

RAPPORT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OCI 2020

“Progrès vers la mise en œuvre
de la stratégie de l'OCI pour le
marché du travail en 2025”



ORGANISATION DE COOPÉRATION ISLAMIQUE
CENTRE DE RECHERCHES STATISTIQUES, ÉCONOMIQUES ET
SOCIALES ET DE FORMATION POUR LES PAYS ISLAMIQUES





RAPPORT DE L'OCI SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

2020

*“Progrès vers la mise en œuvre de la
stratégie de l'OCI pour le marché du
travail en 2025”*



Organisation de la coopération islamique
Centre de recherches statistiques économiques et
sociales et de formation pour les pays islamiques
(SESRIC)



© Octobre 2020 | Centre de recherches statistiques, économiques et sociales et de formation pour les pays islamiques (SESRIC)

Kudüs Cad. No: 9, Diplomatic Site, 06450 Oran, Ankara - Turquie

Téléphone +90-312-468 6172

Internet www.sesric.org

E-mail pubs@sesric.org

Le matériel présenté dans cette publication est protégé par les droits d'auteur. Les auteurs accordent la permission de visionner, copier, télécharger et imprimer les données fournies par ce rapport tant que ces matériaux ne seront réutilisés, sous aucune condition, à des fins commerciales. Pour obtenir l'autorisation de copier ou réimprimer toute partie de ce document, veuillez adresser votre demande, en fournissant tous les renseignements nécessaires, au Département des publications du SESRIC.

Toutes les demandes relatives aux droits et licences doivent être adressées au Département des publications du SESRIC à l'adresse susmentionnée.

La responsabilité ultime concernant le contenu, les opinions, les interprétations et les conditions exprimées ici incombe aux auteurs et ne peut en aucun cas être considérée comme reflétant les points de vue du SESRIC, de ses États membres, de ses partenaires ou de l'OCI.

ISBN: 978-625-7162-02-9

La Traduction de ce Rapport a été faite par Mr. M. Denis Rmouch et Mme Najah Elyahyaoui, Département des Publication et de TI.

La conception de la couverture a été faite par M.Savaş Pehlivan, Département des publications, SESRIC.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le Département de la recherche, SESRIC au courriel suivant: research@sesric.org

TABLE DES MATIERES

ACRONYMES	II
AVANT-PROPOS	III
RESUME GENERALE	1
1 PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LE CHOMAGE	7
1.1 Participation au marché du travail	9
1.2 Emploi par rapport à la population	16
1.3 Emploi vulnérable	19
1.4 Chômage	22
1.5 Impacts de la COVID-19	32
2 COMPETENCES, PRODUCTIVITE ET REVENUS	36
2.1 Niveaux de compétences et professions	37
2.2 Productivité du Travail	44
2.3 Revenu	46
3 “PROGRES VERS LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE DE L'OCI POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2025”	51
3.1 Évaluation des indicateurs clés de performance	53
3.2 Enquête sur la mise en œuvre	55
3.3 Recommandations pour une mise en œuvre efficace de la stratégie pendant la pandémie de COVID-19	65
4 ÉTUDES DE CAS SUR LES BONNES PRATIQUES ET LES LEÇONS APPRISSES	69
ANNEXES	126
RÉFÉRENCES	128

ACRONYMES

ALMP	Politique active du marché du travail
AP	Asie-Pacifique
E2P	Emploi-à-Population
EAC	Europe et Asie centrale
PIB	Produit intérieur brut
CIMT	Conférence islamique des ministres du travail
TIC	Technologies de l'information et des communications
OIT	Organisation internationale du travail
CITP	Classification internationale type des professions
KPI	Indicateurs clés de performance
LFPR	Taux de participation de la population active
PMT	Politique du marché du travail
MENA	Moyen-Orient et Afrique du nord
NEET	Sans emploi, éducation ou formation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCI	Organisation de coopération islamique
OHS	Santé et sécurité au travail
SPE	Services publics de l'emploi
PLMP	Politique passive du marché du travail
PPA	Parité de pouvoir d'achat
PME	Petites et moyennes entreprises
ASS	Afrique subsaharienne
TA	Domaine thématique
EFTP	Enseignement et Formation Technique et Professionnelle
BM	Banque mondiale
WESO	Emploi dans le monde et perspective sociale

AVANT-PROPOS

Le bon fonctionnement et l'intégration du marché du travail est un élément essentiel pour développer et utiliser efficacement les ressources humaines afin d'atteindre des niveaux de développement socio-économique plus élevés. Dans ce contexte, en tant que groupe, les pays membres de l'OCI ont la chance de disposer d'une population jeune et dynamique qui les place dans une position avantageuse en termes de constitution d'une main-d'œuvre qualifiée et efficace pour stimuler leur croissance et leur développement économiques. Selon les statistiques les plus récentes, les pays membres de l'OCI, en tant que groupe, représentaient 20,3 % de la main-d'œuvre mondiale totale et 26,5 % de la main-d'œuvre mondiale totale des jeunes en 2019. Entre-temps, les pays membres de l'OCI ont également constaté des améliorations substantielles dans le fonctionnement de leur marché du travail, puisque la part des emplois vulnérables et des travailleurs pauvres a diminué, passant respectivement de 55,1 % à 50,7 % et de 41,8 % à 30,6 % au cours de la période 2010-2019. D'autre part, la proportion de personnes employées avec des compétences élevées est passée de 14,4 % en 2010 à 16,0 % en 2019.

Cependant, malgré le potentiel élevé de leurs ressources humaines, les pays membres de l'OCI, en tant que groupe, ont continué à enregistrer des indicateurs comparativement faibles du marché du travail en termes de participation, d'emploi et de productivité. Par exemple, en 2019, environ 44% de la population active de l'OCI restait en dehors du marché du travail, le taux de chômage total était enregistré à 6,7% avec plus de 47 millions de personnes sans emploi et le niveau de productivité du travail dans les pays de l'OCI n'était que de 29,7% de celui des pays développés. En outre, le statut professionnel de plus de 50 % des personnes employées est classé comme vulnérable. L'écart entre les sexes en matière de participation au marché du travail et d'emploi a également continué à être relativement élevé dans les pays de l'OCI.

La pandémie COVID-19 en cours devrait compromettre davantage les gains à peine réalisés en vue d'améliorer la situation du marché du travail dans les pays membres de l'OCI et mettre les décideurs politiques dans une situation plus difficile. On estime que 8 millions de personnes supplémentaires pourraient perdre leur emploi dans les pays de l'OCI jusqu'à la fin de 2020. Alors que des millions de personnes risquent de perdre leur emploi, l'absence de couverture sociale et les niveaux élevés d'emplois vulnérables posent des défis sociaux et économiques supplémentaires. Les groupes défavorisés, notamment les femmes, les jeunes et les

handicapés, sont plus vulnérables à la diminution de la demande de main-d'œuvre. Ils ont moins de chance de recevoir des allocations de chômage et des revenus connexes pendant un chômage prolongé compte tenu de la faible marge budgétaire dans de nombreux pays de l'OCI. Cependant, la structure actuelle et future de leur population offre aux pays membres de l'OCI une occasion de se développer plus rapidement grâce à une utilisation efficace de leur jeune main-d'œuvre dynamique. Face à la pandémie mondiale et au ralentissement des activités économiques, la mise en œuvre conjointe de la stratégie de l'OCI pour le marché du travail devient particulièrement cruciale pour relever les défis communs du marché du travail.

Dans ce contexte, l'édition 2020 du rapport sur le marché du travail de l'OCI fournit une évaluation approfondie des principales tendances du marché du travail dans les pays membres de l'OCI en vue de mettre en évidence et de mieux comprendre la situation actuelle et les principaux défis dans ce domaine important. Le rapport fournit également une analyse détaillée de l'exécution de la stratégie du marché du travail de l'OCI 2025 basée sur les résultats d'une enquête menée par le SESRIC où beaucoup d'histoires de succès et de meilleures pratiques des pays membres ont été documentées pour augmenter la coopération intra-OCI et pour faciliter l'échange de la connaissance et de l'expertise parmi les pays membres de l'OCI. Le *Rapport de l'OCI sur le Marché du Travail 2020* est un produit du temps, de l'effort et du dévouement considérables entrepris par l'équipe de recherche du SESRIC. Je tiens à saluer leur travail et leurs contributions avec l'espoir que ce rapport contribuera au débat politique sur la manière de relever les défis de l'emploi au mieux et d'améliorer la performance du marché du travail dans les pays membres de l'OCI.

Nebil DABUR
Directeur Général
SESRIC

RESUME GENERALE

Ce rapport fournit une mise à jour sur l'état actuel du marché du travail dans les pays de l'OCI et une brève évaluation des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI pour 2025, sur la base des indicateurs clés de performance et des réponses aux enquêtes. Le rapport fournit également une sélection de bonnes pratiques sur la mise en œuvre de la stratégie.

Les principales conclusions du rapport sont les suivantes :

Participation au marché du travail et emploi

- Les pays de l'OCI ont constamment augmenté leur part dans **la population active totale** du monde, passant de 18,3 % en 2010 à 20,3 % en 2019. D'autre part, l'augmentation de la part de la population des jeunes travailleurs est encore plus frappante, puisqu'elle est passée de 21,8 % en 2010 à 26,5 % en 2019.
- **Le taux de participation au marché du travail** dans les pays de l'OCI est resté plutôt stable, aux alentours de 56 %, au cours de la dernière décennie, ce taux étant estimé à 56,7 % à partir de 2019. Cependant, avec un taux de participation des femmes de 38,1 %, les pays membres de l'OCI sont nettement en retard par rapport à la moyenne mondiale de 47,2 % en 2019.
- **La participation des jeunes au marché du travail** dans les pays de l'OCI a diminué de 40,1 % à 39,0 % au cours de la période 2010-2019. Entre-temps, ce ratio a diminué de manière encore plus significative dans les pays en développement non membres de l'OCI, passant de 48,4 % à 41,2 %. La moyenne mondiale a été enregistrée à 41,2 % en 2019.
- Le **ratio mondial emploi/population** n'a cessé de diminuer au cours de la dernière décennie. Il est passé de 58,8 % en 2010 à 57,4 % en 2019. Ce ratio pour le groupe de l'OCI a été estimé à 53,5 % en 2010, qui a légèrement diminué pour atteindre 52,9 % en 2019. Le ratio emploi/population pour les femmes ne représente que la moitié du ratio pour la population des hommes dans les pays de l'OCI.
- En 2019, 45,8% des personnes employées étaient des travailleurs salariés, 37,5% indépendants, 13,1% travailleurs familiaux et 3,5% employeurs. Avec l'augmentation des parts des travailleurs salariés et des employeurs dans les pays de l'OCI, la part de

L'emploi vulnérable a continuellement diminué pour atteindre 50,7% en 2019 contre 55,1% en 2010. Cependant, le niveau de vulnérabilité des femmes employées reste excessivement élevé, à 62,8 %.

- Les pays de l'OCI ont enregistré **des taux de chômage** moyens nettement supérieurs à ceux du monde, des pays développés et des pays en développement non membres de l'OCI au cours de la période 2016-2019. Le taux de chômage total était en moyenne de 6,7% dans les pays de l'OCI, de 5,1% dans les pays en développement non membres de l'OCI et de 4,8% dans les pays développés. Le taux de chômage des femmes reste le plus élevé dans les pays de l'OCI avec 8,1 % en 2019.
- Les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) continuent de souffrir du manque d'accès à des possibilités d'emplois décents à l'échelle mondiale. À partir de 2019, **le chômage des jeunes** dans les pays de l'OCI devrait atteindre 14,5 %, alors qu'il diminuera à 10,5 % dans les pays développés et se maintiendra à 13,8 % dans les pays en développement non membres de l'OCI.
- À l'échelle mondiale, un cinquième des jeunes sont actuellement **sans emploi, éducation ou formation (NEET)**. On estime que 25,8 % des jeunes se trouvent dans un statut NEET dans les pays de l'OCI. Ce ratio est de 22,4% dans les pays en développement non membres de l'OCI et de 11,2% dans les pays développés.
- La crise **COVID-19** a un impact profond sur les activités économiques, avec de graves conséquences pour le marché du travail. Au niveau mondial, on estime que le taux de chômage augmentera d'environ 1 % en 2020. Si le chômage augmente au même rythme dans le groupe des pays de l'OCI, le nombre total de chômeurs passerait de son niveau précédemment estimé à 47,7 millions à 53,3 millions en 2020. Dans le pire des cas, le nombre de chômeurs dans les pays de l'OCI dépasserait la barre des 55 millions en 2020.

Compétences, productivité et revenus

- **Le niveau d'éducation de la population active** dans les pays de l'OCI est relativement faible. On estime qu'environ 28 % de la population active n'a pas reçu d'éducation de base, ce qui représente seulement 14,1 % dans les pays en développement non membres de l'OCI et 0,4 % dans les pays développés. En outre, 30,6 % de la population active de l'OCI n'a qu'un niveau d'éducation de base. Les parts de la population active ayant suivi un enseignement intermédiaire et supérieur dans les pays de l'OCI ne sont que de 23,5% et 12,3%, respectivement.
- Le **niveau de compétences** et de qualifications d'une personne est un facteur essentiel dans l'amélioration de l'employabilité sur le marché du travail et la promotion de la productivité. On observe que si la part des personnes employées moyennement et hautement qualifiées a augmenté, la part des personnes employées peu qualifiées a

diminué au fil des ans. La part des personnes hautement qualifiées dans les pays de l'OCI a été enregistrée à 16 % en 2019, contre 14,4 % en 2010.

- Lorsque l'emploi total est subdivisé en trois grands secteurs, à savoir **l'agriculture**, l'industrie et les services, la part de l'emploi dans l'agriculture des pays de l'OCI est estimée à 32,3 %, **l'industrie** à 21,2 % et les **services** à 46,5 %.
- Au niveau mondial, **la productivité du travail** a connu une tendance à la hausse au cours de la période 2010-2019. La production par travailleur dans les pays de l'OCI a également augmenté, passant de 24 500 dollars des États-Unis en 2010 à 28 400 dollars des États-Unis en 2019, telle que mesurée en prix internationaux constants basés sur la parité du pouvoir d'achat (PPA). Cependant, un travailleur moyen dans le groupe des pays de l'OCI n'a produit que 29,7 % de la production d'un travailleur moyen dans les pays développés en 2019.
- En ce qui concerne les **niveaux de revenus**, la part des "extrêmement pauvres" dans les pays de l'OCI est passée de 18,3 % en 2010 à 12,6 % en 2019. La part des personnes "modérément pauvres" employées a également affiché une tendance à la baisse et devrait atteindre 18 % en 2019 comparé à 23,5 % en 2010. En revanche, la part des salariés classés dans la catégorie des revenus "presque pauvres" est restée pour l'essentiel stable, à environ 24 %. En 2017, un travailleur se situant dans le décile inférieur de la distribution des revenus gagnait 271 dollars par an (soit seulement 23 dollars par mois), tandis qu'un travailleur se situant dans les 10 % les plus riches touchait 91 200 dollars, soit 7 600 dollars par mois.

Mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI

- L'évaluation des indicateurs clés de performance (ICP) révèle que si certains progrès ont été réalisés dans la réduction du taux de travailleurs pauvres, l'amélioration de la productivité et des niveaux de compétences, les indicateurs sur la participation au marché du travail, le chômage, le chômage des jeunes et l'écart entre les sexes dans la participation au marché du travail n'ont pas pu être améliorés.
- Selon la réponse à l'enquête du SESRIC de 20 pays de l'OCI, 32% de toutes les actions recommandées dans le document de stratégie ont été réalisées, 38% ont été initiées mais non terminées et 30% n'ont pas encore été initiées. En outre, dans 68 % des cas, les pays sont disposés à s'engager dans une activité de partage des connaissances. Cela reflète des conditions initiales relativement solides pour avancer et atteindre les objectifs stratégiques suggérés dans le document de l'OCI sur la stratégie du marché du travail pour 2025.
- Le taux d'achèvement ou d'initiation le plus élevé a été observé dans les domaines thématiques 3 et 5. D'autre part, la plus grande partie des actions qui ne sont pas encore lancées se situent dans les domaines thématiques 1 et 2.

- Le rapport comprend également une section sur les meilleures pratiques dans différents domaines thématiques, telles que partagées par les pays membres. Cette édition comprend 17 études de cas sur les meilleures pratiques et les enseignements tirés de 9 pays de l'OCI. L'objectif des études de cas est de faciliter le partage des connaissances entre les pays de l'OCI afin de relever certains défis communs du marché du travail.
- Les meilleures pratiques sont fournies par l'Azerbaïdjan, le Cameroun, Djibouti, la Malaisie, le Nigeria, la Palestine, le Qatar, l'Arabie Saoudite et la Turquie.

Généralement, le rapport a constaté que le taux d'activité, le ratio emploi/population, la part de la population active ayant fait des études supérieures sont plus faibles, mais que le taux de chômage des femmes, la part des emplois vulnérables, la part de l'emploi dans l'agriculture, le taux d'inactivité et la part de l'enseignement primaire de la population active sont plus élevés dans les pays de l'OCI que dans les autres pays en développement et développés.

En tant que problème de longue date dans les pays de l'OCI, l'inactivité crée des problèmes économiques majeurs en entravant la croissance économique et la réduction de la pauvreté, en augmentant la dépendance économique et en contribuant à une pression économique accrue sur les ressources publiques. Relever ce défi contribuerait à la mise en place d'une économie plus inclusive et plus productive dans les pays membres de l'OCI. En plus des impacts potentiels importants sur le développement économique, la réduction de l'inactivité économique contribuera également à résoudre divers problèmes sociaux.

La mise en œuvre d'un cadre général sera influencée par un large éventail de facteurs, notamment les conditions macroéconomiques, la capacité de l'économie à créer de nouveaux emplois, la marge de manœuvre fiscale pour couvrir les coûts du développement des compétences et des incitations spécifiques, la capacité du marché du travail à utiliser les chômeurs de longue durée ou la main-d'œuvre encore inexpérimentée, entre autres. Les stratégies spécifiques à chaque pays doivent être conçues de manière à tenir compte de ces divers facteurs. Il est souvent difficile d'allouer des ressources limitées dans les domaines prioritaires dans différents secteurs, mais l'utilisation efficace des ressources est la seule façon d'atteindre des objectifs de développement.

La récente pandémie de COVID-19 suscite également de grandes incertitudes. Les impacts de la pandémie ne sont pas aussi répartis uniformément entre les pays de l'OCI et il n'est pas facile d'en rendre compte car la pandémie se poursuit à des intensités variables. Néanmoins, les chocs de l'offre et de la demande causés par le COVID-19 nécessitent des interventions politiques majeures pour prévenir un choc plus fort de la deuxième vague, réduire les impacts négatifs sur les groupes sociaux et relancer les activités économiques.

Les mesures de verrouillage provoquent le sous-emploi ou le chômage dans les économies touchées. Afin de minimiser l'impact sur le marché du travail, il est nécessaire d'améliorer l'aide

à l'emploi et les services de recherche d'emploi, et d'offrir aux travailleurs des possibilités de formation pour améliorer leurs compétences. Les commandes de séjours à domicile offrent en fait une grande opportunité d'apprentissage en ligne et de mise à niveau des compétences, qui peuvent être subventionnées par les gouvernements. Pour ceux qui sont devenus chômeurs et n'ont pas eu la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, des programmes spéciaux de formation et de perfectionnement des compétences peuvent être mis en place et leur réintégration peut être soutenue par des services de recherche d'emploi pour les travailleurs et des incitations spéciales pour les employeurs. Compte tenu du fait qu'une grande partie de l'emploi dans les PME est informelle, des prestations supplémentaires à court terme peuvent être fournies aux travailleurs concernés à titre d'assurance chômage et d'assistance en espèces.



