système d'éducation ou provoquent un manque de dynamisme dans les entreprises privées. Dans ce cas, la réalisation d'investissements massifs dans les systèmes de formation, comme on l'a vu dans de nombreuses parties du monde, peut avoir des résultats décevants parce que les emplois qu'ils sont censés appuyer ne se matérialisent pas.

Un ensemble de compétences de base, aussi bien cognitives que sociales, sont nécessaires à la poursuite d'un emploi productif, et ne peuvent pas être acquises en cours d'emploi. Sans ces qualifications génériques, les perspectives d'améliorer les opportunités d'emploi et les niveaux de revenus sont extrêmement limitées. Les pays ont également besoin de disposer de ressources qualifiées pour pouvoir produire des biens à plus forte valeur ajoutée. Les compétences peuvent être source d'innovation, procurer les avantages résultant d'une mise en commun des savoirs et, par conséquent stimuler la création d'emplois. Entre ces extrêmes, de vastes connaissances peuvent aussi être acquises

dans le cadre du travail : les opportunités d'emploi peuvent donner forme aux compétences facilitant la vie en société et créer une demande d'éducation et de formation. L'apprentissage en cours d'emploi entraîne un accroissement sensible des niveaux de revenus dans de nombreux contextes puisque le rendement d'une année d'expérience professionnelle représente entre un tiers et la moitié du rendement d'une année de scolarité supplémentaire.

*Un climat de l'investissement ciblé ?* Selon les idées reçues, il est préférable d'appliquer des règles du jeu uniformes parce que les pouvoirs publics ne disposent pas d'informations suffisantes pour pouvoir sélectionner les gagnants et aussi parce que des groupes d'intérêt spéciaux peuvent prendre le contrôle du processus de ciblage. Toutefois, en raison de l'espace budgétaire limité dont ils disposent et de l'insuffisance de leurs capacités administratives, les pays en développement peuvent avoir des difficultés à créer un cadre porteur pour l'ensemble de l'activité économique de sorte qu'ils doivent décider comment établir l'ordre de priorité des actions publiques. Les expériences malencontreuses observées dans le cadre de la politique industrielle expliquent l'attitude sceptique qui prévaut en matière de ciblage. Ce dernier ne concerne toutefois pas nécessairement les secteurs industriels. La fourniture d'un appui à la création d'emplois dans des secteurs employant une forte proportion de femmes, à l'accroissement de la productivité des petites exploitations agricoles, ou encore à des emplois associés aux chaînes de valeur mondiales peut avoir d'importants impacts sur le développement, selon le contexte national.

Lorsque les emplois qui sont bons pour le développement sont clairement établis et qu'il existe suffisamment d'informations pour pouvoir comprendre l'action à mener pour appuyer la création des emplois en question, il peut être justifié de cibler les mesures relatives au climat de l'investissement. Cela suppose toutefois qu'il est possible de concevoir des interventions ciblées qui ne peuvent pas être détournées par des groupes d'intérêt. Il est plus facile de limiter ce risque lorsque le nombre de bénéficiaires est très élevé, par exemple lorsque les mesures visent les agriculteurs, les entreprises urbaines et les femmes qui ont une microentreprise, que dans le cas de la politique industrielle.

*Une concurrence pour les emplois ?* Selon les idées reçues, il n'existe pas un nombre fini d'emplois de sorte que les politiques de l'emploi poursuivies dans un pays ne peuvent pas nuire aux travailleurs des autres pays. De fait, à moyen long terme, le niveau total de l'emploi est à peu près déterminé par la taille de la population active. Toutefois, les politiques publiques peuvent avoir des répercussions sur les échanges, les investissements et les flux de migration internationaux et, de ce fait, avoir un impact sur la composition de l'emploi. C'est le fait que la proportion des emplois bons pour le développement peut diminuer dans un pays pour augmenter dans un autre qui est jugé préoccupant. Les mesures conçues pour attirer une part plus importante du total des emplois qui ont les plus fortes retombées productives peuvent avoir pour effet de réduire le bien-être dans d'autres pays, même s'il augmente à l'échelle mondiale.

Les efforts visant à appuyer la création d'emplois ne sont toutefois pas tous assimilables à des politiques du chacun pour soi. Leurs conséquences dépendent du type d'instruments utilisés et de la nature des retombées générées par les emplois. Il est essentiel, à cet égard, de déterminer quel est l'objet des politiques poursuivies. Celles qui visent à améliorer le respect des droits, à s'attaquer au travail forcé et aux formes nuisibles du travail des enfants, fournissent en fait un bien public mondial. En revanche, celles qui ont pour objet d'exploiter des externalités productives peuvent avoir des impacts négatifs sur d'autres pays, surtout lorsqu'elles compromettent un système d'échanges ouverts et qu'elles ne cadrent pas avec l'avantage comparatif dynamique national.

*Protéger les travailleurs ou protéger les emplois ?* Selon les idées reçues, il est préférable de privilégier les mesures qui protègent les personnes parce qu'elles atténuent les pertes en termes de bien-être tout en permettant de réaffecter la main-d'œuvre et, ainsi, de faciliter le processus de destruction créatrice. Protéger des emplois qui ne sont plus viables sur le plan économique par le biais de transferts publics et de textes de loi perpétue une allocation inefficace de ressources. Les mesures de protection d'emplois sont également assorties d'un risque élevé d'appropriation et peuvent déboucher sur la persistance d'emplois non productifs, bloquer les progrès technologiques, empêcher des transformations structurelles et, en fin de compte, compromettre la croissance.

Il arrive toutefois qu'à certaines périodes de nombreux emplois soient perdus ou menacés tandis que peu d'emplois sont créés. Il arrive aussi que la disparition d'un nombre élevé d'emplois ayant d'importantes retombées en termes de productivité provoque la transformation de zones urbaines en villes fantômes et le déclin d'une région. Il importe de privilégier la protection des travailleurs lorsque les chocs sont idiosyncrasiques — lorsque les dislocations de l'emploi sont locales et limitées et que la rotation de la main-d'œuvre continue d'être la norme mais il peut être justifié de protéger les emplois en période de crise systémique ou de vaste restructuration économique. Toutefois, les politiques de protection des emplois peuvent créer des inefficacités permanentes, en particulier dans les pays dont les institutions sont précaires, de sorte qu'il est indispensable de concevoir et d'appliquer des règles de déclenchement des mesures et des clauses de temporisation, qui déterminent la portée et la durée les mesures de protection.

*Comment accélérer la réallocation des travailleurs ?* Selon les idées reçues, les politiques doivent viser à éliminer les rigidités sur le marché du travail qui maintiennent les travailleurs dans des entreprises ou des régions à faible productivité. De telles réformes ne sont toutefois pas toujours possibles sur le plan politique. En Inde, la complexité et la lourdeur des institutions qui interviennent sur le marché du travail ont des effets négatifs manifestes sur l'efficacité économique ; pourtant, ces institutions n'ont fait l'objet de pratiquement aucune réforme au cours des 60 dernières années.

