

AVANT-PROPOS

Depuis le lancement, en 1999, du Programme en faveur du travail décent, adopté par la Conférence internationale du Travail lors de sa 87^e session, les initiatives se sont multipliées pour donner tout son sens à ce concept, notamment en mettant au point des moyens concrets et fiables pour évaluer les résultats obtenus en la matière à l'échelle nationale. A l'évidence, il y a grand intérêt à évaluer non seulement les résultats obtenus par les divers pays, mais aussi les corrélations qui peuvent exister avec d'autres mesures du développement économique et social, comme l'indicateur du développement humain ou plus simplement le PIB par habitant.

Les articles qui constituent ce numéro spécial de la *Revue internationale du Travail* sur «la mesure du travail décent» ont été rassemblés pour faire état des méthodes mises au point à ce jour par plusieurs chercheurs confirmés dont la plupart, mais pas tous, appartiennent au Bureau international du Travail. L'objectif n'est pas de faire valoir une préférence pour telle ou telle méthode, mais plutôt de mettre en évidence la nature multidimensionnelle du travail décent. Nous espérons que cela ressortira des contributions publiées et que le lecteur sera à même d'appréhender la nature complexe du concept et les grandes difficultés que présente la mise au point d'indicateurs statistiques fiables et exploitables pour le mesurer.

Pris ensemble, les articles qui composent ce numéro proposent une clarification des concepts en jeu, diverses méthodologies novatrices pour mesurer le travail décent, éventuellement assorties d'exemples concrets aux fins d'illustrations, l'examen des arbitrages possibles entre les diverses composantes du travail décent et, bien entendu, un exposé des problèmes qui restent à résoudre pour en obtenir une mesure complète. Ce numéro se conclut par un bref examen des relations entre le travail décent et le développement humain à partir de données internationales.

Dharam Ghai présente la première des quatre méthodes adoptées pour mesurer le travail décent. Il considère l'étendue de la gamme des indicateurs du travail décent, leur utilisation et leurs limites compte

tenu de la diversité des contextes: pays industrialisés, en transition ou en développement. L'auteur se penche ensuite sur la validité des indicateurs classés en fonction des quatre grandes composantes du travail décent qui ont été définies lors de l'apparition de cette notion en 1999: emploi, protection sociale, droits des travailleurs et dialogue social. Ce faisant, il rappelle combien ces questions sont depuis toujours et continuent à être au cœur des préoccupations de l'OIT comme le montrent les instruments internationaux adoptés au fil du temps. Enfin, l'auteur présente à titre d'illustration un indice qui mesure les résultats obtenus par vingt-deux pays industrialisés dans les années quatre-vingt-dix en matière de discrimination entre hommes et femmes, d'emploi, de protection sociale et de dialogue social.

Le deuxième article est signé *Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran et Joseph A. Ritter*. Ils s'attachent à mettre au point une batterie d'indicateurs du travail décent avec pour objectif une meilleure concentration des efforts pour y parvenir et un contrôle des progrès réalisés, partout dans le monde. L'article commence par un examen des questions stratégiques à considérer lors de l'élaboration des indicateurs statistiques du travail décent, ainsi que par un approfondissement du concept et de ses implications pour cette élaboration. Le concept est ensuite exprimé sous la forme de grandes caractéristiques du travail, immédiatement compréhensibles: possibilités d'emploi, formes inacceptables de travail, revenus suffisants et travail productif, durée du travail, stabilité et sécurité de l'emploi, équilibre entre travail et vie familiale, traitement équitable au travail, milieu de travail sain et sûr, protection sociale, dialogue social et relations professionnelles, contexte économique et social du travail décent. Partant du principe qu'une mesure complète doit nécessairement couvrir tous les aspects du travail décent, les auteurs identifient trente indicateurs, directement utilisables. Ce qui fait la valeur particulière de cet article, c'est qu'il énumère de façon exhaustive toutes les dimensions du travail décent. Toutefois, compte tenu de cette exhaustivité, le problème du manque de données disponibles pose de sérieuses limites et ne permet pas une application immédiate et complète de cet instrument de mesure.