SECTION 1

PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LE CHOMAGE

La structure démographique d'une société a des implications directes sur les activités économiques. La proportion de la population dans chaque groupe d'âge a des implications sur le comportement d'épargne, la participation au marché du travail, les décisions d'investissement et de dépenses. Ceux-ci, à leur tour, affectent l'économie par son impact sur la croissance de la production réelle, la productivité, l'inflation et les taux d'intérêt. Les jeunes sont plus enclins à investir dans leurs propres compétences ainsi que dans d'autres actifs productifs afin de s'assurer un avenir plus riche. Une population jeune et bien éduquée, avec de bonnes perspectives sur le marché du travail, est susceptible d'apporter une contribution significative au développement économique global.

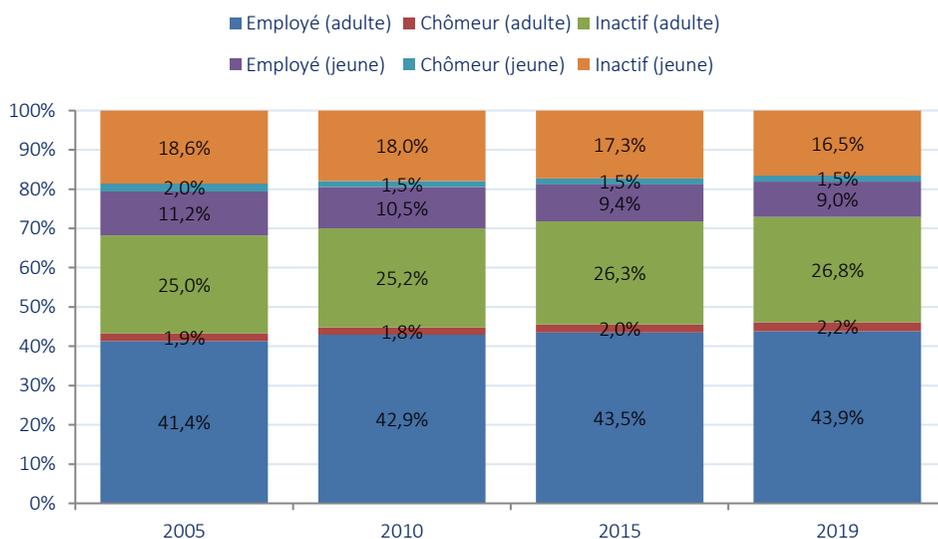
La structure du marché du travail d'une économie donnée reflète les capacités existantes dans la réalisation de la transformation vers des secteurs à productivité plus élevée. De faibles niveaux de compétences, le chômage élevé, le manque d'investissement dans de nouvelles compétences, le chômage informel élevé et la forte prévalence de l'inadéquation des compétences sont certaines des caractéristiques du marché du travail observées dans de nombreux pays de l'OCI. D'autres défis sont confrontés en raison des politiques économiques qui fournissent des incitations spéciales pour certains secteurs pour le développement, les politiques de l'éducation qui offrent des possibilités pour une part limitée de la population, les approches politiques qui n'aident pas à améliorer l'égalité d'accès aux services, ou les chocs externes qui limitent la capacité des pays à s'attaquer aux défis du marché du travail.

Les pays de l'OCI ont une croissance démographique relativement plus élevée et une proportion plus élevée de jeunes dans la population totale comparée à d'autres régions du monde, ce qui nécessite une conception de politiques spéciales pour créer des emplois et pour améliorer les compétences professionnelles de la main-d'œuvre afin de renforcer l'employabilité. Cependant, il y a de nombreux enjeux internes et externes qui rendent le travail des décideurs plus difficile. Si l'éducation et les politiques de développement du secteur

privé font partie des questions internes essentielles, la récente pandémie COVID-19 est un exemple des défis externes, qui risque de causer des dommages durables aux économies réelles en termes de contraction de la production, de déficits financiers et de taux de chômage élevés. Bien que les effets négatifs de la crise sur l'économie réelle varient considérablement selon les pays et les régions, la forte augmentation des taux de chômage dans le monde entier sera la plus commune et la plus grave. Un lourd tribut devrait être payé en termes d'emplois perdus, de réduction des heures de travail et de pertes de revenus associées. Les travailleurs peu qualifiés, les jeunes et les travailleurs sous contrat temporaire avec une protection limitée de l'emploi sont en général très affectés. Malgré les différentes formes d'interventions politiques adoptées depuis le début de la crise, le chômage mondial va probablement augmenter de manière significative et une proportion considérable de la population active restera hors du marché du travail, ce qui aura des répercussions supplémentaires sur la formation des compétences.

Les pays de l'OCI sont confrontés à des défis particuliers en ce qui concerne la structure du marché du travail. Le graphique 1.1 montre les proportions de salariés, de chômeurs et d'inactifs par rapport à la population totale, ventilées par âge (jeunes : 15-24 ans et adulte : 25 ans et plus). Dans la population totale en âge de travailler des pays de l'OCI, environ 52,9 % des personnes étaient employées en 2019, dont 43,9 % sont des adultes et 9 % des jeunes. La part des chômeurs ne représente que 3,7% de l'ensemble de la population en âge de travailler (2,2% des adultes et 1,5% des jeunes). D'autre part, 43,3% de personnes en âge de travailler sont inactives, ou ne participent pas activement dans le marché du travail, soit en travaillant ou à la recherche d'un emploi. Cela indique clairement que si le chômage est une

Graphique 1.1: Structure du marché du travail dans les pays de l'OCI



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, Novembre et juillet 2019.

préoccupation sérieuse, l'inactivité est un problème encore plus grave. La part de la population inactives dans les pays en développement non membres de l'OCI est de 37,9% et de 39,4% dans les pays avancés. Par conséquent, les pays de l'OCI ont besoin de mesures spéciales pour encourager les gens à entrer activement sur le marché du travail par le biais de diverses politiques du marché du travail, telles que le développement des compétences et les programmes de formation professionnelle.

Les raisons pour lesquelles certaines personnes ne participent pas au marché du travail sont multiples. Parmi ces raisons sont prendre soin des membres de la famille, la retraite, la maladie, l'invalidité, l'éducation, l'indisponibilité des emplois convenables, et le refus de travailler. L'augmentation du nombre de personnes inactives, pour une raison quelconque, peuvent avoir un effet sur le taux de chômage car cela peut réduire le nombre des employés, des chômeurs ou les deux. Si le nombre de chômeurs reste constant, une chute dans le nombre des employés augmentera le taux de chômage.

Toutes ces questions rendent les discussions sur les marchés du travail bien plus intéressantes. La section 1 du rapport fournit un compte rendu détaillé des conditions du marché du travail dans les pays de l'OCI en examinant la participation au marché du travail, le ratio emploi/population, l'emploi vulnérable et le taux de chômage. Il fournit également une brève analyse des impacts possibles de la pandémie de COVID-19 sur le chômage dans les pays de l'OCI. Les données utilisées dans cette section et la section suivante proviennent principalement de la base de données des estimations modélisées de l'Organisation internationale du travail (OIT), pour des raisons d'exhaustivité. L'encadré 1.1 fournit quelques informations sur les avantages et les inconvénients de cette base de données particulière.

1.1 Participation au marché du travail

Bien que le taux de chômage est accepté comme l'une des principales variables macroéconomiques et couramment utilisé pour examiner la performance de l'économie, il peut ne pas refléter avec exactitude l'état de santé du marché du travail comme la définition s'intéresse aux personnes à la recherche d'un emploi par souci de salaire mais pas l'ampleur de personnes qui ne travaillent pas réellement. En raison de ces lacunes, il serait peut-être mieux de commencer avec le taux d'activité de la population active (LFPR), qui mesure la proportion de personnes âgées de 15 et au-dessus qui s'engagent activement dans le marché du travail, soit en travaillant ou à la recherche d'un emploi. Il fournit un indicateur de la dimension relative de l'offre de travail disposé à participer à la production des biens et des services.

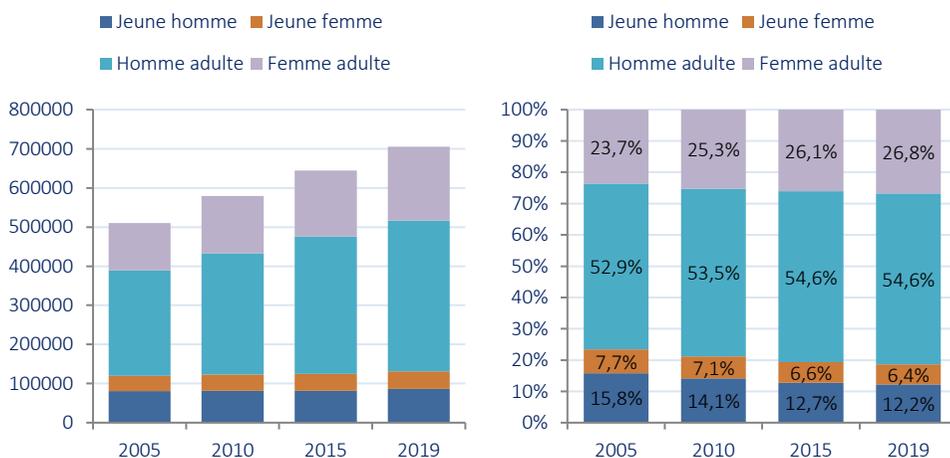
Encadré 1.1: Estimations modélisées de l'OIT.

Les statistiques fournies dans ce rapport reposent en grande partie sur les estimations modélisées de l'OIT. La série d'estimations modélisées du BIT fournit un ensemble complet de statistiques du travail comparables au niveau international, comprenant à la fois des observations rapportées au niveau national et des données imputées pour les pays dont les données sont manquantes. Les imputations sont produites par une série de modèles économétriques maintenus par l'OIT. L'objectif de l'estimation des indicateurs du marché du travail pour les pays dont les données sont manquantes est d'obtenir un ensemble équilibré de données de panel afin que, chaque année, des agrégats régionaux et internationaux avec une couverture nationale cohérente puissent être calculés. Celles-ci permettent à l'OIT d'analyser les estimations mondiales et régionales des principaux indicateurs du marché du travail et des tendances connexes. En outre, les données nationales qui en résultent, combinant à la fois les observations rapportées et imputées, constituent un ensemble de données unique et comparable au niveau international sur les indicateurs du marché du travail. Les estimations pour les pays disposant d'informations très limitées sur le marché du travail présentent un degré élevé d'incertitude. Par conséquent, les estimations des indicateurs du marché du travail pour les pays disposant de données nationales limitées ne doivent pas être considérées comme des données "observées", et il convient d'être très prudent lors de l'utilisation de ces données pour l'analyse, en particulier au niveau national.

Le graphique 1.2 montre la structure de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCI, ventilée par groupe d'âge et par sexe. En 2019, la population active totale des pays de l'OCI dépassait les 700 millions de personnes. On estime qu'environ 81,3 % de la population active totale des pays de l'OCI sont des adultes et que le reste, soit 18,7 %, est constitué de jeunes.

Lorsque la force de travail est ventilée par sexe, 66,8 % de la population active totale est constituée d'hommes (12,2% jeunes et 54,6% adultes) et le reste 33,2% sont des femmes

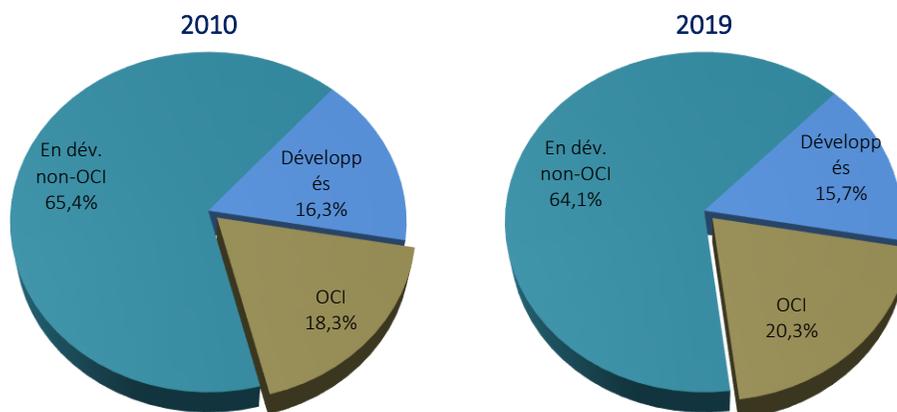
Graphique 1.2: Structure de la population active dans les pays de l'OCI



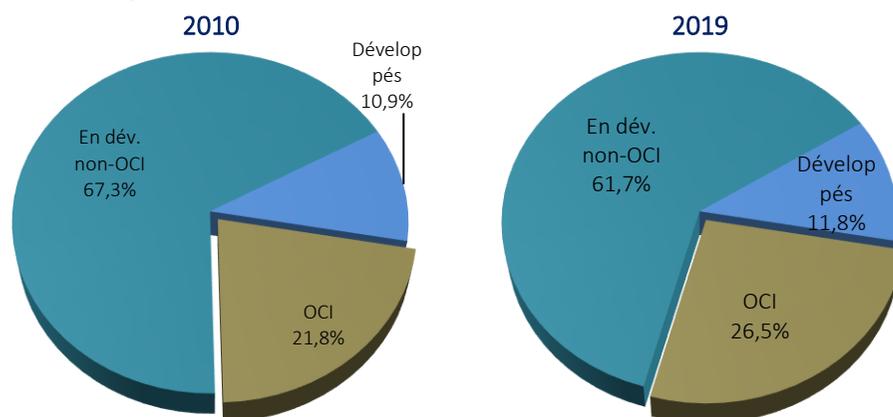
Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, Novembre et juillet 2019.

(6,4% adultes et 26,8% jeunes). La part de la population active adulte par rapport à la population active jeune a augmenté au fil du temps et a atteint son niveau actuel de 81,3 %, comparé à 76,6 % en 2005. De même, bien qu'à un rythme plus lent, la part de la population active des femmes augmente dans la population active totale, qui a augmenté de 1,9 point de pourcentage par rapport à 31,3 % en 2005.

Graphique 1.3a: Part de la population active totale des pays de l'OCI dans le monde (2010 vs 2019)



Graphique 1.3b: Part de la population active des jeunes des pays de l'OCI dans le monde (2010 vs 2019)



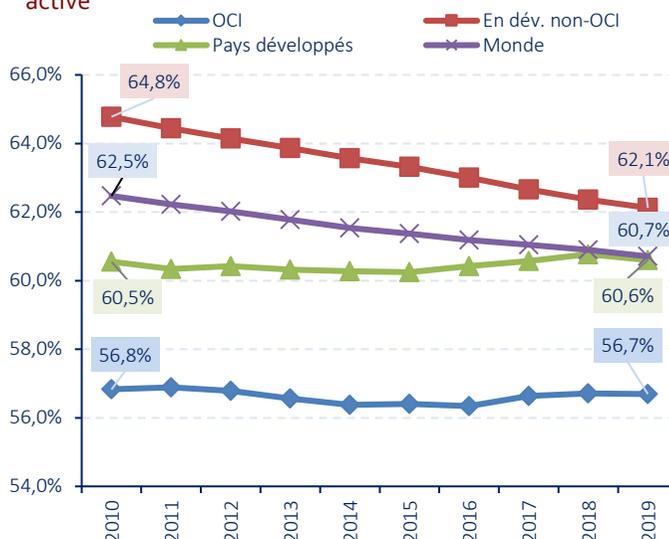
Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre et juillet 2019.

En ce qui concerne la part des pays de l'OCI dans la population active totale du monde, le graphique 1.3a montre que les pays de l'OCI ont constamment augmenté leur part dans le monde, passant de 18,3 % en 2010 à 20,3 % en 2019. D'autre part, l'augmentation de la part de la population des jeunes travailleurs est encore plus frappante, puisqu'elle est passée de 21,8 % en 2010 à 26,5 % en 2019. Cette tendance est en ligne avec l'augmentation de la part des pays de l'OCI dans la population active totale mondiale des jeunes (voir SESRIC, 2016 pour

une discussion plus approfondie sur la structure de la population des pays de l'OCI). Par conséquent, il est essentiel que les pays de l'OCI utilisent efficacement la taille relativement croissante de la main-d'œuvre des jeunes dans le développement économique.

Alors que la part des pays de l'OCI dans la population active totale mondiale est en augmentation, leur taux de participation à la population active n'est pas particulièrement prometteur. Comme le montre le graphique 1.4, le taux de participation moyen à la population active dans les pays de l'OCI est constamment inférieur à celui d'autres groupes de pays. Toutefois, contrairement aux pays en développement non membres de l'OCI, elle a suivi une tendance assez stable, à environ 56 %, au cours de la période 2010-2019. En 2019, le LFPR dans les pays de l'OCI était estimé à 56,7%, alors que ce ratio était de 62,1% dans les pays en développement non membres de l'OCI et 60,6% dans les pays développés. La moyenne mondiale était de 60,7%.

Graphique 1.4: Taux de participation à la population active



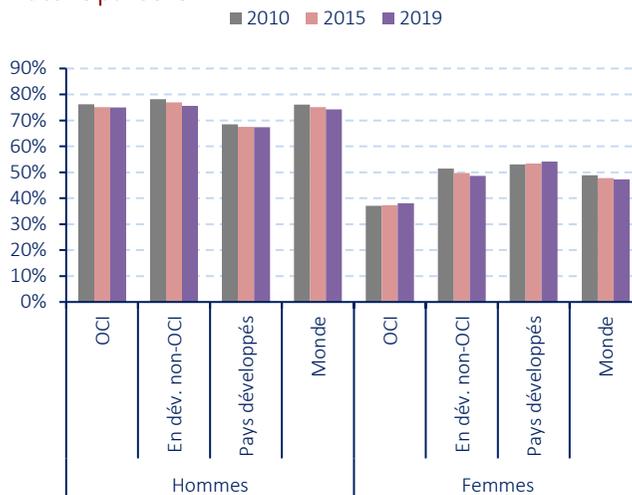
Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre et juillet 2019.

Quant au taux d'activité de la population masculine, les pays membres de l'OCI ont un taux d'activité de 74,9%

contre 75,6% dans les pays en développement non membres de l'OCI et 67,3% dans les pays développés en 2019 (graphique 1.5). Bien que les pays membres de l'OCI aient enregistré des performances globalement comparables en termes de taux d'activité des hommes, leurs performances dans le cas du taux d'activité des femmes sont restées nettement plus faibles. Le taux d'activité des femmes dans les pays membres de l'OCI a été enregistré à 38,1 % en 2019. Malgré la légère augmentation enregistrée au cours de la dernière décennie, le taux moyen de femmes au sein de la population active reste nettement inférieur à la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI (48,6 %) et à la moyenne des pays développés (54,2 %). La moyenne mondiale du LFPR des hommes est passée de 76,1 % en 2010 à 74,2 % en 2019. De même, le LFPR des femmes est passé de 47,7 % en 2010 à 47,2 % en 2019.

Au niveau de chaque pays, le Qatar a enregistré le taux d'activité le plus élevé (86,8 %) en 2019, suivi par les Émirats arabes unis (82,1 %), le Mozambique (78,1 %), le Togo (77,6 %) et le Cameroun (76,1 %) (graphique 1.6). D'autre part, le taux de participation le plus faible a été enregistré au Yémen avec 38,0%. Il est suivi par la Jordanie (39,3 %), l'Algérie (41,2 %), le Tadjikistan (42,0 %) et l'Irak (43,0 %). Au niveau mondial, en ce qui concerne le taux d'activité de la population active, le Qatar est classé au 1er rang et les Émirats arabes unis au 9ème rang. Il convient également de mentionner que 15 des 20 pays du monde ayant les plus faibles taux de participation en 2019 sont des pays membres de l'OCI.