La tolérance des efforts déployés pour contourner les réglementations qui sont sources de distorsions ou s'y soustraire peut contribuer à en limiter le coût, sans toutefois assurer le dynamisme de l'économie. En Inde, le non-respect des lourdes réglementations du travail est généralisé. Les secteurs manufacturiers à forte intensité de main-d'œuvre continuent toutefois de manquer de dynamisme alors que l'activité économique dans son ensemble est soutenue. D'autres pays dotés de réglementations aussi restrictives sont parvenus à procéder à une réallocation de la main-d'œuvre source d'efficacité en tirant résolument parti des retombées, en termes de productivité, d'emplois dans des regroupements industriels, des villes dynamiques ou des chaînes de valeur mondiale. Ces retombées rendent les réglementations moins contraignantes. Au Sri Lanka, la constitution de zones franches industrielles a entraîné le décollage de l'industrie de la confection. Au Brésil, les importants mouvements de migration internes sont étroitement liés à la poursuite de l'intégration du pays au sein de l'économie mondiale et à l'application d'une politique de développement qui encourage le regroupement d'activités et les effets d'agglomération. En Chine, la réallocation des travailleurs est associée au développement de villes compétitives grâce à la concurrence et la poursuite d'expériences à l'échelle des régions. L'importance stratégique accordée au renforcement des retombées des emplois en termes de productivité, par le biais de l'urbanisation et de l'intégration mondiale, peut contribuer à surmonter les rigidités sur le marché du travail.

## Notes

1. Article 2, OIT 2007. Voir également ONU 2009.
2. Ghose, Majid et Ernst 2008.
3. Gindling et Newhouse 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
4. Kanbur 2009.
5. Organisation mondiale du travail, Département de statistique, http://laborsta.ilo.org/sti/sti_E.html.
6. Lyon, Rosati et Guarcello 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
7. Banque mondiale 2006b.
8. Estimations de l'équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013 à partir de données de l'Organisation mondiale du travail http://laborsta.ilo.org/applv8/data/EAPEP/eapep_E.html et des Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale http:/data-worldbank.org/data/catalog/world-development-indicators.
9. Nations Unies 2011.
10. Lin 2012 ; Pagés 2010 ; Banque mondiale 1992.
11. Centre européen pour le développement de la formation professionnelle 2008.
12. Autor et Dorn 2011 ; Gratton 2011 ; Holzer et Lerman 2009.
13. Feenstra 2010.
14. Brown, Ashton et Lauder 2010. Voir Selim 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
15. Goswami, Mattoo et Sáez 2011.
16. Par exemple oDesk, https://www.odesk.com/ ; Babajob, http://www.babajob.com/ ; Google Trader (par exemple, http://www.google.co.ug/africa/trader/search?cat=jobs) ; et SoukTel, http://www.souktel.org/.
17. TeamLease 2010.
18. A.T. Kearney 2011.
19. Institut de statistique de l'UNESCO, http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=175.
20. Estimations de l'équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013 sur la base des 20 % de scores les plus élevés obtenus par 12 pays dans le cadre du Programme international de suivi des acquis des élèves réalisé en 2009 pour des élèves de 15 ans. Voir http://www.pisa.oecd.org.
21. Base de données du Bureau international du travail, Laborsta, http://laborsta.ilo.org/e.
22. Les emplois dans le secteur privé font ici référence aux emplois dans les « entreprises privées » et les « entreprises individuelles » selon la classification chinoise officielle. Les premières sont définies comme étant des entités à but lucratif créées par et appartenant à des personnes physiques ou contrôlées par des personnes employant plus de sept salariés. Les secondes sont les entités employant moins de huit salariés. Les entreprises étrangères et les coopératives ne sont pas incluses dans le secteur privé dans les statistiques officielles. Pour plus de détails, voir Kanamori et Zhao (2004).
23. Nabli, Silva-Jáuregui et Faruk Aysan 2008.
24. Assaad 2012 ; Assaad et Barsoum 2007.
25. Mryyan 2012. Gatti *et al.* 2012 ; Stampini et Verdier-Choucane 2011 ; OIT 2011.
26. D'après une mise à jour de Chen et Ravallion (2010) par l'équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013.
27. Banque mondiale 2011b.
28. OIT 2012a.
29. OIT et Banque mondiale 2012.
30. Bell et Blanchflower 2011 ; Farber 2011.
31. Banque mondiale 2011c.
32. Ravallion 2009.
33. Inchauste 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
34. Baulch 2011 ; Fields *et al.* 2003.
35. Narayan, Pritchett et Kapoor 2009.
36. Azevedo *et al.* 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013. Ce rapport emploie des méthodes mises au point par différents auteurs, et notamment Paes de Barros *et al.* (2006), et Bourguignon et Ferreira (2005).
37. Blancflower et Oswald 2011.
38. Haltiwahger 2011 ; Nelson 1981 ; Schumpeter 1934.
39. Bartelsman, Haltiwanger et Scarpetta 2009 ; Davis, Haltiwanger et Schuh 1996.
40. Bartelsman, Haltiwanger et Scarpetta 2009.
41. Baily, Bartelsman et Haltiwanger 1996.
42. Estimations de l'équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013.
43. Bartelsman, Haltiwanger et Scarpetta 2004 ; Brandt, Van Biesebroeck et Zhang 2012 ; Lin 2012 ; Rutkowski *et al.* 2005.
44. Estimations de l'équipe du Rapport sur le développement dans le monde 2013, Dutz *et al.* 2011.
45. Ayyagari, Demirgüç-Kunt et Maksimovic 2011 ; IFC, à paraître.
46. L'Afrique du Sud est exclue des estimations car la taille moyenne des exploitations (288 hectares) en fait une valeur aberrante.
47. Hsieh et Klenow 2009, Pagés 2010.
48. Banerjee et Duflo 2011 ; Fox and Sohnesen 2012 ; Schoar 2010; Sutton et Kellow 2010.
49. de Soto 1989 ; Perry *et al.* 2007.
50. Grimm, Kruger, et Lay 2011 ; McKenzie et Woodruff 2008.
51. Mertens 2011 ; Witze 2010.
52. Sandefur 2010.
53. Hsieh et Klenow 2011.
54. Bartelsman, Haltiwanger et Scarpetta 2009 ; Haltiwanger 2011 ; Hsieh and Klenow 2009 ; Syverson 2011.