David Bescond, Anne Châtaignier et Farhad Mehran ont eux choisi sept indicateurs parmi les trente proposés par les auteurs de l'article précédent en vue d'évaluer certains aspects essentiels du travail décent. Leur choix est pour une bonne part pragmatique, dicté par l'existence de données disponibles et comparables pour un grand nombre de pays. Leurs indicateurs mesurent des déficits de travail décent dans les domaines suivants: rémunération horaire, durée du travail, chômage, scolarisation, chômage des jeunes, écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes, personnes âgées ne percevant pas de pension. Ils élaborent ensuite, à partir de ces sept indica-

teurs, un indice synthétique mesurant le déficit de travail décent à l'échelle nationale pour quarante pays choisis parce que les données disponibles permettaient de calculer au moins quatre des sept indicateurs mentionnés. Une comparaison peut donc être établie entre ces pays, et éventuellement un classement en fonction du déficit de travail décent pour les aspects considérés.

Florence Bonnet, José B. Figueiredo et Guy Standing ont cherché à construire une famille d'indicateurs du travail décent applicable à trois niveaux: macrosocial (national), mésosocial (entreprises ou établissements) et microsocial (individuel). A l'échelle macrosociale, un indice est élaboré pour chacune des sept formes de sécurité socio-économique¹. Chaque indice associe des éléments institutionnels (ratification des instruments internationaux et état de la législation en matière de protection des travailleurs), des éléments portant sur l'application des textes en question et des éléments exprimant les résultats effectivement obtenus pour garantir cette protection. Ces indices sont ensuite combinés pour élaborer un indicateur national du travail décent, dont l'échelle va de 0 à 1, pour quatre-vingt-quatre pays. Cet indicateur se trouve positivement corrélé avec l'indicateur du développement humain du PNUD et avec le PIB par tête, il est aussi en relation inverse avec les inégalités de revenu.

Après la présentation de quatre méthodes différentes de mesure du travail décent, ce numéro de la *Revue* se poursuit par un article de *Gary S. Fields* qui examine les arbitrages possibles, ainsi que l'éventuelle complémentarité, des diverses composantes de l'action en faveur du travail décent. Il propose un modèle simplifié, à deux composantes, qui permet de situer une «frontière du travail décent» entre la quantité et la qualité des emplois, cette dernière étant un indicateur du respect des normes du travail. Il détermine ensuite quelles conditions doivent être remplies sur le marché du travail pour permettre la réalisation des arbitrages et des complémentarités entre les deux composantes. L'auteur expose enfin les arguments, théoriques et empiriques, à l'appui de la thèse selon laquelle la croissance économique favorise la réalisation du travail décent.

Dans le dernier article, *Iftikhar Ahmed* examine les relations qui doivent exister entre la promotion du travail décent, d'une part, et le développement humain ou la croissance économique, d'autre part. Il étudie la question en comparant les résultats de trente-huit pays, mesurés par l'indicateur du développement humain du PNUD, l'indicateur du déficit de travail décent de D. Bescond, A. Châtaignier et F. Mehran

¹ Ces formes de sécurité se rapportent au marché du travail, à l'emploi, à la situation professionnelle, au travail réalisé, au maintien des qualifications, au revenu et à la représentation. Elles ont fait l'objet d'un précédent article de Guy Standing («Enquêtes sur la sécurité des personnes: vers un indicateur du travail décent», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 141 (2002), n° 4, pp. 487-501.)

et le PIB par tête. Il montre, à l'encontre des idées reçues, que des pays à revenu relativement peu élevé peuvent présenter de faibles déficits de travail décent et que, réciproquement, des pays à fort revenu n'obtiennent pas forcément de bons résultats en matière de travail décent.

En conclusion, les contributions rassemblées dans ce numéro spécial montrent quel est l'état des recherches sur la mesure du travail décent et ce sous trois aspects importants. Premièrement, la diversité des méthodes montre la complexité de la tâche. Chacune des méthodes présentées a sa propre valeur en fonction des objectifs qui ont dicté le choix des indicateurs et des données. Par exemple, si l'on veut évaluer l'évolution annuelle en direction du travail décent, la méthode des déficits de travail décent sera pertinente. Deuxièmement, dans quatre des six articles, on trouve une tentative de comparaison internationale fondée sur les différents indicateurs, proposée à titre d'illustration. Troisièmement, les articles montrent bien quels sont les risques des comparaisons internationales fondées sur des indices synthétiques mais partiels, le classement d'un pays pouvant être affecté par la méthode, la source des données, le niveau d'agrégation et le choix des éléments utilisés pour élaborer et estimer l'indice synthétique. Plusieurs pays d'Europe occidentale ont un classement élevé quel que soit le type d'indicateur utilisé, sans doute parce que leurs politiques sociales sont bonnes. Il est néanmoins probable qu'une méthode semblable à celle qui se fonde sur les déficits de travail décent sera utile pour évaluer les évolutions nationales année après année comme le permet, dans son domaine, l'indicateur du développement humain du PNUD.