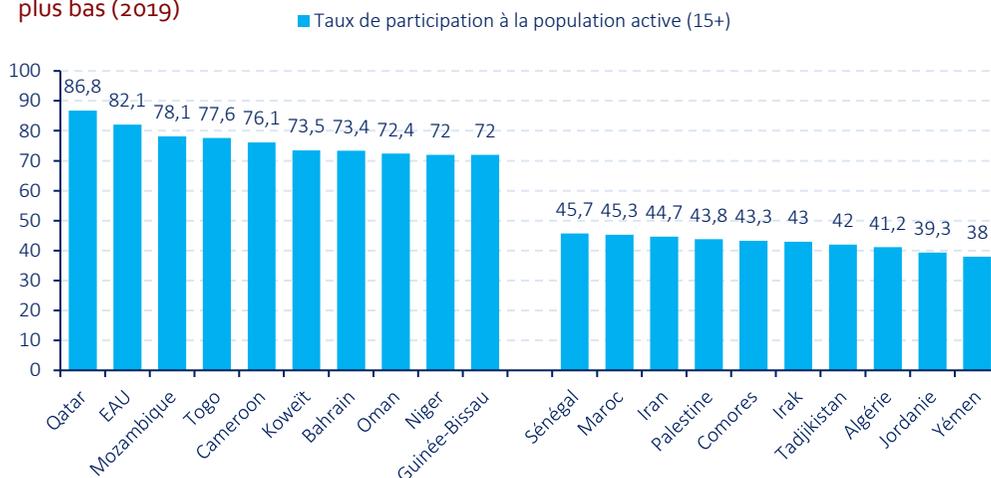
Graphique 1.5: Taux de participation à la population active par sexe



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre et juillet 2019.

Les analyses ci-dessus sur la participation de la population active impliquent également des taux d'inactivité plus élevés dans les pays de l'OCI par rapport aux autres groupes de pays. La part de la population inactive dans les pays de l'OCI est passée de 43,2 % en 2010 à 43,3 % en

Graphique 1.6: Les 10 premiers pays avec les taux de participation les plus élevés et les plus bas (2019)



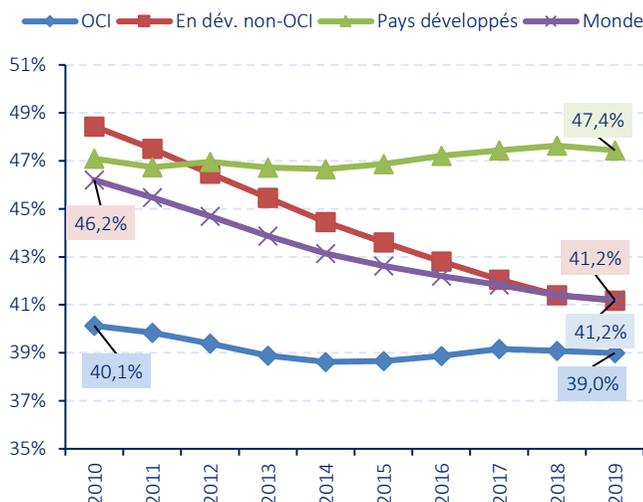
Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre et juillet 2019.

2019. Près de 62 % de la main-d'œuvre féminine est restée en dehors du marché du travail. Il est nécessaire de concevoir des politiques efficaces pour encourager la participation de la main-d'œuvre au marché du travail afin d'utiliser leur potentiel économique.

Taux de participation des jeunes à la population active

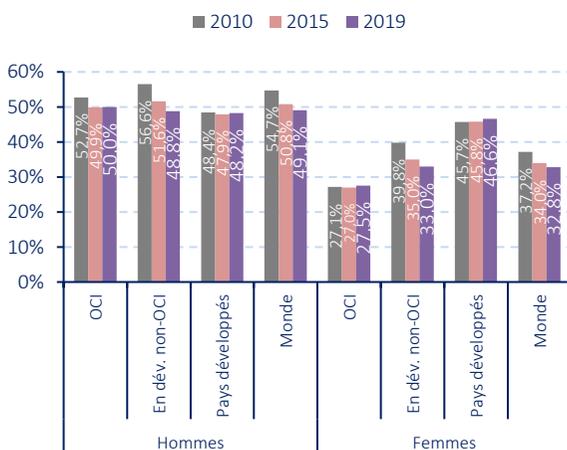
En ce qui concerne la population jeune âgée de 15 à 24 ans, une tendance légèrement à la baisse est observée dans la participation de la population active des pays de l'OCI, car un plus grand nombre de jeunes, frustrés par leurs perspectives d'emploi, continuent de quitter le marché du travail (graphique 1.7). Le taux d'activité global des jeunes était estimé à 41,2 % en 2019, ce qui est nettement inférieur au taux observé en 2010 (46,2 %). Dans les pays de l'OCI, entre 2010 et 2019, la participation

Graphique 1.7: Taux de participation à la main-d'œuvre des jeunes



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre et juillet 2019.

Graphique 1.8: Taux de participation des jeunes à la population active par sexe

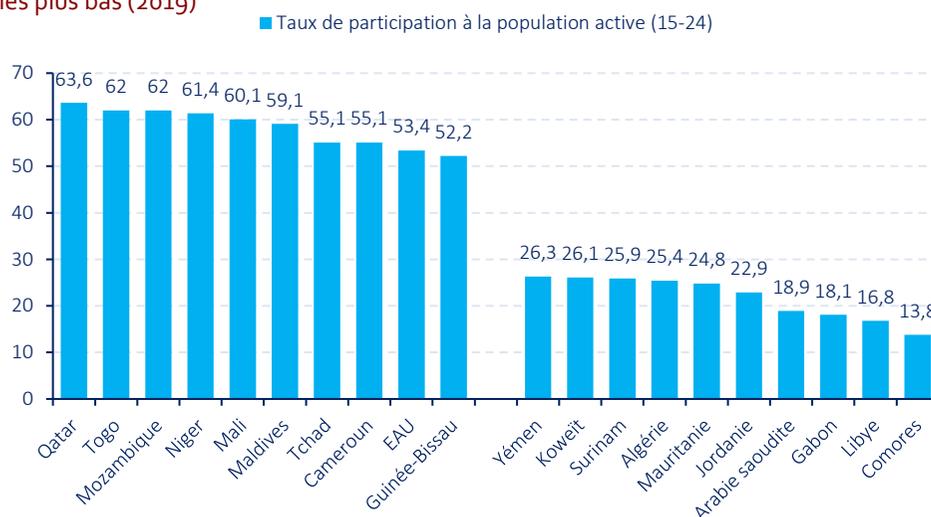


Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre et juillet 2019.

des jeunes au marché du travail est passée de 40,1% à 39,0%, mais elle a diminué de manière encore plus significative dans les pays en développement non membres de l'OCI, qui ont enregistré une baisse de 48,4% en 2010 à 41,2% en 2019. Cette tendance s'explique en grande partie par la participation croissante des jeunes aux programmes d'éducation et de formation professionnelle, par l'allongement de la durée de la scolarité et par des politiques strictes du marché du travail qui évitent le travail des adolescents.

La tendance à la baisse de la participation des jeunes au marché du travail est observée dans les populations masculines et féminines du monde. Alors que le taux de participation de la population féminine jeune dans les pays de l'OCI a légèrement augmenté, passant de 27,1 % en 2010 à 27,5 % en 2019 (graphique 1.8). Cependant, en dépit de la tendance à la baisse dans d'autres groupes de pays, la participation des jeunes femmes dans les pays de l'OCI continue est restée nettement inférieure aux moyennes d'autres groupes de pays. La participation des hommes a également montré une tendance à la baisse dans tous les groupes de pays au cours de la période considérée. Elle a diminué de 52,7% à 50,0% dans les pays de l'OCI, de 56,6% à 48,8% dans des pays en développement non membres de l'OCI et de 48,4% à 48,2% dans les pays développés.

Graphique 1.9: Les 10 premiers pays avec les taux de participation les plus élevés et les plus bas (2019)



Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre et juillet 2019.

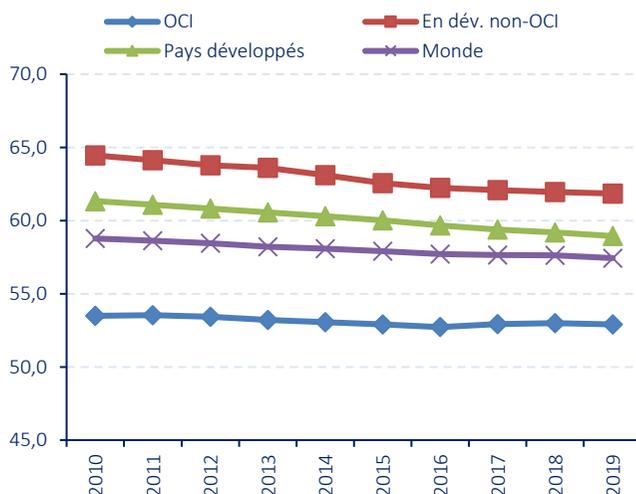
Au niveau de chaque pays, le taux d'activité des jeunes le plus élevé a été enregistré au Qatar (63,6%), en Ouganda (62,0%), au Mozambique (62,0%) et au Niger (61,4%). À l'exception du Qatar et des Émirats arabes unis, les autres pays ayant les dix taux de participation les plus élevés sont les pays les moins développés. Au bas de l'échelle, les Comores sont le pays où la participation des jeunes à la population active est la plus faible, avec un taux de 13,8 % seulement. La Libye (16,8%), le Gabon (18,1%), l'Arabie Saoudite (18,9%) et la Jordanie (22,9%) sont les autres pays de l'OCI où la participation des jeunes à la population active est la plus faible (graphique 1.9). Les quatre pays de l'OCI ayant les plus faibles taux de jeunes de LFPR représentent également les pays ayant les plus faibles taux de jeunes de LFPR dans le monde.

1.2 Emploi par rapport à la population

Le Ratio emploi-population (E2P) est défini par l'OIT comme la part d'une population en âge de travailler qui occupe un emploi. Un taux élevé signifie qu'une grande proportion de la population d'un pays est employée, alors qu'un faible taux signifie qu'une grande part de la population n'est pas directement impliquée dans les activités liées au marché, parce qu'ils sont soit des chômeurs ou hors de la main-d'œuvre totalement. Le ratio mondial emploi/population n'a cessé de diminuer au cours de la dernière décennie. Il est passé de 58,8 % en 2010 à 57,4 % en 2019. Le ratio emploi-population pour les hommes au niveau mondial s'est élevé à 70,3% et à 44,6% pour les femmes.

Le ratio E2P dans les pays de l'OCI est resté sensiblement inférieur à la moyenne mondiale et à la moyenne des autres groupes de pays. Le ratio dans la région de l'OCI était estimé à 53,5% en 2010, qui a légèrement diminué pour atteindre 52,9% en 2019 (graphique 1.10). La chute a été plus sévère dans les pays non membres de l'OCI, qui sont passés de 64,4 % à 61,8 % au cours de la même période. De même, il est passé de 61,3 % en 2010 à 58,9 % dans les pays développés. Néanmoins, le ratio E2P était relativement plus stable dans le groupe des pays de l'OCI par rapport aux autres groupes de pays, ce qui se traduit par des différences plus faibles avec les autres groupes de pays. À partir de 2019, les pays de l'OCI ont réduit l'écart avec la moyenne mondiale de 5,3 à 4,5 points de pourcentage.

Graphique 1.10: Ratio emploi-population (2010-2019)



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

Le ratio emploi/population pour les femmes n'est que la moitié du ratio pour la population des hommes dans les pays de l'OCI (graphique 1.11). Malgré une légère augmentation du ratio pour les femmes, le ratio est resté à 35,0% en 2019, alors que le ratio pour les hommes atteint 70,5% au cours de la même année. Dans d'autres groupes de pays, une telle divergence n'est pas observée. L'écart entre les sexes était de 25,6% dans les pays non membres de l'OCI, par contre il est seulement 12,6% dans les pays développés.

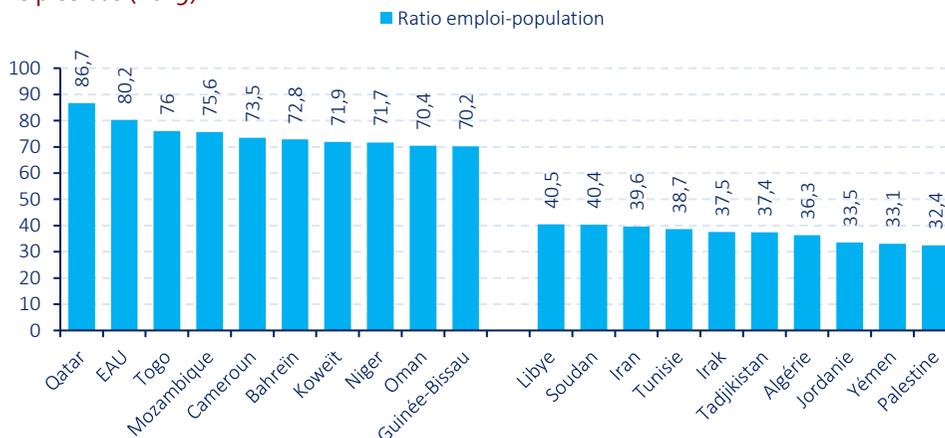
Le ratio le plus élevé de l'emploi par rapport à la population totale en âge de travailler au sein du groupe de l'OCI en 2019 a été enregistré au Qatar avec 86,7%, ce qui était également le ratio le plus élevé au monde (graphique 1.12). Il était suivi par les Émirats arabes unis (80,2

Graphique 1.11: Ratio emploi-populationo par sexe


Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

), le Togo (76 %), le Mozambique (75,6 %) et le Cameroun (73,5 %). Ceci reflète le fait que ces pays ont les parts relativement élevées de participation à la population active et de faibles niveaux de chômage. D'autre part, une plus basse proportion de population ayant un emploi à l'ensemble de la population en âge de travailler était observée en Palestine avec 32,4%, qui était également la plus basse au monde. Les autres pays présentant une faible proportion sont le Yémen (33,1%), la Jordanie (33,5%), l'Algérie (36,3%) et

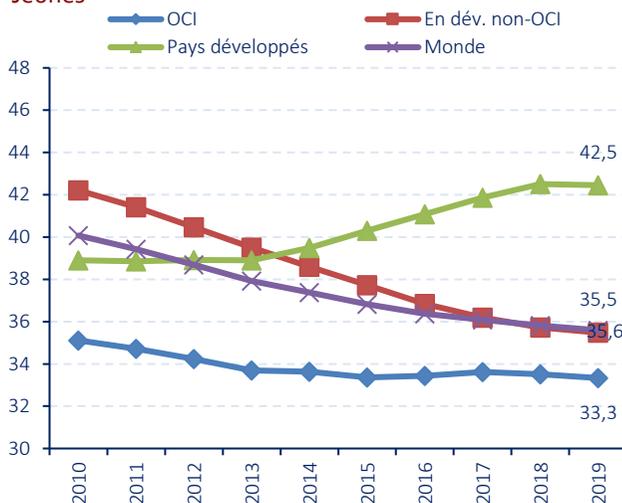
le Tadjikistan (37,4%). Le Yémen et la Jordanie ont également les deuxièmes et troisièmes taux les plus bas dans le monde. La baisse du ratio E2P dans ces pays est le résultat d'une combinaison de faible participation de la population active et/ou de chômage élevé sur le marché d u travail, ce qui les oblige à relever ces deux défis en même temps afin d'augmenter le ratio E2P.

Graphique 1.12: Les 10 premiers pays ayant le ratio emploi-population le plus élevé et le plus bas (2019)


Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

La participation au marché du travail des jeunes âgés de 15 à 24 ans a suivi une tendance à la baisse, comme indiqué précédemment (voir graphique 1.7). Une tendance similaire a été observée dans le cas du ratio E2P. Elle a diminué dans tous les groupes de pays, sauf dans les pays développés au cours de la période considérée. Les pays de l'OCI en tant que groupe ont le ratio le plus faible avec une valeur de 33,3 % en 2019 (graphique 1.13). Une forte baisse a toutefois été observée dans le cas des pays en développement non membres de l'OCI, le ratio E2P passant de 42,2 % en 2010 à 35,6 % en 2019. D'autre part, le ratio E2P parmi la population jeune des pays développés n'a cessé d'augmenter pour atteindre 42,5 % en 2019.

Graphique 1.13: Ratio emploi-population (2010-2019), Jeunes



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

Graphique 1.14: Ratio emploi-population par sexe (Jeunes)

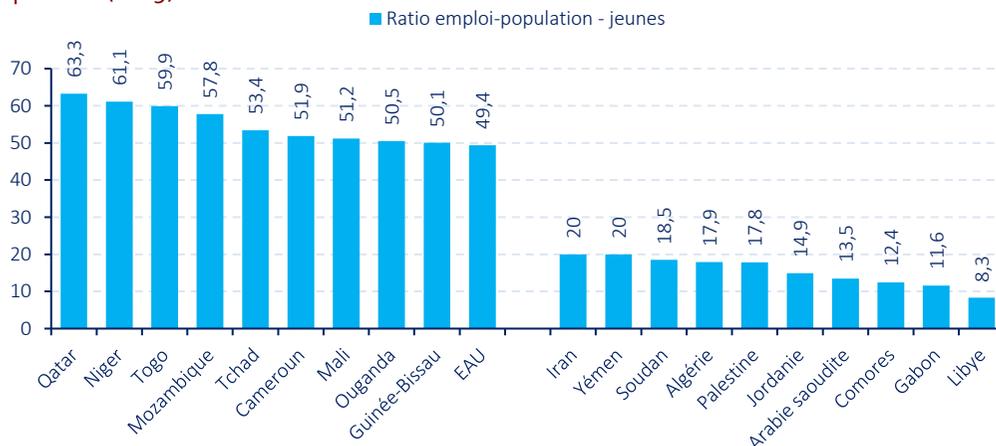


Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

Les ratios désagrégés par sexe révèlent une tendance à la baisse tant pour les femmes que pour les hommes dans les pays en développement, y compris les pays de l'OCI. Les jeunes hommes et femmes employés représentaient une part de plus en plus faible de la population dans les pays en développement membres et non membres de l'OCI (graphique 1.14). Pourtant, les ratios E2P des jeunes hommes étaient à des niveaux similaires (42%-43%) dans tous les groupes de pays. La jeune population féminine des pays

de l'OCI semble encore avoir une représentation relativement plus faible sur le marché du travail (23,1%) par rapport à la moyenne des pays développés (42,2%).

Graphique 1.15: Les 10 premiers pays ayant le ratio emploi-population le plus élevé et le plus bas (2019)



Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

Au niveau de chaque pays, le ratio emploi/population pour les jeunes en 2019 était le plus élevé au Qatar avec 63,3 % (graphique 1.15). Il est suivi par le Niger (61,1 %), le Togo (59,9 %), le Mozambique (57,8 %) et le Tchad (53,4 %). Le ratio le plus bas a été enregistré en Libye avec 8,3 %, ce qui est également le plus bas du monde. Elle est suivie par le Gabon (11,6 %), les Comores (12,4 %), l'Arabie saoudite (13,5 %) et la Jordanie (14,9 %).