55. Moser 2009, 240.
56. Dani *et al.* 1999, 3.
57. Kilroy 2011.
58. Gatti *et al.* 2012.
59. Akerlof et Kranton 2010.
60. Giles, Mavridis et Witoelar 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
61. OIT 2012b.
62. OIT 2010.
63. OIT 2002.
64. Heath et Mobarak 2011.
65. Luke et Munshi 2011.
66. Alfaro et Chen 2011 ; Romer 1993.
67. PNUD 2003a ; PNUD 2003b.
68. Ibarraran *et al.* 2012.
69. Par exemple, de récents Rapports sur le développement dans le monde consacrés aux jeunes (Banque mondiale 2006b), à la géographie économique (Banque mondiale 2009b), aux conflits (Banque mondiale 2011a), et à l'égalité des genres (Banque mondiale 2011c) examinent les retombées des emplois dans des contextes différents.
70. Glewwe 2004.
71. OIM 2010.
72. Goswami, Mattoo et Sáez 2011.
73. Ball, Leigh et Loungani 2012.
74. Banque mondiale (2012), différentes publications.
75. Commission Croissance et développement 2008.
76. Kraay 2012.
77. Elbadawi, Kaltani et Soto 2009.
78. King et Levine 1993 ; Levine 2005.
79. IFC, à paraître.
80. Foster et Briceño-Garmendia 2010.
81. Djankov, Freund et Pham 2010 ; Hallward-Driemeier, Khun-Jush et Pritchett 2010.
82. Klapper, Laeven et Rajan 2006.
83. Bruhn. 2008.
84. Voir, par exemple, Psacharopoulos et Patrinos (2004), Montenegro et Patrinos 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
85. Voir, par exemple, Hanushek et Woessmann (2008) et Commander et Svejnar (2011) pour le lien avec la productivité. Les liens avec les changements structurels et la pauvreté ont été examinés par Lee et Newhouse (2012) aux fins du Rapport sur le développement dans le monde 2013.
86. Engle *et al.* 2007, Grantham-McGregor *et al.* 2007 ; Heckman 2008 ; Walker *et al.* 2007 ; Young et Richardson 2007.
87. Engle *et al.* 2007.
88. Heineck et Anger (2010), Cunha, Heckman et Schennach 2010.
89. OCDE PISA 2009, http://www.pisa.oecd.org.
90. FMI 2003 ; Rodrik 2000.
91. Keefer 2009 ; North 1981, 1990.
92. Acemoglu, Johnson et Robinson 2001 ; North 1990 ; Rodrik, Subramanian et Trebbi 2004.
93. Banque mondiale 2004.
94. Banque mondiale 2010.
95. Banque mondiale 2004.
96. Banque mondiale 2004.
97. Laeven et Woodruff 2007.
98. OIT 1998.
99. Chen *et al.* 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
100. Betcherman 2012.
101. Alatas and Cameron 2003 ; Arango et Pachón 2004; Rama 2001; SMERU Research Institute 2001.
102. Haltiwanger, Scarpetta et Schweiger 2008.
103. Betcherman 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013 ; Freeman 2009 ; OCDE 2006.
104. Aidt et Tzannatos 2002.
105. Freeman 2009.
106. Aidt et Tzannatos 2002.
107. Card, Kluve et Weber 2010 ; OCDE 2006. Almeida *et al.* 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
108. Bird et Smart 2012 ; Levy 2008.
109. Bhatt 2006 ; Chen *et al.* 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
110. Banque mondiale 2010. Il importe de noter que ce coût unitaire est le coût total du Programme multipays de démobilisation et de réintégration, comprenant toutes les formes d'aide à la réintégration, emploi compris.
111. Glewwe 2004.
112. Rama 2009.
113. Indicateurs du développement dans le monde 2012. World Development Indicators, Banque mondiale, Washington, http://data-worldbank.org/data-catalog/world-developmentindicators.
114. Banque mondiale 2007.
115. Commission de démobilisation et de réintégration du Rwanda 2012.
116. Le Rwanda a été cité parmi les principaux pays réformateurs dans l'édition 2010 du rapport *Doing Business*.
117. Dudwick et Srinivasan, à paraître ; Banque mondiale 2011a.
118. Indicateurs du développement dans le monde 2012. World Development Indicators, Banque mondiale, Washington, http://data-worldbank.org/data-catalog/worlddevelopmentindicators.
119. Consejo Nacional de Innovación 2008 ; Banque mondiale 2008b.
120. Banque mondiale 2006a ; Indicateurs du développement dans le monde 2011. World Development Indicators, Banque mondiale, Washington, http://data-worldbank.org/data-catalog/world-developmentindicators.
121. OCDE 2010.
122. OCDE 2009.

123. OCDE 2009.
124. Yusuf et Nabeshima 2006 ; Parl *et al.* 2011.
125. Voir Banque mondiale 2010 ; Gibson, McKenzie et Rohorua 2008.
126. Fajnzylber, Maloney, et Montes-Rohas 2011 ; OCDE et OIT 2011.
127. Banque mondiale 2011d.
128. Chau et Kanbur (2002) ont constaté l'existence d'un effet de suivi des pairs, qui fait qu'un pays ratifie une convention en fonction du nombre de pays similaires l'ayant déjà signée.
129. Adler et Hwang 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
130. Levi *et al.* 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013 ; Newitt 2012 pour le Rapport sur le développement dans le monde 2013.
131. Locke, à paraître ; Locke, Quin, et Brause 2007.
132. Hoekman 2011.
133. Borchert, Gootiiz et Mattoo 2011
134. Francois et Hoekman 2010.
135. Hoekman et Mattoo 2011.
136. Fink, Mattoo, et Rathindran 2003 ; Francois et Hoekman 2010.
137. Hoekman et Mattoo 2011.
138. Banque mondiale 2011c.
139. Randriamaro 2007.
140. Voir, par exemple, Winters *et al.* (2002) ; Banque mondiale (2005).
141. Voir, par exemple, UR-FRA (2011) et Angenendt (2012).
142. Les accords régionaux, comme celui qui a créé l'espace Schengen de l'Union européenne, peuvent aussi porter sur des domaines particuliers, tels que les visas ou la protection sociale des travailleurs migrants. Plusieurs pays d'Amérique latine, l'Espagne et le Portugal ont entrepris de formuler des principes communs sur les réglementations et les droits en matière de protection sociale applicables aux migrants.
143. Voir Pritchett (2006) pour un examen de ces questions.
144. Soixante-cinq pays établissent des statistiques mensuelles ou trimestrielles des emplois, tandis que 116 pays procèdent à des enquêtes annuelles.
145. Les quatre indicateurs sont le PIB par personne employée (mesure de la productivité), la proportion de la population totale qui a un emploi, la proportion de la population employée qui a moins de 1,25 dollar par jour pour vivre (les travailleurs pauvres), et la proportion des personnes travaillant pour leur propre compte et sans être rémunérés dans le total de la population ayant un emploi (également appelés travailleurs vulnérables). Voir le Groupe des Nations Unies pour le développement 2010.
146. OIT 2012c. Voir Kanbar et Svejnar (2009) pour un examen de l'importance des données pour l'analyse et la politique de l'emploi.