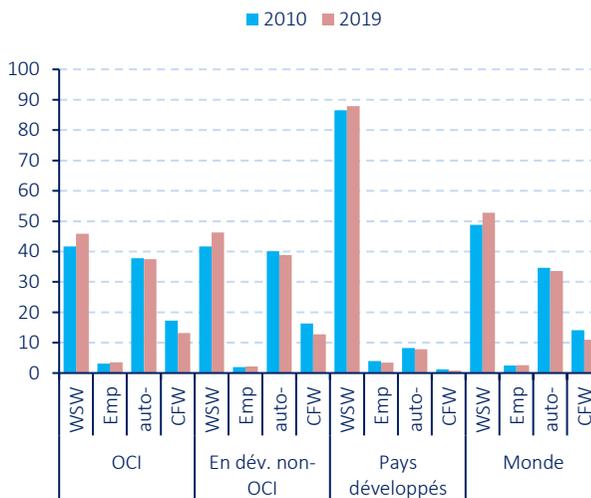
1.3 Emploi vulnérable

La catégorisation des personnes employées par leur situation dans la profession peut aider à comprendre à la fois la dynamique du marché du travail et le niveau de développement des pays. Dans ce contexte, l'OIT établit une distinction entre deux catégories de la population active : (a) les travailleurs salariés et (b) les travailleurs indépendants, avec ces derniers subdivisés en travailleurs autonomes ayant des employés (employeurs), les travailleurs autonomes n'ayant pas des employés (travailleurs à leur propre compte), les membres de coopératives de producteurs et les travailleurs familiaux. Les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux ensemble représentent la situation d'emploi vulnérable.

En 2010, les travailleurs salariés des pays de l'OCI représentaient 41,7 %, les travailleurs à leur propre compte 37,8 %, les travailleurs familiaux contributeurs 17,3 % et les employeurs 3,2 % (graphique 1.16). Au fil des ans, la part des travailleurs salariés et des employeurs a augmenté, mais celle des travailleurs familiaux a diminué. En 2019, 45,8% des personnes employées

étaient des travailleurs salariés, 37,5% indépendants, 13,1% travailleurs familiaux et 3,5% employeurs. Une proportion relativement plus élevée d'employeurs par rapport au monde (2,6 %) indique une croissance de l'esprit d'entreprise dans les pays de l'OCI. Il est également positif d'observer qu'une plus grande partie de la population des pays de l'OCI a un emploi régulier avec des salaires et des rémunérations. Toutefois, il convient de noter que 87,9 % des personnes employées dans les pays développés sont des travailleurs salariés.

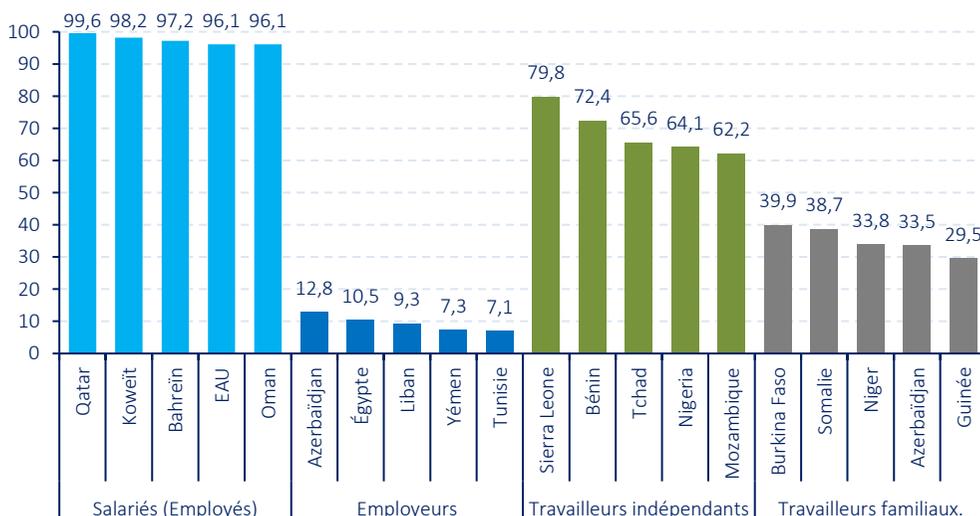
Graphique 1.16: Situation dans la profession



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, Novembre 2019. WSW : Salariés (Employés) ; Emp : Employeurs ; indépendants : Travailleurs indépendants ; CFW : Travailleurs familiaux.

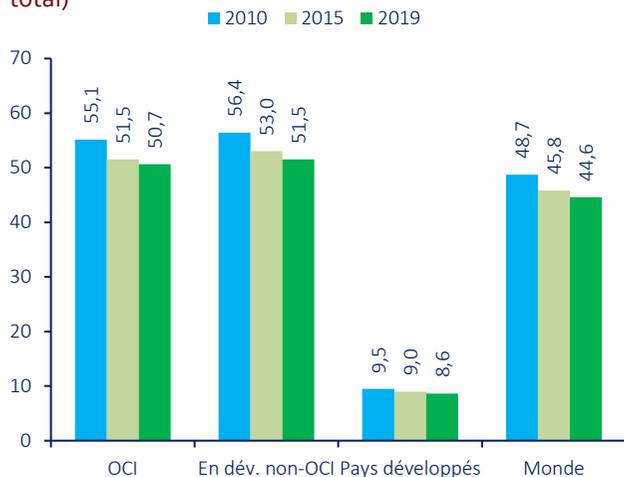
Au niveau de chaque pays en 2019, les pays du CCG ont les plus grandes parts d'emploi dans la catégorie des travailleurs salariés, variant entre 99,6 % au Qatar et 96,1 % à Oman (graphique 1.17). La part des employeurs est la plus élevée en Azerbaïdjan (12,8 %) et en Égypte (10,5 %). En ce qui concerne la part des travailleurs à compte propre, la Sierra Leone (79,8 %) et le Bénin (72,4 %) sont les premiers pays de l'OCI, suivis par certains autres pays

Graphique 1.17: Les 5 premiers pays ayant un statut différent dans l'emploi (2019)



Source: Estimations modélisées de l'OIT. novembre 2019.

Graphique 1.18: Emploi vulnérable (% de l'emploi total)



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, Novembre 2019.

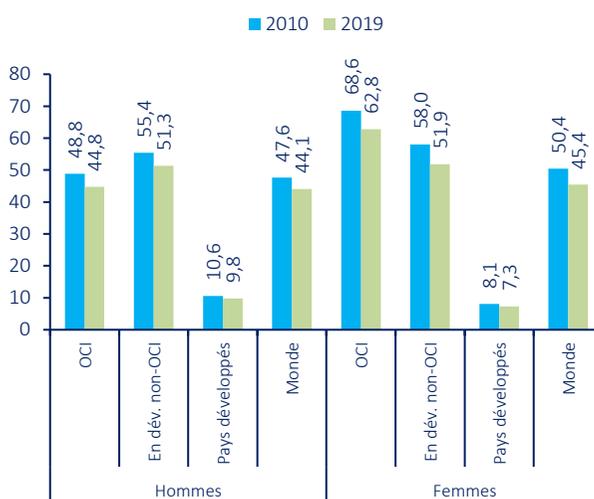
représente près de 45 % de l'emploi total. Avec les parts croissantes des salariés et des employeurs dans les pays de l'OCI, la part de l'emploi vulnérable a continuellement diminué pour atteindre 50,7% en 2019 comparativement à 55,1% en 2010 (graphique 1.18). Les pays en développement non membres de l'OCI ont également fait preuve d'un succès similaire et ont réduit la part de l'emploi vulnérable de cinq points de pourcentage au cours de la même période. L'emploi vulnérable est inférieur à 9 % dans les pays développés. Dans l'ensemble, la part de l'emploi vulnérable demeure excessivement élevée dans les pays en développement.

D'autre part, comme le montre le graphique 1.19, les travailleurs masculins des pays de l'OCI ont fait des progrès significatifs depuis 2010 et ont affiché un niveau de vulnérabilité plus faible (44,8%) en 2019 par rapport aux pays en développement non membres de l'OCI (51,3%).

d'Afrique subsaharienne. Le Burkina Faso (39,9 %) et la Somalie (38,7 %) sont les pays de l'OCI qui comptent la plus grande proportion de travailleurs familiaux dans la population active totale.

L'emploi vulnérable reflète le travail dans des conditions inappropriées et les personnes dans un emploi vulnérable ont un accès limité ou nul à la sécurité sociale ou à un salaire stable. Selon l'OIT, près de 1,5 milliard de personnes dans le monde occupaient un emploi vulnérable en 2019, ce qui

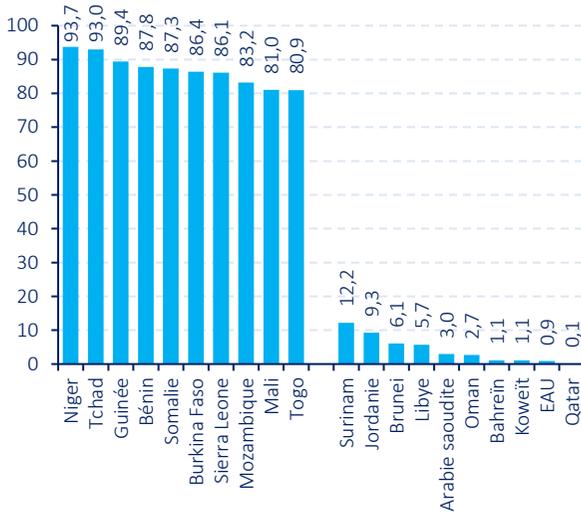
Graphique 1.19: Part de l'emploi vulnérable par sexe (2010 vs 2019)



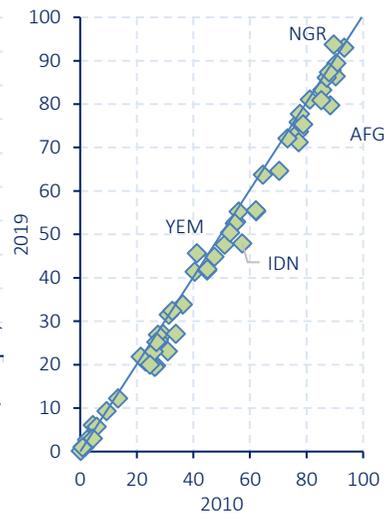
Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

Cependant, en dépit d'une certaine amélioration, le niveau de la vulnérabilité des femmes ayant un emploi restait à 62,8% en 2019, un taux qui est plus élevé que celui observé dans les pays en développement non membres de l'OCI (51,9%).

Graphique 1.20a: Les pays de l'OCI ayant les parts les plus élevées et les plus faibles de l'emploi vulnérable (2019)



Graphique 1.20b: L'emploi vulnérable (2010 vs 2019)



Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

Au niveau de chaque pays, les pays d'Afrique subsaharienne ont les parts les plus élevées d'emplois vulnérables, atteignant jusqu'à 93,7 % au Niger, 93 % au Tchad et 89,4 % en Guinée en 2019 (graphique 1.20a). Les pays de la région du Golfe ont généralement des parts inférieures de l'emploi vulnérable. Avec seulement 0,1% parts d'emploi vulnérable, le Qatar fournit les conditions les plus appropriées à ses employés, suivi des Émirats Arabes Unis (0,9%), du Koweït (1,1%) et de Bahreïn (1,1%). Ces pays sont aussi parmi les plus faibles au monde. À l'exception de huit pays de l'OCI, une amélioration a été observée dans la part des emplois vulnérables dans tous les pays de l'OCI, avec des améliorations particulièrement fortes en Indonésie et en Afghanistan (graphique 1.20b).

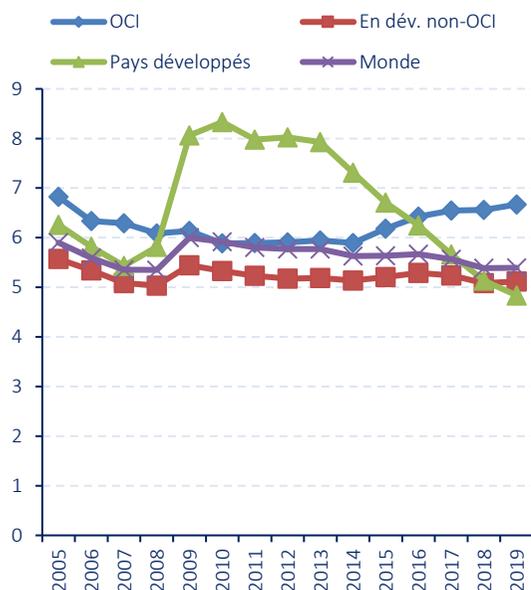
1.4 Chômage

La pandémie de COVID-19 a perturbé le monde du travail avec des conséquences massives sur l'emploi, les revenus et la productivité. Elle a mis des millions de travailleurs et d'entreprises dans une situation d'extrême vulnérabilité. Le chômage était déjà l'un des problèmes les plus difficiles à résoudre dans le monde entier. Dans ses estimations pré-pandémiques, l'OIT prévoyait que le chômage augmenterait d'environ 2,5 millions en 2020 dans son rapport sur les Perspectives sociales et de l'emploi dans le monde en 2020. Le taux de chômage mondial devrait rester essentiellement au niveau de 5,4 pendant la période 2019-2021 (OIT, 2020a).

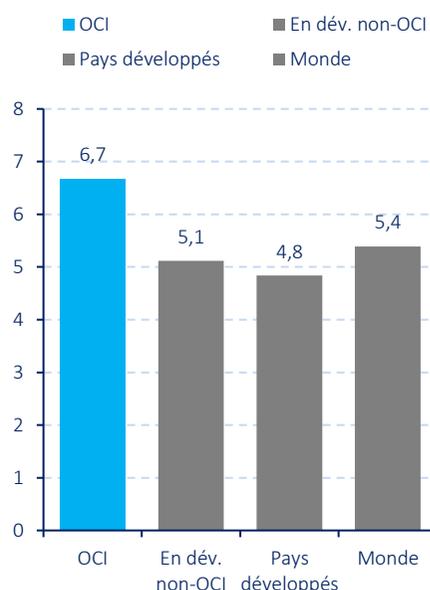
Toutefois, en raison des incertitudes actuelles concernant l'évolution de l'économie mondiale, on s'attend à une aggravation grave des résultats du marché du travail en 2020. Une analyse plus détaillée des impacts de la COVID-19 est fournie dans la section 1.5.

Selon les dernières données disponibles publiées en novembre 2019, les pays de l'OCI ont enregistré des taux de chômage moyens nettement plus élevés par rapport au monde, aux pays développés et aux pays en développement non membres de l'OCI pendant la période 2016-2019 (graphique 1.21). Depuis 2005, le taux de chômage total dans les pays de l'OCI a fluctué entre 5,9 % et 6,8 %. Le taux de chômage élevé dans les pays développés à la suite de la crise financière de 2008, qui a augmenté jusqu'à 8,3 %, a fortement baissé après 2012 et a atteint son niveau le plus bas de 4,8 % en 2019. D'autre part, les pays de l'OCI ont connu des taux de chômage constamment plus élevés que les pays en développement non membres de l'OCI tout au long de la période considérée. Le taux de chômage moyen dans les pays en développement non membres de l'OCI est resté assez stable entre 5,0% et 5,6%. En 2019, le taux de chômage total était de 6,7% dans les pays de l'OCI, de 5,1% dans les pays en développement non membres de l'OCI et de 4,8% dans les pays développés (graphique 1.21b).

Graphique 1.21: Taux de chômage (2005-2019)



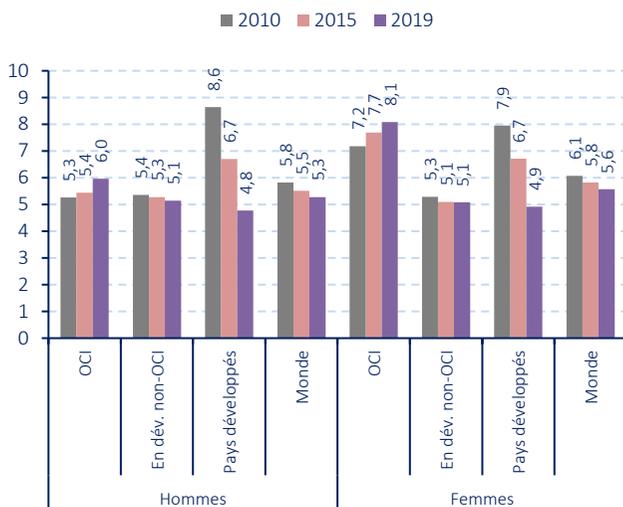
(b) Chômage en 2019



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

Les taux de chômage des hommes participants à la population active sont généralement plus bas que ceux des femmes dans tous les groupes de pays. Alors que les taux de chômage des femmes et des hommes ont suivi une tendance à la hausse dans les pays de l'OCI, les taux ont baissé dans d'autres groupes de pays au cours de la période 2010-2019. Le taux de chômage

Graphique 1.22: Taux de chômage par sexe



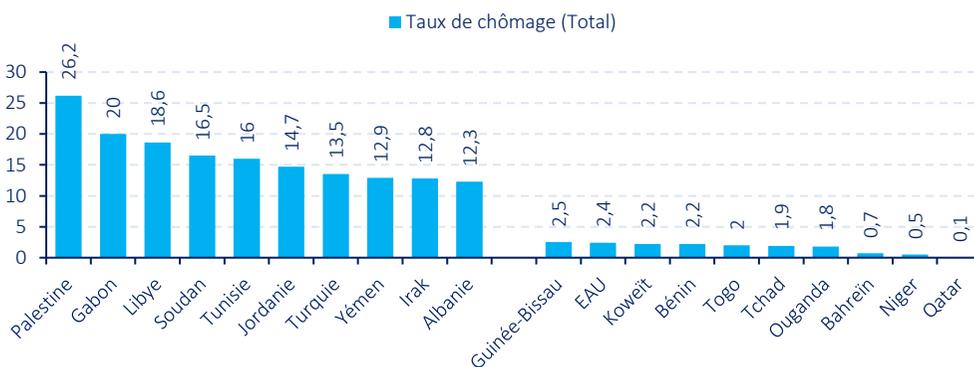
Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

des femmes est resté le plus élevé dans les pays de l'OCI avec 8,1 % en 2019 (graphique 1.22). On l'estime à 5,1% dans les pays en développement non membres de l'OCI et à 4,9% dans les pays développés au cours de la même année. Le taux de chômage des hommes dans les pays de l'OCI est passé de 5,3 % en 2010 à 6,0 % en 2019, alors qu'il était de 5,1 % dans les pays en développement non membres de l'OCI. D'autre part, en réduisant le taux de 8,6 % en 2010 à 4,8 % en

2019, les pays développés sont parvenus à réduire considérablement le taux de chômage des hommes à la suite de la crise financière mondiale.

Au niveau de chaque pays, les taux de chômage varient considérablement entre les pays de l'OCI (graphique 1.23). En 2019, les chômeurs représentaient moins de 1 % de l'ensemble de la main-d'œuvre au Qatar (0,1%), qui était aussi le taux le plus bas au monde. Le Niger (0,5%) et le Bahreïn (0,7%) étaient aussi parmi les dix pays dans le monde avec les taux de chômage les plus bas. Cependant, le chômage est resté très préoccupant en Palestine (26,2 %, deuxième rang mondial), au Gabon (20,0 %), en Libye (18,6 %), au Soudan (16,5 %) et en Tunisie (16 %), avec un taux supérieur à 15 %.