## Bibliographie

Le terme *processed* indique qu'il s'agit de documents reproduits de manière informelle, qu'il peut être difficile de trouver par le biais des archives.


A.T. Kearney. 2011. *Offshoring Opportunities amid Economic Turbulence: A.T. Kearney Global Services Location Index, 2011*. Chicago: A.T. Kearney Global Services Location Index.

Acemoglu, Daron, Simon Johnson, and James A. Robinson. 2001. "The Colonial Origins of Comparative Development: An Empirical Investigation." *American Economic Review* 91 (5): 1369–401.

Adler, Daniel, and Hans Hwang. 2012. "From Law on the Books to Law in Action: A Note on the Role of Regulation in the Production of Good Jobs in Cambodia's Garment Sector." Background paper for the WDR 2013.

Aidt, Toke, and Zafiris Tzannatos. 2002. *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*. Washington, DC: World Bank.

Akerlof, George A., and Rachel E. Kranton. 2010. *Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Alatas, Vivi, and Lisa Ann Cameron. 2003. "The Impact of Minimum Wages on Employment in a Low Income Country: An Evaluation Using the Difference-in-Differences Approach." Policy Research Working Paper Series 2985, World Bank, Washington, DC.

Alfaro, Laura, and Maggie Xiaoyang Chen. 2011. "Selection, Reallocation, and Knowledge Spillovers: Identifying the Impact of Multinational Activity on Aggregate Productivity." Paper presented at the World Bank Conference on Structural Transformation and Economic Growth, Washington, DC, October 6.

Almeida, Rita, David Margolis, David Robalino, and Michael Weber. 2012. "Facilitating Labor Market Transitions and Managing Risks." Background paper for the WDR 2013.

Amador, Diego, Raquel Bernal and Ximena Peña 2011. "The Rise in Female Participation in Colombia: Fertility, Marital Status or Education?" Background paper for the World Development Report 2012.

Angenendt, Steffen. 2012. "Migration and Social Inclusion–Looking through the Good Jobs Lens." In *Moving Jobs to the Center Stage,* BMZ (Bundesministerium fuer Wirtschaftliche Zussamenarbeit), Berlin Workshop Series. Berlin.

Arango, Carlos, and Angelica Pachón. 2004. "Minimum Wages in Colombia: Holding the Middle with a Bite on the Poor." Borradores de Economía Serie 280, Banco de la República de Colombia, Bogotá.

Artuc, Erhan, Frederic Docquier, Caglar Özden, and Chris Parsons. 2012. "Education Structure of Global Migration Patterns: Estimates Based on Census Data." World Bank, Washington DC. Processed.

Assaad, Ragui. 2012. "The MENA Paradox: Higher Education but Lower Job Quality." In *Moving Jobs to the Center Stage.* BMZ (Bundesministerium fuer Wirtschaftliche Zussamenarbeit), Berlin Workshop Series. Berlin.

———. 1997. "The Effects of Public Sector Hiring and Compensation Policies on the Egyptian Labor Market." *World Bank Economic Review* 11 (1): 85–118.

Assaad, Ragui, and Ghada Barsoum. 2007. "Youth Exclusion in Egypt: In Search of 'Second Chances.'" Middle East Youth Initiative Working Paper Series 2, Wolfensohn Center for Development, Dubai School of Government, Dubai.

Autor, David H., and David Dorn. 2011. "The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market." Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA. Processed.

Ayyagari, Meghana, Asli Demirgüç-Kunt, and Vojislav Maksimovic. 2011. "Firm Innovation in Emerging Markets: The Roles of Governance and Finance." *Journal of Financial and Quantitative Analysis* 46 (6): 1545–80.

Azevedo, João Pedro, Gabriela Inchauste, Sergio Olivieri, Jaime Saavedra Chanduvi, and Hernan Winkler. 2012. "Is Labor Income Responsible for Poverty Reduction? A Decomposition Approach." Background paper for the WDR 2013.

Baily, Martin Neil, Eric J. Bartelsman, and John Haltiwanger. 1996. "Downsizing and Productivity Growth: Myth or Reality?" *Small Business Economics* 8 (4): 259–78.

Ball, Laurence, Daniel Leigh, and Prakash Loungani. Forthcoming. "Okun's Law: Fit at 50?" Working Paper, International Monetary Fund, Washington, DC.

Banerjee, Abhijit V., and Esther Duflo. 2011. *Poor Economics: A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty*. New York: Public Affairs.

Bartelsman, Eric, John Haltiwanger, and Stefano Scarpetta. 2004. "Microeconomic Evidence of Creative Destruction in Industrial and Developing Countries." Discussion Paper Series 1374, Institute for the Study of Labor, Bonn.

———. 2009. "Measuring and Analyzing Cross-Country Differences in Firm Dynamics." In *Producer Dynamics: New Evidence from Micro Data*, ed. Timothy Dunne, J. Bradford Jensen, and Mark J. Roberts, 17–76. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Baulch, Bob, ed. 2011. *Why Poverty Persists: Poverty Dynamics in Asia and Africa.* Cheltenham, U.K.: Edward Elgar.

Bell, David N. F., and David G. Blanchflower. 2011. "The Crisis, Policy Reactions and Attitudes to Globalization and Jobs." Discussion Paper Series 5680, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Betcherman, Gordon. 2012. "Labor Market Institutions: A Review of the Literature." Background paper for the WDR 2013.

Bhatt, Ela. 2006. *We Are Poor But So Many: The Story of Self-Employed Women in India.* New York: Oxford University Press.

Bird, Richard M., and Michael Smart. 2012. "Financing Social Expenditures in Developing Countries: Payroll or Value Added Taxes?" International Center for Public Policy Working Paper Series 1206, Andrew Young School of Policy Studies, Georgia State University, Atlanta.

Bjørkhaug, Ingunn, Anne Hatløy, Tewodros Kebede, and Huafeng Zhang. 2012. "Perception of Good Jobs: Colombia." Background paper for the WDR 2013.

Blanchflower, David G., and Andrew J. Oswald. 2011. "International Happiness." Working Paper Series 16668. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Borchert, Ingo, Batshur Gootiiz, and Aaditya Mattoo. 2011. "Services in Doha: What's on the Table?" In *Unfinished Business: The WTO's Doha Agenda,* ed. Will Martin and Aaditya Mattoo, 115–44. London: London Publishing Partnership.

Bourguignon, François, and Francisco H. G. Ferreira. 2005. "Decomposing Changes in the Distribution of Household Incomes: Methodological Aspects." In *The Microeconomics of Income Distribution Dynamics in East Asia and Latin America,* ed. François Bourguignon, Francisco H. G. Ferreira, and Nora Lustig, 17–46. Washington, DC: World Bank.