Graphique 1.23: Les 10 premiers pays avec les taux de chômage les plus élevés et les plus bas (2019)

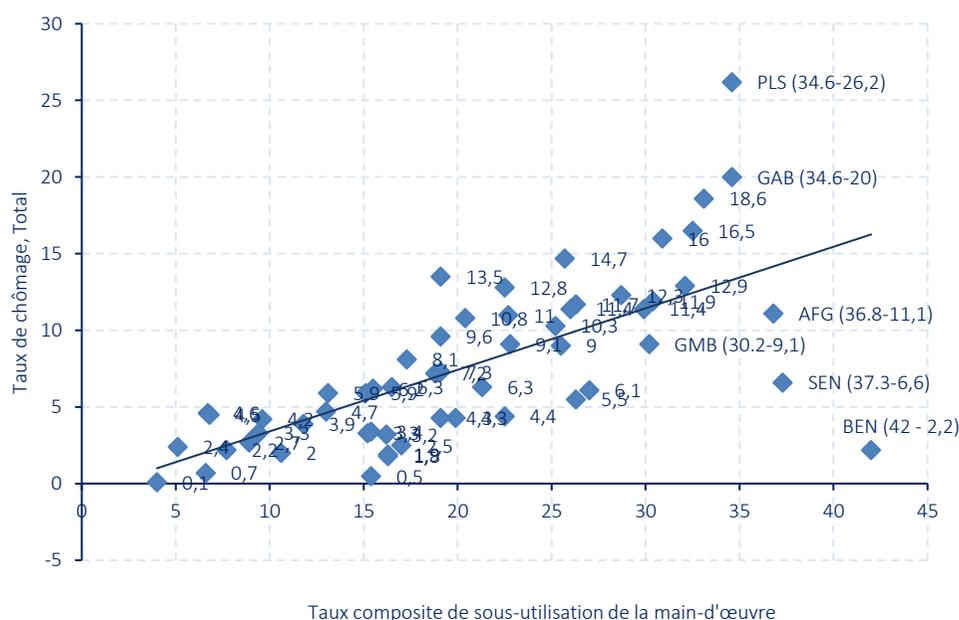


Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

Sous-utilisation de la main-d'œuvre

Le taux de chômage donne une bonne idée de la mesure dans laquelle les personnes qui sont prêtes à travailler sont effectivement capables de trouver et de commencer un emploi. Cependant, certaines personnes ne travaillent pas assez ou n'occupent pas le bon emploi correspondant à leurs compétences, ce qui entraîne une sous-utilisation de la main-d'œuvre. Il s'agit d'une inadéquation entre l'offre et la demande de travail, qui entraîne un besoin d'emploi non satisfait au sein de la population (OIT, 2018). Les mesures de sous-utilisation de la main-d'œuvre comprennent, sans s'y limiter, le sous-emploi lié au temps (personnes occupant un emploi dont le temps de travail est insuffisant par rapport à d'autres situations d'emploi), le chômage et la main-d'œuvre potentielle (personnes n'occupant pas d'emploi qui manifestent un intérêt pour celui-ci mais pour lesquelles les conditions existantes limitent leur recherche active d'emploi et/ou leur disponibilité). La mesure composite de la sous-utilisation de la main-d'œuvre de l'OIT comprend ces trois éléments.

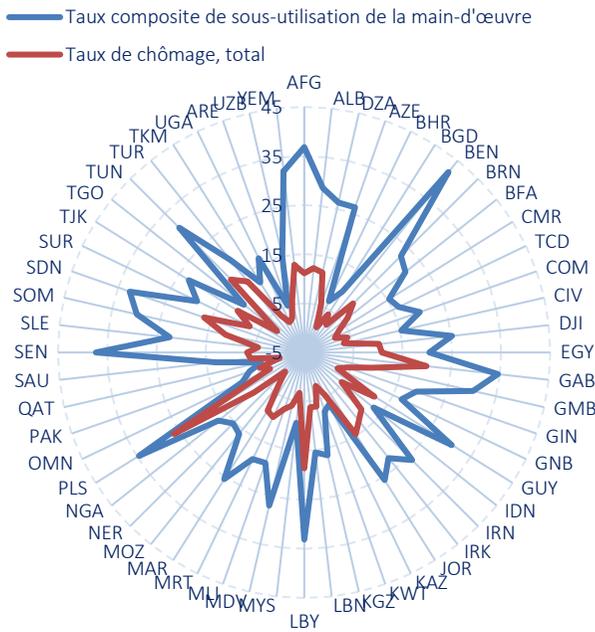
Graphique 1.24: Chômage et sous-utilisation de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCI (2019)



Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

Par conséquent, les pays ayant des taux de chômage plus élevés sont également confrontés au défi d'une plus grande sous-utilisation de la main-d'œuvre (graphique 1.24). Cependant, dans certains pays, bien que le taux de chômage soit faible, le sous-emploi lié au temps est très élevé. Au Bénin, par exemple, bien que le taux de chômage n'ait été que de 2,2 % en 2019, le taux combiné de sous-emploi et de chômage lié au temps a atteint 39,2 %, tandis que le taux composite de sous-utilisation de la main-d'œuvre (y compris la main-d'œuvre potentielle)

Graphique 1.25: Chômage et sous-utilisation de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCI (2019)



Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

L'emploi et la prévalence de l'informalité sont certains des facteurs qui entraînent une sous-utilisation accrue de la main-d'œuvre parmi les personnes employées (sous-emploi lié au temps) et les personnes hors de la population active (la population active potentielle). Les marchés du travail sont également affectés par une sous-utilisation qualitative de la main-d'œuvre, les personnes occupant des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées ou sur-éduquées (OIT, 2018). Cela aussi représente une sous-utilisation des compétences et des capacités des travailleurs.

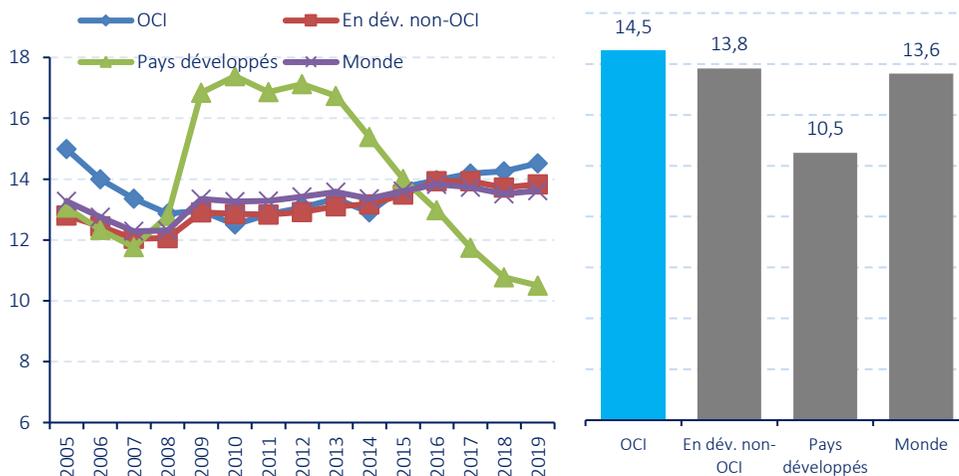
Chômage des jeunes

Les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) continuent de souffrir du manque d'accès à des possibilités d'emplois décents à l'échelle mondiale. Entre 1999 et 2019, bien que la population mondiale des jeunes soit passée de 1 milliard à 1,3 milliard, le nombre total de jeunes engagés dans la vie active (ceux qui ont un emploi ou sont au chômage) a diminué de 568 millions à 497 millions (OIT, 2020b). Bien que le taux mondial de chômage des jeunes soit de 13,6 %, il existe des variations régionales considérables, de moins de 9 % en Amérique du Nord et en Afrique subsaharienne à 30 % en Afrique du Nord.

Les chiffres sur les taux de chômage des jeunes dans les pays de l'OCI ne sont pas très prometteurs. Le taux est demeuré constant au-dessus de 12% et également bien au-dessus

était de 42 % (graphique 1.25). De même, le taux de chômage est estimé à 6,6 % au Sénégal, mais le taux combiné du chômage et de la population active potentielle est de 31,1 %, ce qui reflète une grande partie de la population active potentielle restant en dehors du marché du travail.

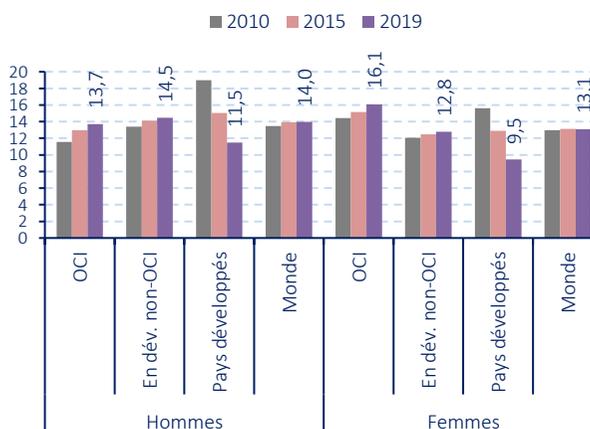
À cet égard, les taux de chômage seuls peuvent être trompeurs pour comprendre la dynamique du marché du travail, en particulier si le sous-emploi lié au temps et la main-d'œuvre potentielle sont élevés. L'absence de programmes d'allocations de chômage suffisants, l'inefficacité des services de

Graphique 1.26: Chômage des jeunes (2005-2019) (b) Chômage des jeunes en 2019


Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

de la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI et les pays développés depuis 2005. Après la crise financière qui a frappé les économies développées, le problème du chômage des jeunes dans ces pays est devenu encore plus pressant par rapport à celui des pays de l'OCI au cours de la période 2009-2014 (graphique 1.26). À partir de 2019, le chômage des jeunes dans les pays de l'OCI devrait atteindre 14,5 %, alors qu'il diminuera à 10,5 % dans les pays développés et se maintiendra à 13,8 % dans les pays en développement non membres de l'OCI. Dans l'ensemble, le taux de chômage des jeunes suit une tendance à la hausse dans les pays en développement, mais une tendance à la baisse dans les pays développés depuis 2010.

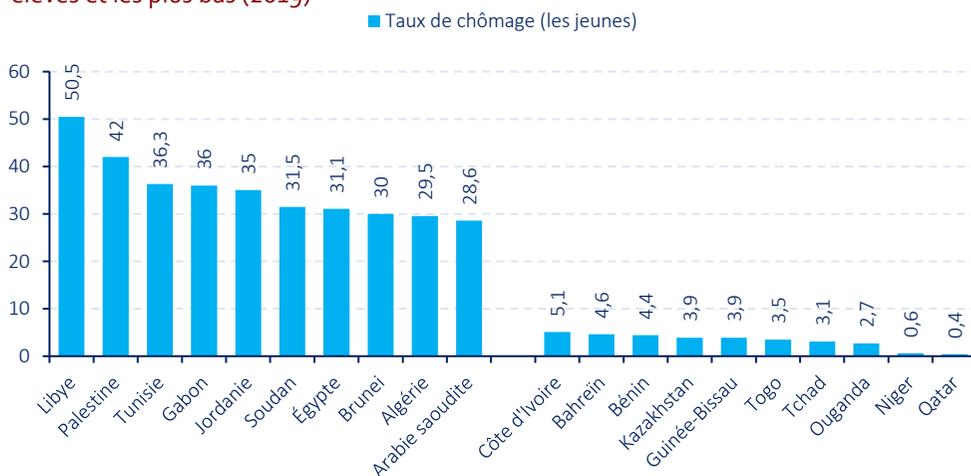
Comme ce fut le cas pour les autres principaux indicateurs du marché du travail, malgré une certaine amélioration depuis 2010, le taux de chômage des jeunes femmes est le plus élevé dans les pays de l'OCI et il s'aggrave au fil des ans. Il devrait atteindre 16,1 % en 2019, contre 14,4 % en 2010 (graphique 1.27). Alors que le chômage des jeunes femmes a diminué dans les pays en développement au cours de la période considérée, il est en baisse dans les pays développés.

Graphique 1.27: Chômage des jeunes par sexe


Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

À partir de 2019, on estime que 12,8% des jeunes femmes sur le marché du travail dans les pays non membres de l'OCI et 9,5% dans les pays développés demeureront sans emploi. En ce qui concerne le chômage des hommes parmi les jeunes, on estime qu'il augmentera à 13,7 % en 2019 dans les pays de l'OCI et à 14,5 % dans les pays en développement non membres de l'OCI, mais qu'il diminuera à 11,5 % dans les pays développés.

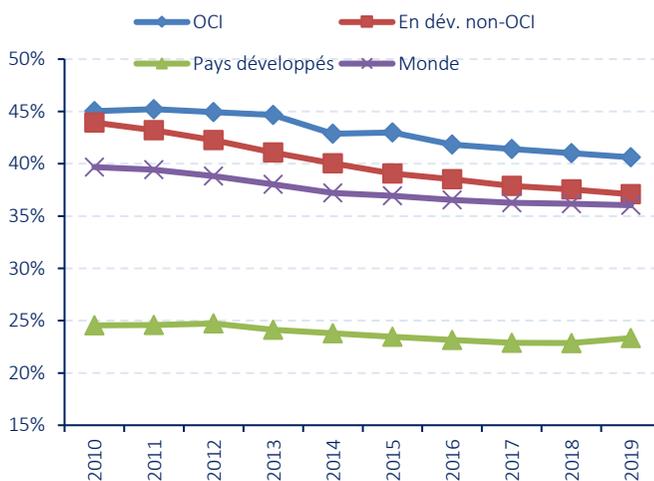
Graphique 1.28: Les 10 premiers pays avec les taux de chômage des jeunes les plus élevés et les plus bas (2019)



Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

Il existe à nouveau de grandes disparités dans les taux de chômage des jeunes entre les pays de l'OCI. Le Qatar (0,4%) et le Niger (0,6%) sont les pays avec les taux de chômage les plus bas en 2019, ce qui les classifie également parmi les deux premiers pays dans le monde (Graphique 1.30). En revanche, le taux de chômage des jeunes le plus élevé a été estimé en Libye (50,5 %, deuxième pays du monde), suivie par la Palestine (42 %), la Tunisie (36,3 %), le Gabon (36 %) et la Jordanie (35 %). En 2019, le taux de chômage des jeunes était au-dessus de 20% dans 20 pays de l'OCI et au-dessus de la moyenne mondiale de 13,6% dans 32 pays de l'OCI.

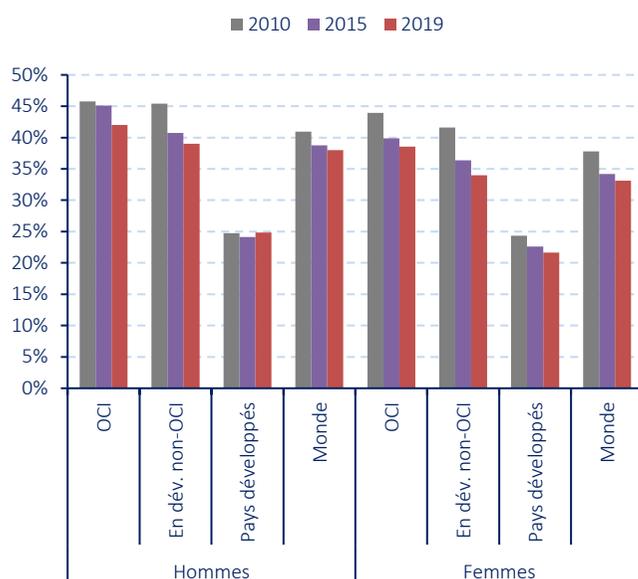
Graphique 1.29: La part des jeunes chômeurs au nombre total de chômeurs (2010-2019)



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

La part de la population des jeunes dans la population totale est sensiblement plus élevée dans les pays de l'OCI que dans les autres groupes de pays. En raison d'une forte population de jeunes et de taux de chômage élevés chez les jeunes dans les pays de l'OCI, la proportion de jeunes chômeurs par rapport au nombre total de chômeurs dans les pays de l'OCI est donc considérablement supérieure à celle des autres groupes de pays. Ce fait est illustré sur le Graphique 1.29. En 2010, les jeunes chômeurs représentaient 45 % de tous les chômeurs dans les pays de l'OCI. Cette part a diminué progressivement avec les années pour atteindre 40,6 %

Graphique 1.30: Part des jeunes sans emploi dans l'ensemble des chômeurs par sexe



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

en 2019. Cependant, il peut conserver donc sa pertinence comme un ratio particulièrement élevé. Il y a aussi une tendance à la baisse dans d'autres groupes de pays. Elle a diminué à 37,1% en 2019 par rapport à 43,9% en 2010 dans les pays en développement non membres de l'OCI et à 23,3%, passant de 24,6% dans les pays développés. Aucune différence notable n'a été enregistrée entre les sexes (Graphique 1.30). En général, la part des hommes est de 3 à 5 points de pourcentage supérieure à la part des femmes dans tous les groupes de pays.

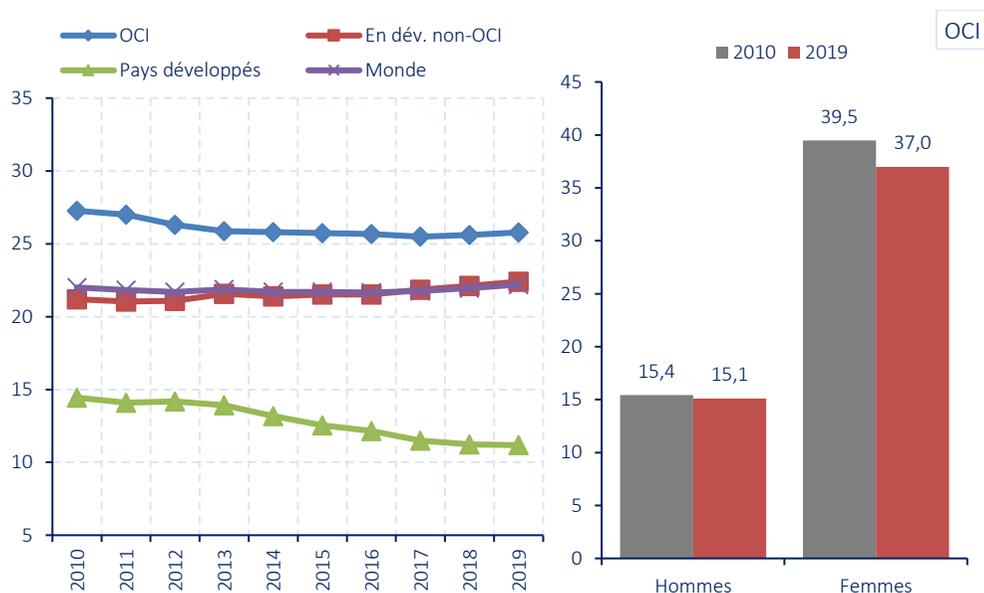
Les jeunes âgés de 15 à 24 ans sont trois fois plus susceptibles que les adultes (25 ans et plus) de se retrouver au chômage (OIT, 2019). Cet écart s'explique dans une certaine mesure par leur expérience professionnelle limitée, qui constitue un handicap lorsqu'ils sont en concurrence pour des emplois de premier échelon. Elle est également due au taux de rotation relativement élevé chez les jeunes qui tentent d'accéder à de meilleurs postes - ceux qui dépendent de leur famille pour leur soutien financier peuvent choisir de rester au chômage tout en cherchant un emploi qui correspond à leurs aspirations (OIT, 2020b ; UNDESA, 2018). En outre, les jeunes manquent souvent à la fois d'informations sur le marché du travail et d'expérience en matière de recherche d'emploi. Les adultes, en revanche, peuvent avoir la possibilité de trouver du travail grâce aux références de leurs anciens employeurs ou collègues.

Dans l'ensemble, malgré la mesure dans laquelle les économies des pays de l'OCI ont été touchées par la crise, il est clair que le chômage, tant des jeunes que des adultes, est l'un des principaux problèmes économiques et sociaux auxquels de nombreux pays de l'OCI sont encore confrontés et qui nécessitent des solutions urgentes. Les estimations mondiales suite à la pandémie de COVID-19 ne sont pas très optimistes. Le taux de chômage des jeunes dans le monde devrait encore augmenter en 2020. De plus, les chiffres du chômage sous-estiment l'ampleur réelle des défis auxquels sont confrontés les jeunes sur le marché du travail, car de nombreux jeunes travaillent, mais ne gagnent pas assez pour éviter la pauvreté. Il convient donc de mettre davantage l'accent sur les jeunes en favorisant leur participation au marché du travail, en leur fournissant les compétences requises et en facilitant la possibilité de trouver des emplois décents.

Jeunes sans emploi qui ne suivent ni étude ni formation (NEET)

Au niveau mondial, un cinquième des jeunes sont actuellement sans emploi, éducation ou formation (NEET), ce qui signifie qu'ils ne sont pas en mesure d'acquérir une expérience sur le marché du travail, ni de recevoir un revenu provenant d'un travail, ni d'améliorer leur éducation et leurs compétences (OIT, 2020b). Il est clair que leur potentiel n'est pas pleinement exploité, bien que beaucoup d'entre eux puissent contribuer à l'économie par un travail non rémunéré. En outre, les jeunes femmes sont deux fois plus susceptibles que les jeunes hommes d'avoir le statut NEET. Selon l'OIT, le taux de NEET chez les jeunes n'a pas considérablement diminué dans toutes les régions du monde depuis 2005, ce qui laisse penser

Graphique 1.31: Jeunes sans emploi suivant ni étude ni formation (NEET)



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

que la cible 8.6 des objectifs de développement durable, à savoir une réduction substantielle de la proportion de NEET chez les jeunes d'ici 2020, ne pourra pas atteindre l'objectif prévu. Toutes ces formes de sous-utilisation de la main-d'œuvre au début de la carrière d'un jeune peuvent réduire les perspectives d'emploi et de revenus futurs.

Les pays de l'OCI en tant que groupe ont encore une fois les pires résultats en termes de statut de NEET des jeunes. À partir de 2019. On estime que 25,8 % des jeunes se trouvent dans un statut NEET dans les pays de l'OCI. Ce ratio est de 22,4% dans les pays en développement non membres de l'OCI et de 11,2% dans les pays développés (graphique 1.31). Le statut NEET de la population féminine est plus de deux fois supérieur à celui de la population masculine, atteignant 37% contre 15,1% pour la population masculine.

En tant que mesure générale de la sous-utilisation des jeunes, le taux de NEET met en évidence divers défis auxquels les jeunes sont confrontés, notamment l'abandon précoce de l'école, le découragement et le chômage. Lorsque les jeunes sont NEET, ils sont incapables de développer des compétences qui leur soient utiles sur le marché du travail, ce qui réduit leurs perspectives d'emploi futures et affecte, à long terme, les potentiels de croissance économique nationaux et la cohésion sociale (OIT, 2017). Les pays de l'OCI touchés par des conflits semblent avoir un taux de NEET plus élevé, où le Yémen (44,8), l'Irak (44,6 %) et l'Afghanistan (41,8 %) ont des taux supérieurs à 40 % (graphique 1.32). Ces mêmes pays ont les taux les plus élevés de NEET pour la population des femmes qui dépassent 65 %.

Graphique 1.32: Principaux pays de l'OCI en NEET (2019)



Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

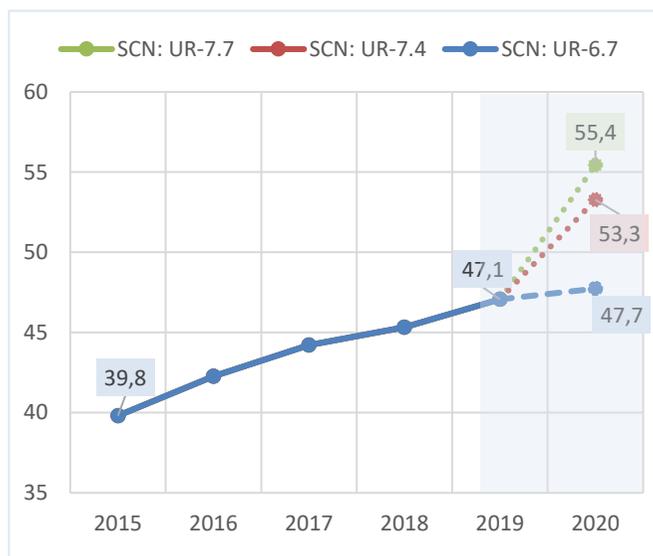
1.5 Impacts de la COVID-19

La pandémie de COVID-19 a un grand impact sur tous les aspects de notre vie. La priorité la plus immédiate dans la réponse à la crise est sans doute la santé publique et il est probable qu'elle le restera au cours des semaines et des mois à venir. Pourtant, les mesures préventives de confinement devraient réduire le temps de travail et augmenter le chômage. L'Organisation internationale du travail (OIT) a produit quatre rapports de suivi pour évaluer régulièrement l'impact de la pandémie sur le monde du travail. Les estimations préliminaires de l'OIT indiquent une augmentation du chômage mondial de 13 millions (le scénario "moyen") par rapport à un niveau de base de 188 millions en 2019 (OIT 2020c, 18 mars). Les prochaines estimations mondiales de l'OIT indiquent que le temps de travail diminuera de 6,7% au cours du deuxième trimestre 2020, soit 195 millions de travailleurs à temps plein, ainsi, les travailleurs perdront jusqu'à 3 400 milliards de dollars de revenus d'ici la fin 2020 (OIT 2020d, 7 avril). Dans son troisième rapport, le temps de travail mondial devrait diminuer de 10,5% au deuxième trimestre, ce qui équivaut à 305 millions d'emplois à temps plein. Ceci représente une détérioration significative par rapport à l'estimation précédente de l'OIT de 195 millions (OIT 2020e, 29 avril). L'estimation du premier trimestre sur la diminution du temps de travail global est actuellement de 4,5%, (environ 130 millions d'emplois à temps plein). Le quatrième rapport publié le 27 mai montre que les jeunes sont touchés de manière par la crise de COVID-19, avec de multiples chocs, notamment l'interruption de l'éducation et de la formation, les pertes d'emploi et de revenus, et de nombreuses difficultés liées à la recherche d'un emploi. Plus d'un jeune sur six aurait cessé de travailler depuis le début de la crise COVID-19 (OIT 2020f, 27 mai).

Si des millions de travailleurs sont exposés aux licenciements, le nombre final de pertes d'emploi annuelles en 2020, qui devrait dépasser 25 millions, dépendra essentiellement de l'évolution de la pandémie et des mesures prises pour en atténuer l'impact. Les emplois qui sont potentiellement à haut risque se trouvent dans les secteurs liés au tourisme, à l'hébergement, aux voyages, à la restauration et aux autres services locaux. Plus précisément, les travailleurs indépendants, les travailleurs exerçant un emploi à court terme ou à temps partiel sont moins protégés contre le risque de perte d'emploi ou de revenu. Les femmes et les jeunes sont plus vulnérables à la diminution de la demande de main-d'œuvre. Ils ont moins de chance de recevoir des allocations de chômage et des revenus connexes pendant un chômage prolongé compte tenu de la faible marge budgétaire dans de nombreux pays de l'OCI. On s'attend à ce que les emplois dans le secteur manufacturier soient également menacés, mais relativement à des niveaux inférieurs, en fonction de l'ampleur des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et de la dynamique de la demande à moyen terme.

Les projections de l'OIT au niveau de chaque pays ne sont pas disponibles. Afin d'avoir un jugement approximatif sur l'augmentation possible du taux de chômage et du nombre total de chômeurs dans les pays de l'OCI, les estimations globales de l'OIT sont utilisées comme approximation. Selon ses dernières estimations, l'OIT prévoit une augmentation de plus de 25

Graphique 1.33: Évolution possible du nombre de chômeurs dans les pays de l'OCI (en millions)



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT.

millions du nombre de chômeurs. Cela correspondrait à une augmentation d'environ 0,7% des taux de chômage mondiaux dans le cadre des niveaux actuels du taux d'activité de la population active. Si le taux de chômage augmente au même rythme dans le groupe des pays de l'OCI et atteint 7,4% (contre 6,7 %), le nombre total de chômeurs passerait de son niveau précédemment estimé de 47,7 millions à 53,3 millions en 2020. Si le taux de chômage continuait d'augmenter au rythme de 1 % à 7,7 % (contre 6,7 %), ce

nombre dépasserait les 55 millions de personnes (graphique 1.33). Il en résulterait d'énormes défis politiques pour les gouvernements de l'OCI pour accueillir 8 millions de chômeurs supplémentaires et s'attaquer aux problèmes socio-économiques des populations touchées pendant la période d'après-crise.

La réduction du temps de travail et le type de travail à domicile pour certains emplois auront une incidence directe sur la productivité du travail. Cela n'est pas seulement dû au fait que de nombreuses personnes ne sont pas en bonne santé ou ont du mal à travailler à domicile, mais aussi à une forte baisse de la production. Disposer d'une infrastructure adéquate pour la communication numérique et le télétravail peut en partie éliminer les pertes de productivité pour certains emplois, mais de nombreuses entreprises des pays de l'OCI, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME), sont moins susceptibles de disposer de telles installations. En l'absence d'infrastructures préalablement établies, le passage à de telles modalités de travail en réalisant des investissements supplémentaires peut également être relativement coûteux pour la plupart des PME.

Selon une récente enquête menée par le PNUD auprès de 780 entreprises de différentes provinces de Turquie sur les effets de la pandémie sur les entreprises, 36 % des micro et petites entreprises ont répondu qu'elles avaient suspendu leurs activités. Selon l'enquête, les revenus de plus de la moitié des entreprises ont diminué de plus de 50%. L'enquête indique que les trois principales attentes des PME dans face aux impacts du Coronavirus sont les suivantes : report de paiement des factures/impôts/cotisations de sécurité sociale (80%), réductions d'impôts (77%) suivies d'un soutien financier (71%). Si les canaux de communication numérique facilitent le travail à domicile, seules 32% des petites entreprises disposent d'une infrastructure adéquate pour faire du télétravail, alors que ce ratio est de 70% pour les grandes entreprises (PNUD Turquie, 2020).

Les PME représentent la grande majorité des entreprises, des emplois et de la valeur ajoutée dans les pays de l'OCI, comme dans le reste du monde. Dans les secteurs où les PME sont fortement représentées, tels que le tourisme, les voyages et l'alimentation, les entreprises sont fortement touchées par la pandémie. Il n'est pas possible de quantifier dans quelle mesure les PME des pays de l'OCI sont touchées par la crise, mais il est certain qu'elles doivent faire face à d'importants problèmes de liquidités pour rester solvables. Compte tenu de leurs ressources et de leurs capacités limitées à gérer leurs flux de trésorerie, ainsi que des difficultés déjà existantes en matière d'accès au financement, ces fermetures risquent de mettre de nombreuses PME en danger de faillite.

À cet égard, il est nécessaire d'aider les PME, notamment dans la gestion de leurs flux de trésorerie, à éviter leur insolvabilité pendant la période de fermeture ainsi qu'après la crise. Il est également important de maintenir l'emploi des personnes pendant les périodes de quarantaine en mettant en place divers mécanismes de protection, tels que des subventions salariales pour la main-d'œuvre sous-utilisée. Des mesures de soutien supplémentaires peuvent être développées pour accroître le niveau de numérisation des PME en les aidant à surmonter leurs difficultés à accéder aux technologies de communication numérique et à les adopter.

Certaines PME productives sont liées à des entreprises plus importantes dans leurs activités et la perturbation des réseaux et des chaînes d'approvisionnement les rend particulièrement vulnérables. En outre, il se peut qu'elles ne rétablissent pas facilement leurs réseaux d'affaires si de grandes entreprises forment de nouveaux partenariats avec d'autres entreprises en différents endroits en réponse à la pandémie. Il est important que les gouvernements fournissent des informations et une assistance sur la manière de développer de nouvelles stratégies commerciales et de mettre en place de nouvelles alliances pour ces entreprises afin de maintenir la croissance économique et la productivité dans le pays.

Le moratoire sur le remboursement de la dette est l'un des outils efficaces qui pourraient être utilisés par les pays membres, comme cela a été le cas en Égypte, en Malaisie, en Arabie Saoudite et en Turquie. Par exemple, la Banque centrale d'Égypte a accordé aux petites et moyennes entreprises une prolongation de six mois pour le remboursement des crédits. Les prêts directs aux PME, y compris l'expansion des fonds disponibles pour les prêts ou la simplification et l'accélération des procédures pour recevoir des prêts, sont également courants pour soutenir les PME, comme l'ont fait la Malaisie, l'Arabie Saoudite et la Turquie. En outre, le report des impôts sur le revenu et sur les sociétés (Indonésie, Turquie), les garanties de prêts (Arabie Saoudite, Turquie), les subventions (Indonésie, Turquie) et les subventions salariales (Turquie) font partie des mesures mises en œuvre par certains pays de l'OCI pour protéger les petites et moyennes entreprises (OCDE, 2020b).

SECTION 2

COMPETENCES, PRODUCTIVITE ET REVENUS

Le niveau de compétences et de qualifications d'une personne est un facteur critique dans l'amélioration de l'employabilité sur le marché du travail. Le développement des compétences des travailleurs qui sont en général peu qualifiés accroît la productivité et renforce la compétitivité à long terme. De plus, les travailleurs ayant de meilleures compétences et une meilleure formation obtiendront des revenus plus élevés. Par conséquent, maintenir et perfectionner les qualifications et compétences de la main-d'œuvre pour répondre aux exigences des environnements du travail qui ne cessent de changer, et de s'y adapter est, cependant, crucial tant pour les employés que pour les employeurs ainsi que l'ensemble de l'économie.

Le développement des compétences est nécessaire pour améliorer l'employabilité, améliorer la productivité, permettre l'adéquation entre l'offre de compétences et les besoins des marchés du travail et faciliter l'adaptation aux changements technologiques et aux marchés. Il est également important de développer des capacités d'anticipation et de préparation aux besoins de compétences du futur. Les stratégies de développement des compétences devraient également être conçues pour répondre aux besoins de groupes cibles spécifiques, y compris les jeunes, les personnes âgées et les personnes vivant dans les zones rurales. Alors qu'une éducation de base de bonne qualité est fondamentale pour une adaptation facile à de nouveaux environnements grâce à une formation supplémentaire, les jeunes ayant des possibilités d'éducation et de formation professionnelles adéquates seraient mieux préparés pour une transition en douceur de l'école au travail. Là encore, le manque d'accès à une éducation et à une formation de qualité constitue la principale contrainte à l'employabilité des populations rurales.

D'autre part, les chocs négatifs sur l'emploi, comme c'est le cas aujourd'hui en raison de la pandémie COVID-19, réduisent les possibilités d'emploi et augmentent ainsi les taux de chômage. Si nécessaire et si des mesures adéquates ne sont pas prises, ceux qui perdent leur emploi peuvent aussi perdre une partie de leurs compétences au cours de longues périodes

de chômage. La possibilité de perdre des compétences réduit la probabilité de trouver de nouveaux emplois. Afin de faciliter une reprise rapide du marché de l'emploi en temps de crise, il est crucial de renforcer les compétences et les capacités du marché du travail grâce à diverses activités de renforcement des capacités.

À cet égard, cette section examine le niveau d'éducation de la main-d'œuvre, les niveaux de compétences, la productivité du travail, la répartition de l'emploi entre les secteurs économiques et les niveaux de revenu des travailleurs dans les pays de l'OCI par rapport aux moyennes des pays en développement et des pays développés non membres de l'OCI ainsi qu'à la moyenne mondiale.

2.1 Niveaux de compétences et professions

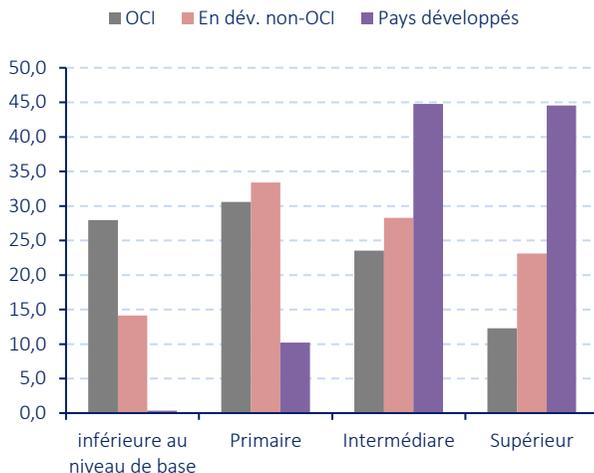
Cette section traite du niveau d'éducation, des niveaux de compétences et des professions de la population active. Le niveau de scolarité est un important indicateur du niveau de compétence et de productivité et il est fortement associé à l'état des revenus des personnes employées.

Niveau scolaire

L'enseignement conventionnel est un instrument essentiel pour améliorer la capacité de production d'une société. Une bonne éducation améliore le processus de production de plusieurs manières. Les travailleurs instruits et qualifiés sont en mesure de réaliser des tâches complexes et contribuer ainsi à fabriquer plus des produits technologiquement sophistiqués. Les employés qualifiés, particulièrement dans les pays en développement, augmentent la capacité d'absorption du pays en saisissant et en utilisant plus efficacement les progrès technologiques rapides, qui joue un rôle crucial dans la diversification et le développement économiques réussis ainsi qu'être compétitif dans les marchés mondiaux. Le niveau de compétences de la main-d'œuvre est généralement classifié selon le niveau de scolarité spécifique qu'ils ont atteint. À mesure que la part de la main-d'œuvre ayant atteint un niveau secondaire et supérieur de l'enseignement augmente, aussi augmente la capacité d'adopter de nouvelles compétences et d'absorber de nouvelles connaissances.

Selon les dernières données disponibles, le niveau de scolarité de la population active dans les pays de l'OCI est relativement faible. On estime qu'environ 28 % de la population active n'a pas reçu d'éducation de base, ce qui représente seulement 14,1 % dans les pays en développement non membres de l'OCI et 0,4 % dans les pays développés. En outre, 30,6 % de la population active n'a qu'un niveau d'éducation de base (graphique 2.1). Avec 50,6% de la population active n'ayant qu'une éducation de base ou moins que de base, cela reflète les défis de développement auxquels sont confrontés les pays de l'OCI en promouvant l'apprentissage, l'innovation et la productivité. Les parts de main d'œuvre ayant un niveau secondaire et supérieur de l'enseignement sont seulement de 23,5% et 12,3%, respectivement. Les pays en développement non membres de l'OCI ont une image légèrement meilleure, où les parts de

Graphique 2.1: Niveau de scolarité de la population active (parts au total)

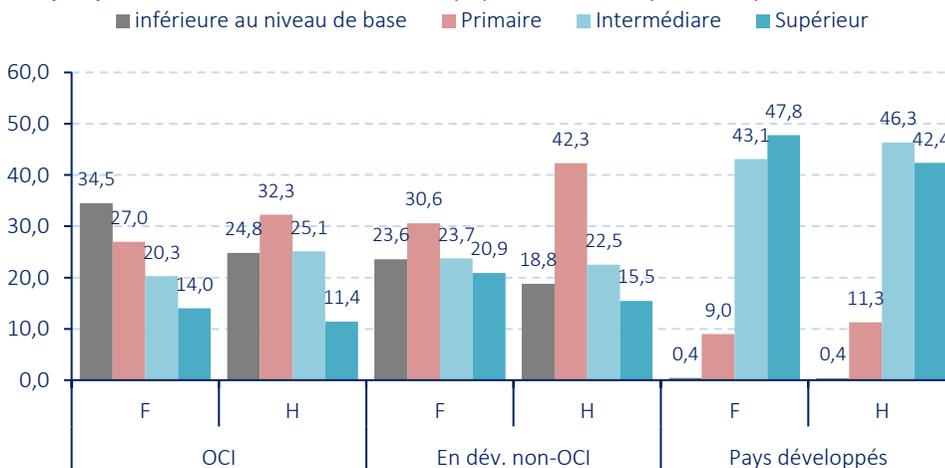


Source: OIT, base de données ILOStat basée sur les statistiques nationales. Dernière année disponible après 2010. L'ensemble de données couvre 43 pays de l'OCI, 86 pays en développement non membres de l'OCI et 37 pays développés.

main d'œuvre ayant l'éducation de niveau secondaire et supérieur sont 28,3 % et 23,1 %, respectivement. Les pays développés, en revanche, sont bien dotés de main-d'œuvre qualifiée, où 44,8% de toute leur main-d'œuvre a déjà terminé un niveau intermédiaire de l'enseignement et un autre 44,5% a terminé le niveau secondaire de l'éducation. Environ 10,2 % ont terminé leurs études primaires et il n'y a presque pas de main-d'œuvre sans leur niveau de scolarité primaire.