Brandt, Loren, Johannes Van Biesebroeck, and Yifan Zhang. 2012. "Creative Accounting or Creative Destruction? Firm-Level Productivity Growth in Chinese Manufacturing." *Journal of Development Economics* 97 (2): 339–51.

Brown, Philip, David Ashton, and Hugh Lauder. 2010. *Skills Are Not Enough: The Globalization of Knowledge and the Future of the UK Economy.* Wath upon Dearne, U.K.: U.K. Commission for Employment and Skills.

Bruhn, Miriam. 2008. "License to Sell: The Effect of Business Registration Reform on Entrepreneurial Activity in Mexico." Policy Research Working Paper Series 4538, World Bank, Washington, DC.

Card, David, Jochen Kluve, and Andrea Weber. 2010. "Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis." *Economic Journal* 120 (11): 452–77.

Chau, Nancy H., and Ravi Kanbur. 2001. "The Adoption of International Labor Standards Conventions: Who, When and Why?" In *Brookings Trade Forum: 2001*, ed. Nancy H. Chau, Ravi Kanbur, Ann E. Harrison, and Peter Morici, 113–56. Washington, DC: Brookings Institution.

Chen, Martha, Chris Bonner, Mahendra Chetty, Lucia Fernandez, Karin Pape, Federico Parra, Arbind

Singh, and Caroline Skinner. 2012. "Urban Informal Workers: Representative Voice and Economic Rights." Background paper for the WDR 2013.

Chen, Shaohua, and Martin Ravallion. 2010. "The Developing World Is Poorer Than We Thought, but No Less Successful in the Fight against Poverty." *Quarterly Journal of Economics* 125 (4): 1577–625.

Chioda, Laura. 2012. *Work and Family: Latin America and Caribbean Women in Search of a New Balance.* Washington, DC: World Bank.

Commander, Simon, and Jan Svejnar. 2011. "Business Environment, Exports Ownership, and Firm Performance." *Review of Economics and Statistics* 93 (1): 309–37.

Commission on Growth and Development. 2008. *The Growth Commission Report: Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development.* Washington, DC: Commission on Growth and Development.

Consejo Nacional de Innovación. 2008. *Hacia una Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad.* Santiago: Consejo Nacional de Innovación.

Cunha, Flavio, James J. Heckman, and Susanne Schennach. 2010. "Estimating the Technology of Cognitive and Noncognitive Skill Formation." *Econometrica* 78 (3): 883–931.

Dani, Anis, Sarah Forster, Mirsada Muzur, Dino Djipa, Paula Lytle, and Patrizia Poggi. 1999. *A Social Assessment of Bosnia and Herzegovina.* Washington, DC: World Bank.

Davis, Steven J., John C. Haltiwanger, and Scott Schuh. 1996. *Job Creation and Destruction.* Cambridge, MA: MIT Press.

de Soto, Hernando. 1989. *The Other Path: The Invisible Revolution in the Third World.* New York: Harper & Row.

Djankov, Simeon, Caroline Freund, and Cong S. Pham. 2010. "Trading on Time." *Review of Economics and Statistics* 92 (1): 166–73.

Dudwick, Nora, and Radhika Srinivasan, with Jose Cueva and Dorsati Madani. Forthcoming. *Creating Value Chains in Africa's Fragile States: Are Value Chains an Answer?* Directions in Development Series. Washington, DC: World Bank.

Dutz, Mark A., Ioannis Kessides, Stephen O'Connell, and Robert D. Willig. 2011. "Competition and Innovation-Driven Inclusive Growth." Policy Research Working Paper Series 5852, World Bank, Washington, DC.

EFRA (European Union Agency for Fundamental Rights). 2011. *Fundamental Rights of Migrants in an Irregular Situation in the European Union.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Elbadawi, Ibrahim, Linda Kaltani, and Raimundo Soto. 2009. *Aid, Real Exchange Rate Misalignment and Economic Performance in Sub-Saharan Africa.* Santiago: Universidad Católica de Chile.

Engle, Patrice L, Maureen M. Black, Jere R. Behrman, Meena Cabral de Mello, Paul J. Gertler, Lydia Kapiriri, Reynaldo Martorell, and Mary Eming Young. 2007. "Strategies to Avoid the Loss of Developmental Potential in More than 200 Million Children in the Developing World." *Lancet* 369 (9557): 229–42

European Centre for the Development of Vocational Training. 2008. *Future Skill Needs in Europe, Medium-Term Forecast, Synthesis Report.* Brussels: European Centre for the Development of Vocational Training.

Fajnzylber, Pablo, William F. Maloney, and Gabriel V. Montes-Rojas. 2011. "Does Formality Improve Micro-Firm Performance? Quasi-Experimental Evidence from the Brazilian SIMPLES Program." Discussion Paper Series 4531, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Farber, Henry S. 2011. "Job Loss in the Great Recession: Historical Perspective from the Displaced Workers Survey, 1984–2010." Discussion Paper Series 5696, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Fares, Jean, and Olga Susana Puerto. 2009. "Towards Comprehensive Training." Social Protection Discussion Paper Series 0924, World Bank, Washington, DC.

Feenstra, Robert C. 2010. *Offshoring in the Global Economy: Microeconomic Structure and Macroeconomic Implications.* Cambridge, MA: MIT Press.

Fields, Gary, Paul Cichello, Samuel Freije-Rodriguez, Marta Menendez, and David Newhouse. 2003. "Household Income Dynamics: A Four-Country Story." *Journal of Development Studies* 40 (2): 30–54.

Fink, Carsten, Aaditya Mattoo, and Randeep Rathindran. 2003. "An Assessment of Telecommunications Reform in Developing Countries." *Information Economics and Policy* 15 (4): 443–66.

Foster, Vivien, and Cecilia Briceño-Garmendia, eds. 2010. *Africa's Infrastructure: A Time for Transformation.* Washington, DC: World Bank.

Fox, Louise, and Thomas Sohnesen. 2012. "Household Enterprise in Sub-Saharan Africa: Why They Matter for Growth, Jobs, and Poverty Reduction." Policy Research Working Paper Series 6184, World Bank, Washington, DC.

François, Joseph F., and Bernard Hoekman. 2010. "Services Trade and Policy." *Journal of Economic Literature* 48 (3): 642–92.

Freeman, Richard. 2009. "Labor Regulations, Unions, and Social Protection in Developing Countries: Market Distortions or Efficient Institutions?" In *Handbook of Development Economics*, Volume 5, ed. Dani Rodrik and Mark Rosenzweig, 4657–702. Amsterdam: Elsevier.

Gatti, Roberta, Diego Angel-Urdinola, Joana Silva, and Andras Bodor. 2012. *Striving for Better Jobs: The Challenge of Informality in the Middle East and North Africa.* Washington, DC: World Bank.