En général, la main-d'œuvre féminine est plus instruite que la main-d'œuvre masculine. Dans les pays de l'OCI, le taux d'activité des femmes avec l'enseignement supérieur (14%) est plus élevé que celui des hommes (11,4%). Cependant, la part de la main-d'œuvre féminine sans aucun niveau de scolarité est supérieure d'environ 10 points de pourcentage à celle de la main-

Graphique 2.2: Niveau de scolarité de la population active par sexe (parts au total)

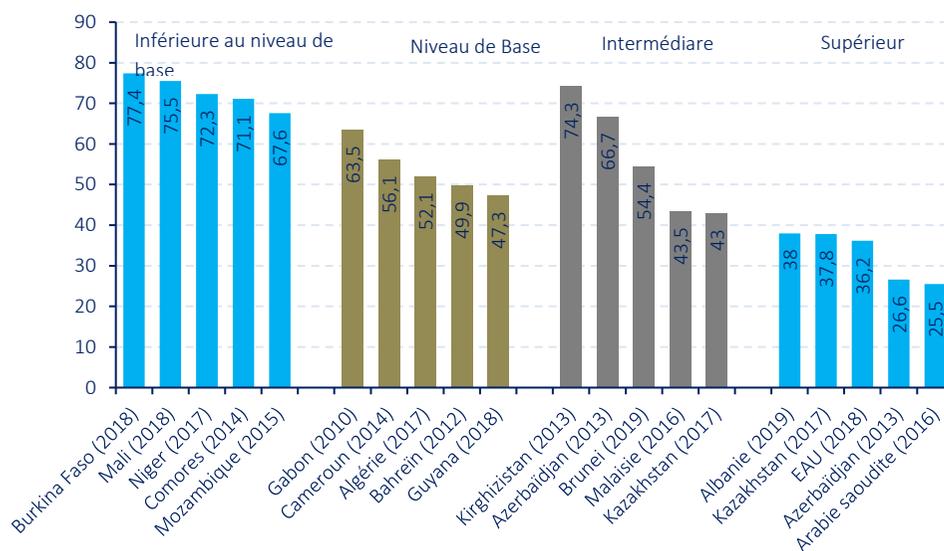


Source: OIT, base de données ILOStat basée sur les statistiques nationales. Dernière année disponible après 2010. L'ensemble de données couvre 43 pays de l'OCI, 86 pays en développement non membres de l'OCI et 37 pays développés.

d'œuvre masculine, ce qui reflète la moindre participation des femmes à l'éducation (graphique 2.2). Les parts de la population active des hommes ayant suivi un enseignement de base et un enseignement intermédiaire sont également supérieures à celles des femmes d'environ 5 points de pourcentage. Dans les pays en développement non membres de l'OCI, la part des femmes au marché du travail ayant atteint un enseignement supérieur (20,9%) est bien au-dessus de celle des hommes (15,5%). Un tableau similaire se dresse dans les pays développés, où la part des femmes au marché du travail ayant atteint un enseignement supérieur (47,8%) est bien au-dessus de leurs homologues masculins (42,4%).

Les pays avec les parts les plus élevées de la force de travail avec l'éducation de base, intermédiaire et avancée dans la région de l'OCI sont présentés dans le graphique 2.3. Dans certains pays d'Afrique subsaharienne (dont le Burkina Faso, le Mali, le Niger, les Comores et le Mozambique), plus des deux tiers de la population active n'ont pas reçu un enseignement de base. Au Gabon, au Cameroun et en Algérie, plus de la moitié de la population active n'a qu'un niveau scolaire de base. Dans le niveau intermédiaire de l'enseignement, les pays d'Asie centrale et du Sud-Est semblent avoir les parts les plus élevées. Le Kirghizistan (74,3 %), l'Azerbaïdjan (66,7 %) et le Brunei (54,4 %) occupent les trois premières positions dans le classement. La part de la population active ayant un niveau d'éducation avancé est la plus élevée en Albanie (38 %), suivie du Kazakhstan (37,8 %) et des Émirats arabes unis (36,2 %).

Graphique 2.3: Les cinq principaux pays ayant les plus fortes proportions de population active ayant un enseignement de base, intermédiaire et supérieur



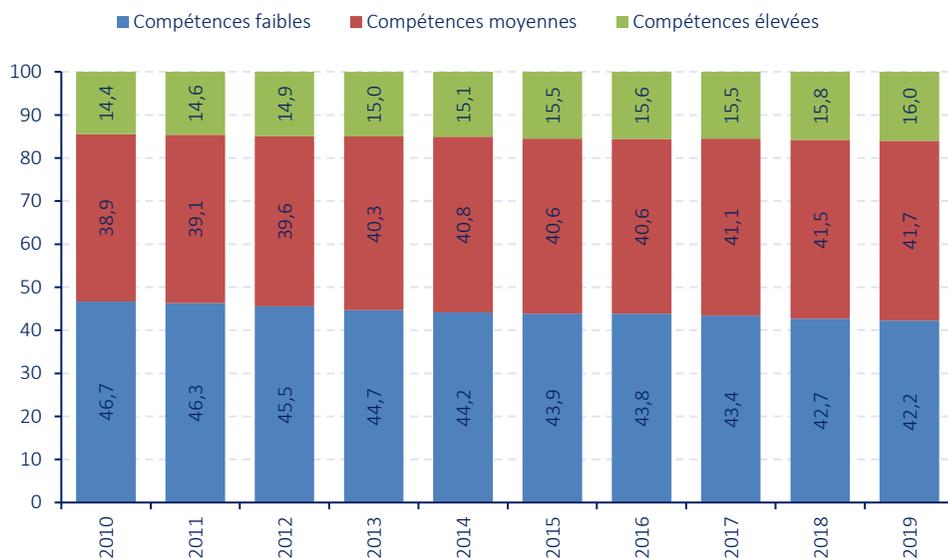
Source: OIT, base de données ILOStat basée sur les statistiques nationales. Dernière année disponible après 2010. L'ensemble de données couvre 43 pays de l'OCI.

Emploi par les niveaux de compétences

Le niveau de compétences et de qualifications d'une personne est un facteur essentiel dans l'amélioration de l'employabilité sur le marché du travail et la promotion de la productivité. Par conséquent, maintenir et perfectionner les qualifications et compétences de la main-d'œuvre pour répondre aux exigences des environnements du travail qui ne cessent de changer, et de s'y adapter est, cependant, crucial tant pour les employés que pour les employeurs ainsi que l'ensemble de l'économie.

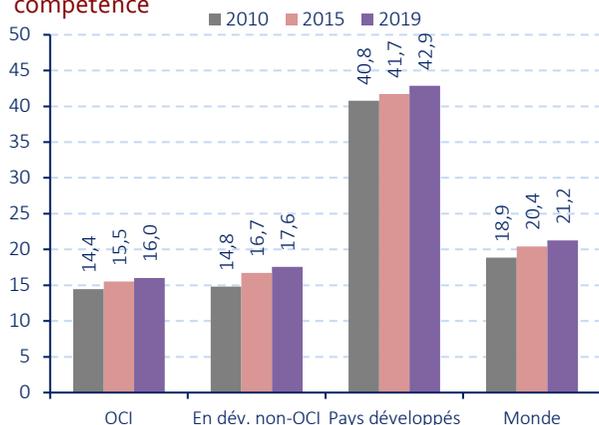
Le graphique 2.4 montre la répartition des travailleurs dans les pays de l'OCI selon leur niveau de compétences en fonction de leur profession, dans trois catégories : compétences faibles, compétences moyennes et compétences élevées. Il est important de noter que, dans sa dernière base de données statistiques de l'OIT, le nombre de travailleurs peu qualifiés inclut également les travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, ce qui fait partie des professions moyennement qualifiées. Par conséquent, les parts de la main-d'œuvre à faible et moyenne qualification doivent être interprétées soigneusement. On observe que si la part des personnes employées moyennement et hautement qualifiées augmente, la part des personnes employées peu qualifiées a diminué au fil des ans. La part des personnes à faibles qualifications dans l'emploi total est passée de 46,7 % en 2010 à 42,2 % en 2019, tandis que la part des personnes à compétences moyennes et élevées a atteint respectivement 41,7 % et 16 % en 2019, contre 38,9 % et 14,4 % en 2010.

Graphique 2.4: Niveaux de compétences dans les pays de l'OCI (2010-2019)



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019. Les travailleurs à faibles compétences comprennent également les travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, ce qui fait partie des professions à compétence moyenne.

Graphique 2.5: Part des professions à haute compétence



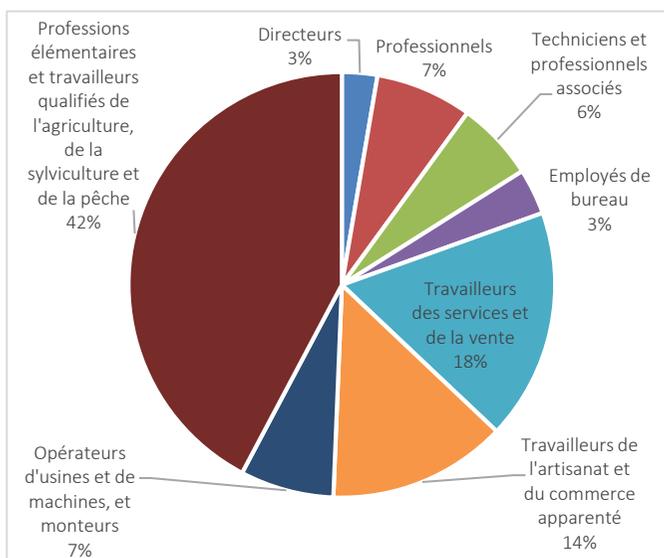
Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, Novembre 2019. Les travailleurs à faibles compétences comprennent également les travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, ce qui fait partie des professions à compétence moyenne.

Si l'on compare avec d'autres groupes de pays, les pays de l'OCI enregistrent une part plus faible d'employés à hautes compétences que celle du groupe des pays développés, tout en affichant des parts similaires avec les pays en développement non membres de l'OCI (graphique 2.5). Toutefois, les progrès réalisés par les pays en développement non membres de l'OCI ainsi que par les pays développés sont plus importants que ceux réalisés par les pays de l'OCI en ce qui concerne

l'augmentation de la part des professions exigeant de hautes compétences. Cela reflète les niveaux inférieurs d'investissement dans le développement du capital humain et le niveau insuffisant de sophistication économique dans de nombreux pays de l'OCI pour promouvoir l'amélioration des compétences requises pour les emplois impliquant des connaissances et des tâches techniques et pratiques complexes.

La ventilation des travailleurs par profession révèle qu'une part importante des personnes employées dans les pays de l'OCI est classée dans la catégorie des professions élémentaires et des travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (42 %) (graphique 2.6). Il est suivi par les travailleurs des

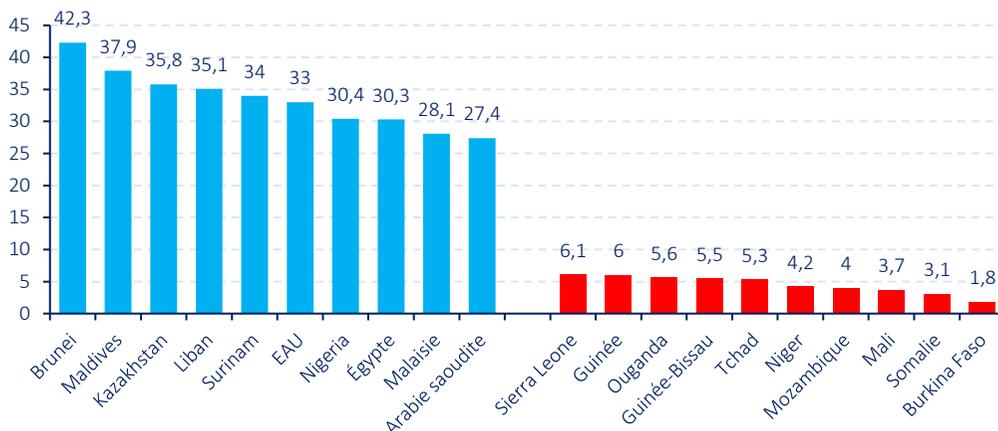
Graphique 2.6: Emploi par profession dans les pays de l'OCI (2019)



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, Novembre 2019.

services et du commerce (18 %) et les travailleurs de l'artisanat et du commerce connexe (14 %). Les professions à hautes compétences, notamment les cadres (3 %), les professionnels (7 %) et les techniciens et professionnels associés (6 %) représentent collectivement 16 % de l'emploi, comme nous l'avons souligné précédemment.

Graphique 2.7: Principaux pays de l'OCI par niveaux de compétences élevés (2019)



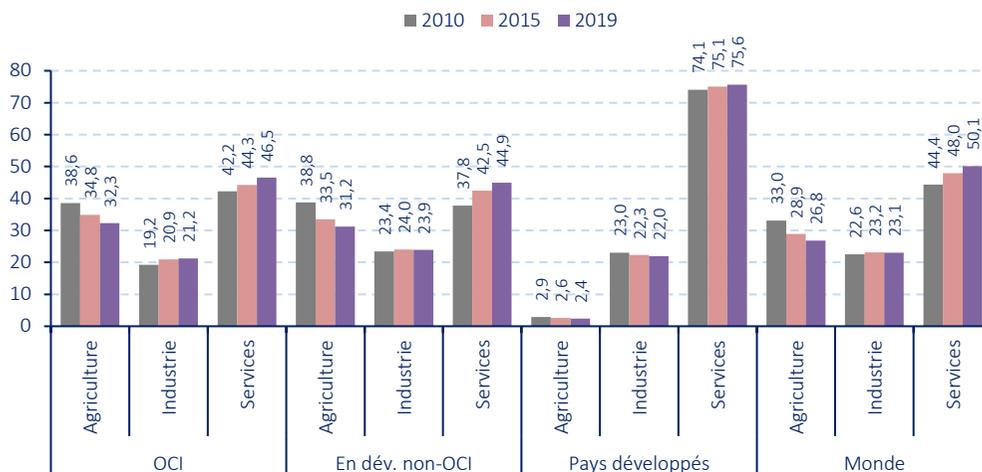
Source: Calculs du personnel du SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019. Les professions hautement qualifiées comprennent (i) les gestionnaires (ii) les professionnels et (iii) les techniciens et les professionnels associés.

Enfin, le graphique 2.7 montre les principaux pays de l'OCI ayant les plus fortes proportions d'emplois à haut niveau de compétences. Les pays de l'OCI ayant la plus forte proportion de travailleurs hautement qualifiés sont le Brunei Darussalam (42,3%), les Maldives (37,9%) et le Kazakhstan (35,8%).

Emploi par secteur

Parallèlement au développement économique, on observe un déplacement de l'emploi de l'agriculture vers les secteurs de l'industrie et des services, avec une augmentation correspondante des travailleurs salariés et une diminution des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux. Quand le total d'emploi est ventilé en trois grands secteurs à savoir l'agriculture, l'industrie et les services,¹ la part de l'emploi dans l'agriculture dans les pays de l'OCI (32,3%) est légèrement supérieure à la part dans les pays non membres de l'OCI (31,2%), alors que seulement 2,4% du total des travailleurs sont engagés dans des activités agricoles dans les pays développés à compter de 2019 (graphique 2.8). Le secteur industriel représente

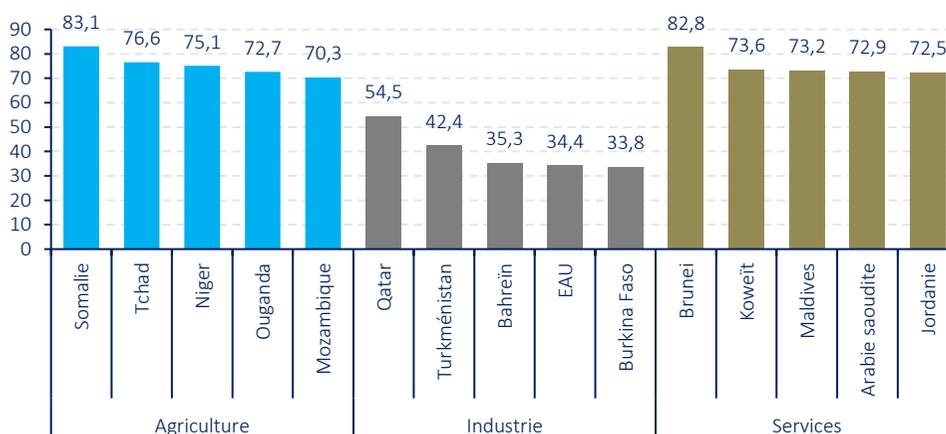
¹ Ici l'agriculture regroupe l'agriculture, l'élevage, la foresterie, la pêche et la chasse. L'industrie comprend la fabrication, l'exploitation minière, la construction, l'électricité, l'eau, et le gaz. Les services couvrent toutes les autres activités économiques, y compris le commerce, les transports et les communications, l'administration publique, le secteur financier et les services aux entreprises ; et les services personnels, sociaux et communautaires.

Graphique 2.8: Emploi par secteur


Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

des parts similaires de l'emploi dans tous les groupes de pays, 21,2% dans les pays de l'OCI, 23,9% dans les pays non membres de l'OCI et 22% dans les pays développés. 75,6% de l'emploi total dans les pays développés est concentré dans le secteur des services, alors que cette part est d'environ 46,5% dans les pays de l'OCI et 44,9% dans les pays en développement non membres de l'OCI. Dans l'ensemble, alors que la part de l'agriculture dans l'emploi total diminue dans les pays de l'OCI ainsi que dans d'autres pays en développement, les parts de l'industrie et des services augmentent.

Au niveau de chaque pays, la part du secteur agricole est la plus élevée en Somalie (83,1 %), au Tchad (76,6 %) et au Niger (75,1 %), comme le montre le graphique 2.9. La Somalie a

Graphique 2.9: Les 5 premiers pays ayant les plus fortes proportions de l'emploi dans l'agriculture, l'industrie et les services (2019)


Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

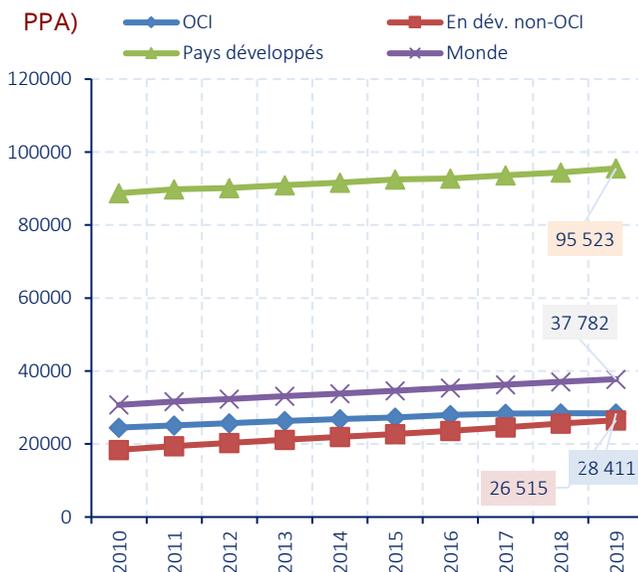
également la deuxième plus grande part de l'emploi agricole dans le monde. La part du secteur industriel dans l'emploi total est la plus élevée au Qatar (54,5%), au Turkménistan (42,4%) et à Bahreïn (35,3%). Le Qatar et le Turkménistan sont également les 2 principaux pays avec les parts de l'emploi industriel les plus élevées dans le monde. Enfin, la part du secteur des services est la plus élevée au Brunei Darussalam (82,8%), au Koweït (73,6%) et aux Maldives (73,2%).