Ghose, Ajit K., Nomaan Majid, and Christoph Ernst. 2008. *The Global Employment Challenge*. Geneva: International Labour Organization.

Gibson, John, David McKenzie, and Halahingano Rohorua. 2008. "How Pro-Poor is the Selection of Seasonal Migrant Workers from Tonga Under New Zealand's Recognized Seasonal Employer Program." Working Paper Series 4698, World Bank, Washington, DC.

Giles, John, Dimitris Mavridis, and Firman Witoelar. 2012. "Subjective Well-Being, Social Cohesion, and Labor Market Outcomes in Indonesia." Background paper for the WDR 2013.

Gindling, T. H., and David Newhouse. 2012. "Profiling the Self-Employed in the Developing World." Background paper for the WDR 2013.

Glewwe, Paul W. 2004. "An Overview of Economic Growth and Household Welfare in Vietnam in the 1990s." In *Economic Growth, Poverty and Household Welfare in Vietnam*, ed. Paul Glewwe, Bina Agarwal, and David Dollar, 1–26. Washington, DC: World Bank.

Goswami, Arti Grover, Aaditya Mattoo, and Sebastián Sáez, eds. 2011. *Exporting Services: A Developing Country Perspective*. Washington, DC: World Bank.

Grantham-McGregor, Sally, Yin Bun Cheung, Santiago Cueto, Paul Glewwe, Linda Richter, Barbara Strupp, and the International Child Development Steering Group. 2007. "Development Potential in the First 5 Years for Children in Developing Countries." *Lancet* 369 (January): 60–70.

Gratton, Lynda. 2011. *The Shift: The Future of Work Is Already Here*. London: HarperCollins.

Grimm, Michael, Jens Kruger, and Jann Lay. 2011. "Barriers to Entry and Returns to Capital in Informal Activities: Evidence from Sub-Saharan Africa." *Review of Income and Wealth* 57 (S1): S27–S53.

Hallward-Driemeier, Mary, Gita Khun-Jush, and Lant Pritchett. 2010. "Deals Versus Rules: Policy Implementation Uncertainty and Why Firms Hate It." Working Paper Series 16001, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Haltiwanger, John. 2011. "Globalization and Economic Volatility." In *Making Globalization Socially Sustainable*, ed. Marc Bacchetta and Marion Jansen, 119–46. Geneva: International Labour Organization and World Trade Organization.

Haltiwanger, John, Stefano Scarpetta, and Helena Schweiger. 2008. "Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size, and Regulations." Working Paper 13920. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Hanushek, Eric A., and Ludget Woessmann. 2008. "The Role of Cognitive Skills in Economic Development." *Journal of Economic Literature* 46 (3): 607–88.

Hatløy, Anne, Tewodros Kebede, Huafeng Zhang, and Ingunn Bjørkhaug. 2012. "Perception of Good Jobs: Sierra Leone." Background paper for the WDR 2013.

Heath, Rachel, and Mushfiq Mobarak. 2011. "Supply and Demand Side Constraints on Educational Investment: Evidence from Garment Sector Jobs and a Girls' Schooling Subsidy Program in Bangladesh." Yale University, New Haven, CT. Processed.

Heckman, James J. 2008. "The Case for Investing in Disadvantaged Young Children." *In Big Ideas for Children: Investing in Our Nation's Future,* 49–58. Washington, DC: First Focus.

Heineck, Guido, and Silke Anger. 2010. "The Returns to Cognitive Abilities and Personality Traits in Germany." *Labour Economics* 17 (3): 535–46.

Hoekman, Bernard. 2011. "Aid for Trade: Why, What, and Where Are We?" In *Unfinished Business? The WTO's Doha Agenda*, ed. Will Martin and Aaditya Mattoo, 233–54. London: London Publishing Partnership.

Hoekman, Bernard, and Aaditya Mattoo. 2011. "Services Trade Liberalization and Regulatory Reform: Re-invigorating International Cooperation." Policy Research Working Paper Series 5517, World Bank, Washington, DC.

Holzer, Harry, and Robert Lerman. 2009. *The Future of Middle-Skill Jobs*. Washington, DC: Center on Children and Families, Brookings Institution.

Hsieh, Chang-Tai, and Peter J. Klenow. 2009. "Misallocation and Manufacturing TFP in China and India." *Quarterly Journal of Economics* 124 (4): 1403–48.

———. 2011. "The Life Cycle of Plants in India and Mexico." Chicago Booth Research Paper 11-33, Booth School of Business, University of Chicago.

Ibarraran, Pablo, Laura Ripani, Bibiana Taboada, Juan Miguel Villa, Brigida Garcia. 2012. "Life Skills, Employability and Training for Disadvantaged Youth: Evidence from a Randomized Evaluation Design." IZA Conference Paper, May 12, 2012. Processed.

IFC (International Finance Corporation). Forthcoming. *IFC Job Study: Assessing Private Sector Contributions to Job Creation*. Washington, DC: IFC.

ILO (International Labour Organization). 1998. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Adopted by the International Labour Conference at its 86th session, ILO, Geneva, June 18.

———. 2002. *Decent Work and the Informal Economy*. Geneva: ILO.

———. 2007. Resolution Concerning Updating the International Standard Classification of Occupations. Adopted by the Tripartite Meeting of Experts on Labour Statistics on Updating the International Standard Classification of Occupations, ILO, Geneva, December 6.

———. 2010. *Accelerating Action against Child Labour*. Geneva: ILO.
———. 2011. *Global Employment Trends for Youth*. Geneva: ILO.
———. 2012a. *Global Employment Trends 2012: Preventing a Deeper Jobs Crisis*. Geneva: ILO.
———. 2012b. *ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and Methodology*. Geneva: ILO.
———. 2012c. "What Are the Key Challenges Facing Labour Statistics Today?" ILO, Geneva. Processed.
ILO and World Bank. 2012. *Inventory of Policy Responses to the Financial and Economic Crisis: Joint Synthesis Report*. Washington, DC: ILO and World Bank.
IMF (International Monetary Fund). 2003. "Growth and Institutions." In *World Economic Outlook: April 2003; Growth and Institutions,* 95–128. Washington, DC: IMF.
Inchauste, Gabriela. 2012. "Jobs and Transitions out of Poverty: A Literature Review." Background paper for the WDR 2013.
Inchauste, Gabriela, Sergio Olivieri, Jaime Saavedra Chanduvi, and Hernan Winkler. 2012. "Decomposing Recent Declines in Poverty: Evidence from Bangladesh, Peru, and Thailand." Background paper for the WDR 2013.
IOM (International Organization for Migration). 2008. *World Migration Report 2008: Managing Labor Mobility in the Evolving Global Economy*. Geneva: IOM.
———. 2010. *World Migration Report 2010. The Future of Migration: Building Capacities for Change*. Geneva: IOM.
Kanamori, Tokishi, and Zhijun Zhao. 2004. *Private Sector Development in the People's Republic of China*. Manila: Asian Development Bank Institute.
Kanbur, Ravi. 2009. "Conceptualizing Informality: Regulation and Enforcement." *Indian Journal of Labour Economics* 52 (1): 33–42.
Kanbur, Ravi, and Jan Svejnar, eds. 2009. *Labor Markets and Economic Development.* Routledge.
Kebede, Tewodros, Anne Hatløy, Huafeng Zhang, and Ingunn Bjørkhaug. 2012. "Perception of Good Jobs: Egypt." Background paper for the WDR 2013.
Keefer, Philip. 2009. "Governance." In *The SAGE Handbook of Comparative Politics*, ed. Todd Landman and Neil Robinson, 439–62. London: SAGE Publications.
Kilroy, Austin. 2011. "Business Bridging Ethnicity." Ph.D. thesis, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA.
King, Robert, and Ross Levine. 1993. "Finance and Growth: Schumpeter Might Be Right." *Quarterly Journal of Economics* 108 (3): 717–37.
Klapper, Leora, Luc Laeven, and Raghuram Rajan. 2006. "Entry Regulation as a Barrier to Entrepreneurship." *Journal of Financial Economics* 82 (3): 591–629.
Kraay, Aart. 2012. "How Large Is the Government Spending Multiplier? Evidence from World Bank Lending." *Quarterly Journal of Economics* 127 (2): 1–59.
Laeven, Luc, and Christopher Woodruff. 2007. "The Quality of the Legal System, Firm Ownership, and Firm Size." *Review of Economics and Statistics* 89 (4): 601–14.
Lee, Jean, and David Newhouse. 2012. "Cognitive Skills and Labor Market Outcomes." Background paper for the WDR 2013.
Levi, Margaret, Christopher Adolph, Aaron Erlich, Anne Greenleaf, Milli Lake, and Jennifer Noveck. 2012. "Aligning Rights and Interests: Why, When, and How to Uphold Labor Standards." Background paper for the WDR 2013.
Levine, Ross. 2005. "Finance and Growth: Theory and Evidence." In *Handbook of Economic Growth*, ed. Philippe Aghion and Steven Durlauf, 865–934. Amsterdam: Elsevier.
Levy, Santiago. 2008. *Good Intentions, Bad Outcomes, Social Policy, Informality, and Economic Growth in Mexico*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
Lin, Justin Yifu. 2012. *Demystifying the Chinese Economy*. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
Locke, Richard. Forthcoming. *Beyond Compliance: Promoting Labor Justice in a Global Economy*. New York: Cambridge University Press.
Locke, Richard, Fei Quin, and Alberto Brause. 2007. "Does Monitoring Improve Labor Standards? Lessons from Nike." *Industrial and Labor Relations Review* 61 (1): 3–31.
Luke, Nancy, and Kaivan Munshi. 2011. "Women as Agents of Change: Female Income and Mobility in India." *Journal of Development Economics* 94 (1): 1–17.
Lyon, Scott, Furio C. Rosati, and Lorenzo Guarcello. 2012. "At the Margins: Young People neither in Education nor in Employment." Background paper for the WDR 2013.
Maloney, William F., and Jairo Núñez Méndez. 2003."Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America." Working Paper Series 9800, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
McKenzie, David, and Christopher Woodruff. 2008. "Experimental Evidence on Returns to Capital and Access to Finance in Mexico." *World Bank Economic Review* 22 (3): 457–482.
Mertens, Brian. 2011. "Forbes Asia's Businessman of the Year." *Forbes Asia Magazine,* December 5.
Montenegro, Claudio E., and Harry Anthony Patrinos. 2012. "Returns to Schooling around the World." Background paper for the WDR 2013.
Moser, Caroline O. N. 2009. *Ordinary Families, Extraordinary Lives: Assets and Poverty Reduction in Guayaquil, 1978–2004*. Washington, DC: Brookings Institution.

*Indonesian Urban Labor Market*. Jakarta: SMERU Research Institute.

Stampini, Marco, and Audrey Verdier-Choucane. 2011. "Labor Market Dynamics in Tunisia: The Issue of Youth Unemployment." Discussion Paper Series 5611, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Sutton, John, and Nebil Kellow. 2010. *An Enterprise Map of Ethiopia*. London: International Growth Centre.

Syverson, Chad. 2011. "What Determines Productivity?" *Journal of Economic Literature* (49) 2: 326–65.

TeamLease. 2010. *Temp Salary Primer 2010*. Ahmedabad, India: TeamLease Services Pvt. Ltd.

United Nations. (UN). 2009. *System of National Accounts*. New York: UN.

———. 2011. *World Urbanization Prospects: The 2011 Revision*. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs.

UNDP (United Nations Development Programme). 2003a. *Early Warning Report: FYR Macedonia*. New York: UNDP.

———. 2003b. *Early Warning System: Bosnia and Herzegovina*. New York: UNDP.

United Nations Development Group. 2010. *Thematic Paper on MDG1: Eradicate Extreme Poverty and Hunger, Review of Progress*. New York: United Nations.

Walker, Susan P., Theodore D. Wachs, Julie Meeks Gardner, Betsy Lozoff, Gail A. Wasserman, Ernersto Pollitt, and Julie A. Carter. 2007. "Child Development: Risk Factors for Adverse Outcomes in Developing Countries." *Lancet* 369 (9556): 145–57.

Wietzke, Frank-Borge, and Catriona McLeod. 2012. "Jobs, Well-Being, and Social Cohesion: Evidence from Value and Perception Surveys." Background paper for the WDR 2013.

Winters, Alan, Terrie Walmsley, Zhen Kun Wang, and Roman Grynberg. 2002. "Negotiating the Liberalization of the Temporary Movement of Natural Persons." University of Sussex Discussion Paper 87, Sussex, U.K.

Witze, Morgen. 2010. "Case Study: Tata." *Financial Times,* December 29.

World Bank. 1992. *World Development Report 1992: Development and the Environment*. New York: Oxford University Press.

———. 2004. *World Development Report 2005: A Better Investment Climate for Everyone*. New York: Oxford University Press.

———. 2005. *Global Economic Prospects: Economic Implications of Remittances and Migration*. Washington, DC: World Bank.

———. 2006a. *Chile Development Policy Review*. Washington, DC: World Bank.

———. 2006b. *World Development Report 2007: Development and the Next Generation*. Washington, DC: World Bank.

———. 2007. *Rwanda: Toward Sustained Growth and Competitiveness, Volume I, Synthesis and Priority Measures*. Washington, DC: World Bank.

———. 2008. *Chile: Toward a Cohesive and Well Governed National Innovation System*. Washington DC: World Bank.

———. 2009a. *Doing Business 2010*. Washington, DC: World Bank.

———. 2009b. *World Development Report 2009: Reshaping Economic Geography*. Washington, DC: World Bank.

———. 2010. MDRP (Multi-Country Demobilization and Reingration Program) Report. Washington, DC: World Bank.

———. 2011a. *World Development Report 2011: Conflict, Security, and Development*. Washington, DC: World Bank.

———. 2011b. *More and Better Jobs in South Asia*. Washington, DC: World Bank.

———. 2011c. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: World Bank.

———. 2011d. *Capabilities, Opportunities and Participation. Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa Region*. A Companion Report to the *World Development Report 2012*. Washington, DC: World Bank.

———. 2011e. "Fueling Growth and Competitiveness in Poland through Employment, Skills, and Innovation." Technical report, World Bank, Washington, DC.

———. 2012. *Job Trends*. Washington, DC: World Bank.

Young, Mary Eming, and L. M. Richardson, eds. 2007. *Early Child Development From Measurement to Action: A Priority for Growth and Equity*. Washington, DC: The World Bank.

Yusuf, Shahid, and Kaoru Nabeshima. 2006. *Post-Industrial East Asian Cities: Innovation for Growth*. Palo Alto: Stanford University Press.

Zhang, Huafeng, Ingunn Bjørkhaug, Anne Hatløy, and Tewodros Kebede. 2012. "Perception of Good Jobs: China." Background paper for the WDR 2013.

Mryyan, Nader. 2012. "Demographics, Labor Force Participation, and Unemployment in Jordan." Working Paper Series 670, Economic Research Forum, Giza, Egypt.

Nabli, Mustapha K., Carlos Silva-Jáuregui, and Ahmet Faruk Aysan. 2008. "Authoritarianism, Credibility of Reforms, and Private Sector Development in the Middle East and North Africa." Working Paper Series 443, Economic Research Forum, Cairo.

Narayan, Deepa, Lant Pritchett, and Soumya Kapoor. 2009. *Moving Out of Poverty: Success from the Bottom Up*. New York: Palgrave Macmillan; Washington, DC: World Bank.

Nelson, Richard R. 1981. "Research on Productivity Growth and Productivity Differences: Dead Ends and New Departures." *Journal of Economic Literature* 19 (3): 1029–64.

Newitt, Kirsten. 2012. "Private Sector Voluntary Initiatives on Labour Standards." Background paper for the WDR 2013.

North, Douglass C. 1981. *Structure and Change in Economic History*. New York: W. W. Norton.

———. 1990. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. New York: Cambridge University Press.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2006. *OECD Employment Outlook: 2006*. Paris: OECD.

———. 2009. *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Slovenia*. Paris: OECD.

———. 2010. *Off to a Good Start? Jobs for Youth*. Paris: OECD.

OECD and ILO. 2011. G20 Country Policy Briefs: Brazil—Share of Formal Employment Continues to Grow. Paris: OECD and ILO.

Özden, Çaglar, Christopher Parsons, Maurice Schiff, and Terrie L. Walmsley. 2011. "Where on Earth Is Everybody? The Evolution of Global Bilateral Migration 1960–2000." *World Bank Economic Review* 25 (1): 12–56.

Paes de Barros, Ricardo, Mirela de Carvalho, Samuel Franco, Rosane Mendoça. 2006. "Uma Análise das Principais Causas da Queda Recente na Desigualdade de Renda Brasileira." *Revista Econômica* 8(1): 117–147.

Pagés, Carmen, ed. 2010. *The Age of Productivity: Transforming Economies from the Bottom Up*. New York: Palgrave Macmillan.

Park, Jaegil, Daejong Kim, Yongseok Ko, Funnan Kim, Keunhyun Park, and Keuntae Kim. 2011. "Urbanization and Urban Policies in Korea." Korea Research Institute for Human Settlements.

Perry, Guillermo E., William F. Maloney, Omar S. Arias, Pablo Fajnzylber, Andrew D. Mason, and Jaime Saavedra-Chanduvi. 2007. *Informality: Exit and Exclusion*. Washington, DC: World Bank.

Pritchett, Lant. 2006. *Let Their People Come: Breaking the Gridlock on Global Labor Mobility*. Washington, DC: Center for Global Development.

Psacharopoulos, George, and Harry Anthony Patrinos. 2004. "Returns to Investment in Education: A Further Update." *Education Economics* 12 (2): 111–34.

Rama, Martín. 2001. "The Consequences of Doubling the Minimum Wage: The Case of Indonesia." *Industrial and Labor Relations Review* 54 (4): 864–81.

———. 2009. "Making Difficult Choices: Vietnam in Transition." Working Paper Series 40, Growth and Development Commission, World Bank, Washington, DC.

Randriamaro, Zo. 2007. *Gender and Trade: Overview Report (2006)*. Brighton, U.K.: BRIDGE.

Ravallion, Martin. 2009. "Are there lessons for Africa from China's Success against Poverty?" *World Development* 37 (2): 303–13.

Rodrik, Dani. 2000. "Institutions for High-Quality Growth: What They Are and How to Acquire Them." *Studies in Comparative International Development* 35 (3): 3–31.

Rodrik, Dani, Arvind Subramanian, and Francesco Trebbi. 2004. "Institutions Rule: The Primacy of Institutions over Geography and Integration in Economic Development." *Journal of Economic Growth* 9 (2): 131–65.

Romer, Paul Michael. 1993. "Idea Gaps and Object Gaps in Economic Development." *Journal of Monetary Economics* 32 (3): 543–73.

Rutkowski, Jan, Stefano Scarpetta, Arup Banerji, Philip O'Keefe, Gaëlle Pierre, and Milan Vodopivec. 2005. *Enhancing Job Opportunities: Eastern Europe and the Soviet Union*. Washington, DC: World Bank.

Rwanda Demobilization and Reintegration Commission. 2012. *Tracer: Community Dynamics and Payment Verification Study*. Kigali: Rwanda Demobilization and Reintegration Commission.

Sandefur, Justin. 2010. "On the Evolution of the Firm Size Distribution in an African Economy." Working Paper Series 2010-5, Centre for the Study of African Economies, Oxford.

Schoar, Antoinette. 2010. "The Divide between Subsistence and Transformational Entrepreneurship." In *Innovation Policy and the Economy,* vol. 10, ed. Josh Lerner and Scott Stern, 57–81. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Schumpeter, Joseph Alois. 1934. *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Selim, Nadia. 2012. "Innovation for Job Creation." Background paper for the WDR 2013.

Shiferaw, Admasu, and Arjun S. Bedi. 2010. "The Dynamics of Job Creation and Job Destruction: Is Sub-Saharan Africa Different?" Poverty, Equity and Growth Discussion Papers 22, Courant Research Centre, Göttingen, Germany.

SMERU Research Institute. 2001. *Wage and Employment Effects of Minimum Wage Policy in the*