2.2 Productivité du Travail

La productivité joue un rôle central dans le développement d'une économie. Elle aide à augmenter le revenu réel et à améliorer les niveaux de vie en catalysant la croissance économique. La productivité du travail est généralement définie comme étant la production par unité du facteur travail ou la production par heure travaillée. Elle aide à identifier la contribution du travail au PIB d'un pays et fournit une base pour une comparaison de pays et une explication des écarts de revenus.

Au niveau mondial, la productivité du travail a connu une tendance à la hausse au cours de la période 2010-2019. Comme le montre le graphique 2.10, la production par travailleur dans les pays de l'OCI a augmenté de 24 500 dollars des États-Unis en 2010 à 28 411 dollars des États-Unis en 2019, mesurée à prix internationaux constants, basée sur la parité du pouvoir d'achat (PPA). L'écart de productivité du travail entre les pays développés et en développement est resté très élevé tout au long de cette période comme la production par travailleur dans les pays développés a été estimée à

Graphique 2.10: Productivité du travail (PIB par travailleur, constant 2011 en dollars des États Unis en PPA)

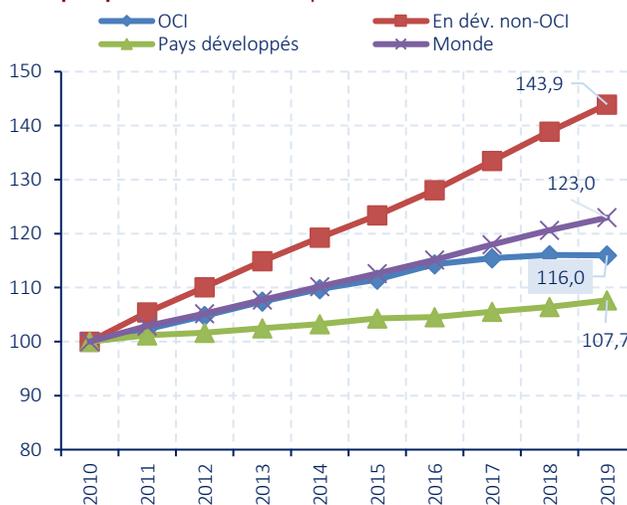


Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

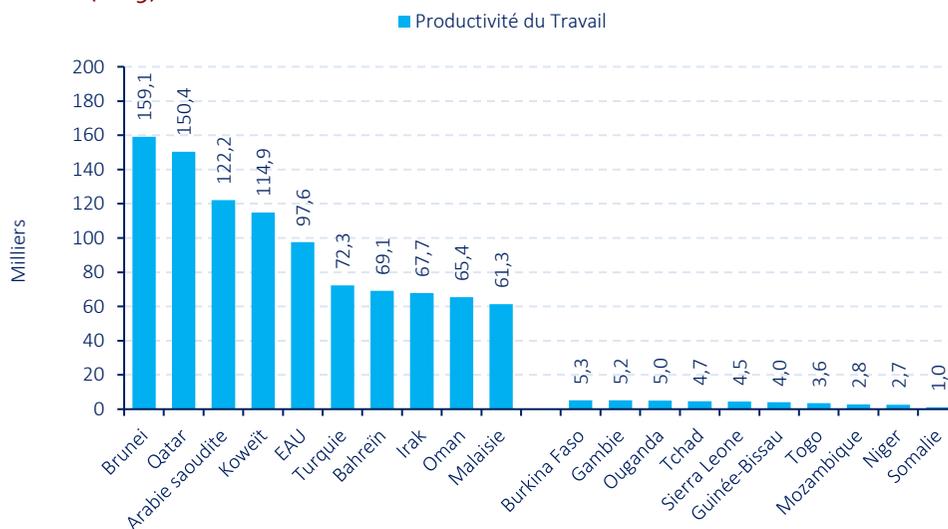
95.523 dollars des États-Unis en 2019 contre à peine 26.515 dollars des États-Unis dans les pays en développement non membres de l'OCI et à 28.411 dollars des États-Unis dans les pays de l'OCI. Ceci signifie qu'un travailleur moyen dans le groupe des pays en développement non membres de l'OCI ne produit que 27,7% de la production d'un travailleur moyen dans les pays développés et un travailleur moyen dans les pays de l'OCI ne produit que 29,7% de la production d'un travailleur moyen dans les pays développés.

Toutefois, lorsque l'on évalue la performance des différents groupes de pays depuis 2010, on observe que les pays en développement non membres de l'OCI ont réalisé la plus grande amélioration des niveaux de productivité du travail. En considérant l'an 2010 comme année de référence, le graphique 2.11 montre les améliorations aux niveaux de productivité dans les groupes de chaque pays. En atteignant une augmentation de 43,9 %, les pays en développement non membres de l'OCI sont ceux qui

ont augmenté davantage leur niveau de productivité du travail au cours de la période 2010-2019. D'autre part, les travailleurs dans les pays de l'OCI ne pourraient augmenter leur productivité que de 16%. Ce chiffre est de 7,7 % dans les pays développés, alors que la moyenne mondiale est de 23 % de croissance globale de la productivité du travail.

Graphique 2.11: Indice de productivité du travail


Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, Novembre 2019.

Graphique 2.12: Pays de l'OCI avec la productivité du travail la plus élevée et la plus basse (2019)


Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

Au niveau de chaque pays, le Brunei Darussalam a enregistré la production la plus élevée par travailleur (159 100 dollars) en 2019, suivi du Qatar (150 400 dollars), de l'Arabie saoudite (122 200 dollars), du Koweït (114 900 dollars) et des Émirats arabes unis (97 600 dollars). Parmi les pays membres de l'OCl, le plus faible niveau de productivité du travail a été enregistré en Somalie (1 000 dollars), suivie du Niger (2 700 dollars) et du Mozambique (2 800 dollars) (graphique 2.12). Seuls cinq pays membres ont enregistré une production par travailleur plus élevée que la moyenne des pays développés.

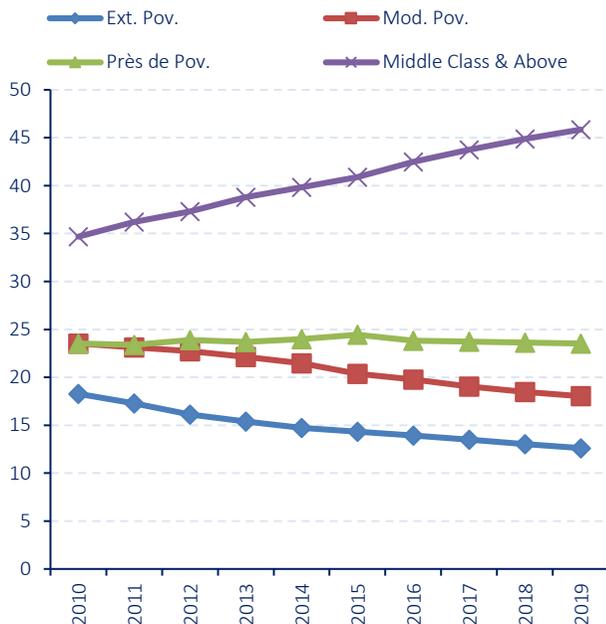
2.3 Revenu

Un autre aspect intéressant de l'analyse du marché du travail est l'analyse des personnes employées en ce qui concerne leurs niveaux de revenus ou leur classe économique. L'OIT fournit des estimations sur cinq groupes de revenus différents sur la base de la consommation des ménages par habitant :

- Extrêmement pauvres (moins de \$1,90 dollars des États-Unis, PPA)
- Modérément pauvres (entre \$1,90 et \$3,20, PPA)
- Presque pauvres (entre \$3,2 et \$5,5 PPA)
- Classe moyenne et supérieure (à partir de \$5,5 PPA)

Le graphique 2.13 montre les tendances dans les pays de l'OCl en ce qui concerne les parts des différentes catégories de revenus dans l'emploi total. L'observation la plus frappante concerne la part en croissance rapide des personnes employées dont le niveau de revenu moyen est supérieur à 5,5 dollars des États-Unis, ou "classe moyenne et supérieure". Leur part est passée de 34,7 % en 2010 à 45,9 % en 2019. La part des personnes employées dans d'autres catégories de revenus a diminué au cours de la période considérée. La part des personnes "extrêmement pauvres" est passée de 18,3 % à 12,6 %. La part des personnes "modérément pauvres" employées a également affiché une tendance à la baisse et devrait atteindre 18 %

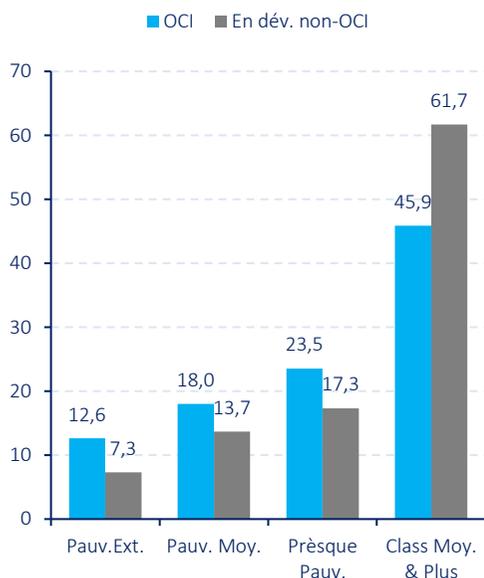
Graphique 2.13: Emploi par classe économique dans les pays de l'OCl (2010-2019)



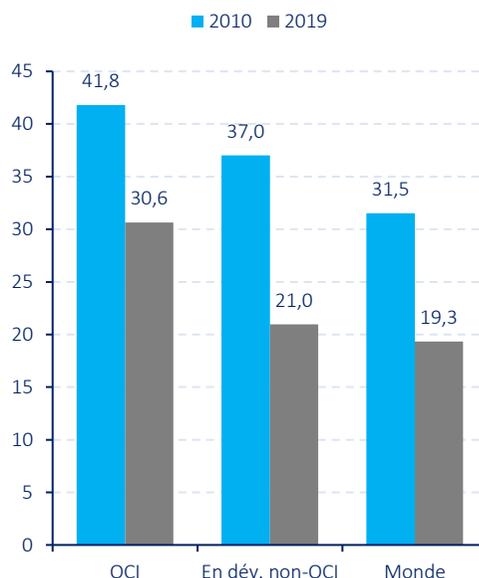
Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, Novembre 2019.

en 2019 comparé à 23,5 % en 2010. En revanche, la part des salariés classés dans la catégorie des revenus "presque pauvres" est restée pour l'essentiel stable, à environ 24 %.

Graphique 2.14: Emploi par classe économique (2019)



Graphique 2.15: Taux de pauvreté des travailleurs (vivant avec moins de 3,20 \$ par jour, PPA)



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, Novembre 2019.

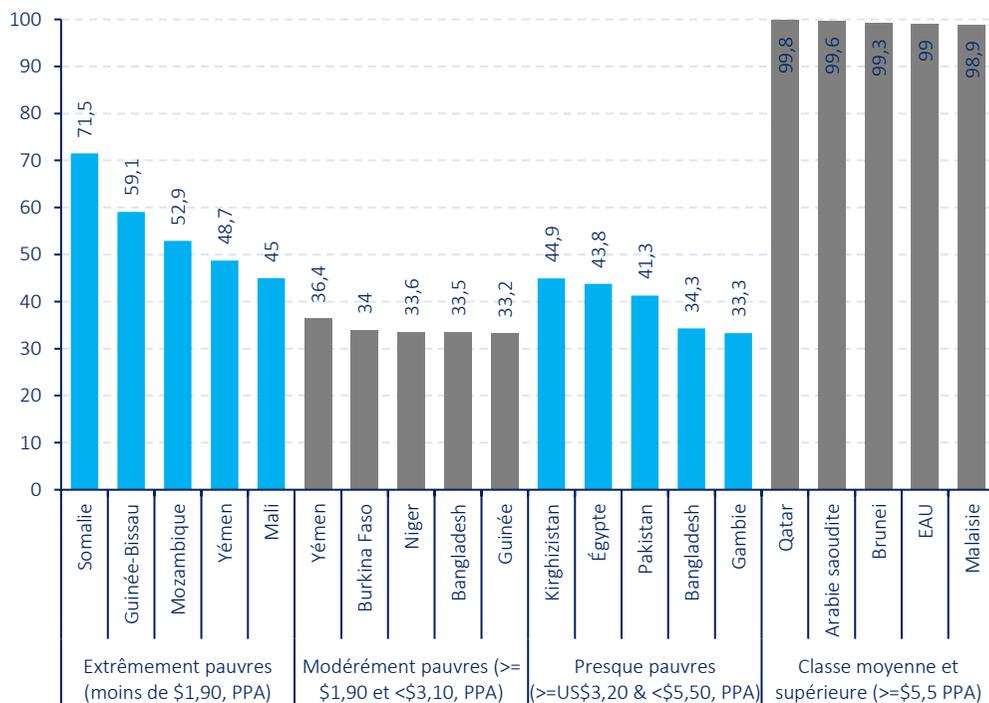
Cependant, par rapport aux pays en développement non membres de l'OCI, on observe que les personnes employées dans les pays de l'OCI sont plus pauvres que celles des pays en développement non membres de l'OCI (graphique 2.14). En général, la part des travailleurs dont le revenu moyen est inférieur à 5,5 dollars des États-Unis est plus élevée dans les pays de l'OCI et la part des travailleurs dont le revenu moyen est supérieur à 5,5 dollars des États-Unis est plus élevée dans les pays en développement non membres de l'OCI. Alors que 61,7 % des travailleurs ont un niveau de revenu supérieur à 5,5 dollars des États-Unis dans les pays en développement non membres de l'OCI, cette part n'est que de 45,9 % dans les pays de l'OCI. Le taux de pauvreté des travailleurs (qui subsistent avec moins de 3,20 dollars américains par jour, PPA) dans les pays de l'OCI est passé de 41,8 % en 2010 à 30,6 % en 2019, tandis qu'il a chuté de façon plus spectaculaire dans les pays en développement non membres de l'OCI, passant de 37 % à 21 % au cours de la même période (graphique 2.15). Cela exige des pays de l'OCI qu'ils accordent une plus grande attention à l'amélioration des conditions de vie de la main-d'œuvre.

Apparemment, les chiffres du chômage sous-estiment l'ampleur réelle des défis que pose le marché du travail puisqu'un grand nombre de personnes travaillent, mais ne gagnent pas assez pour se libérer de la pauvreté. En fait, environ 201 millions de travailleurs dans les pays de l'OCI

vivent dans une extrême pauvreté (avec moins de 1,90 dollars des ne États-Unis par personne par jour) ou dans la pauvreté modérée (c.-à-d compris entre 1,90 et 3,20 dollars des États-Unis), bien qu'ils soient en emploi. De plus, les jeunes présentent une incidence plus élevée de travailleurs pauvres que les adultes. Sur les 429 millions de jeunes travailleurs dans le monde, environ 55 millions (13 %) souffrent de pauvreté extrême, tandis que 71 millions d'entre eux (17 %) vivent dans une pauvreté modérée (OIT, 2020b).

Au niveau de chaque pays, les principaux pays dans chaque catégorie de revenus sont présentés sur le graphique 2.16. Plus de deux tiers des personnes employées en Somalie et plus de la moitié en Guinée-Bissau et au Mozambique sont "extrêmement pauvres". Environ un tiers des personnes employées au Yémen, au Burkina Faso, au Niger, au Bangladesh et en Guinée sont "modérément pauvres". Plus d'un tiers des personnes employées au Kirghizstan, en Égypte, au Pakistan, au Bangladesh et en Gambie sont "presque pauvres". D'autre part, la quasi-totalité des personnes employées au Qatar, en Arabie Saoudite, au Brunei Darussalam, aux Émirats arabes unis et en Malaisie ont un niveau de revenu supérieur à 5,5 dollars par jour, comme indiqué dans la catégorie "classe moyenne et supérieure".

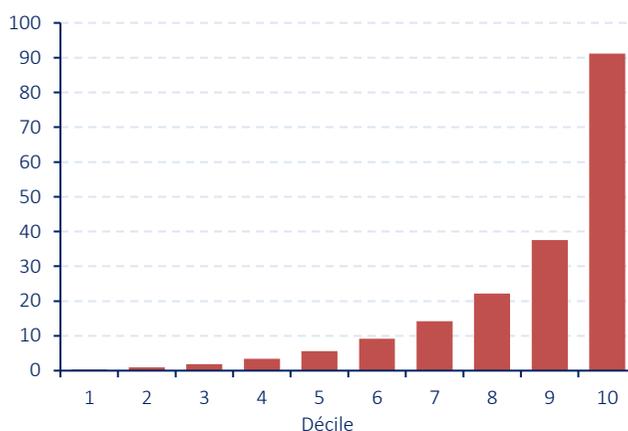
Graphique 2.16: Pays principaux de l'OCI ayant un emploi selon leur classe économique (2019)



Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2019.

Enfin, pour mieux comprendre l'inégalité, la répartition des revenus du travail est présentée dans le graphique 2.17. Le revenu du travail est le montant que les personnes salariées gagnent en travaillant et comprend le salaire des salariés et une partie du revenu des travailleurs indépendants. Le graphique 2.17 montre les salaires moyens des travailleurs dans chaque décile (groupes de 10 %). En 2017, dernière année

Graphique 2.17: Rémunération de la main-d'œuvre par travailleur en PPA\$ par décile, en milliers (2017)

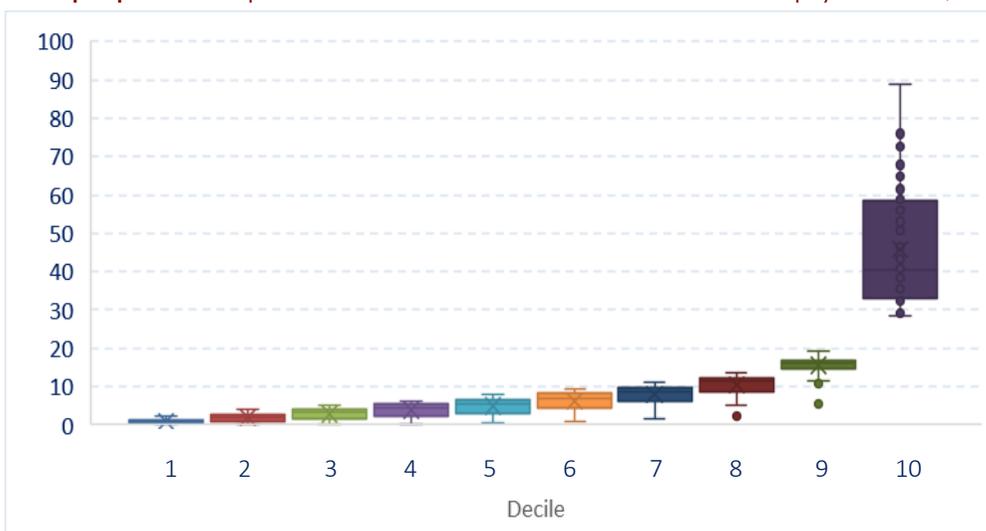


Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, Juillet 2019.

pour laquelle des données sont disponibles, un travailleur faisant partie des 10 % les plus pauvres gagne 271 dollars par an (soit seulement 23 dollars par mois), tandis qu'un travailleur faisant partie des 10 % les plus riches gagne 91 200 dollars, soit 7 600 dollars par mois. La rémunération moyenne des 50 % de travailleurs ayant un salaire minimum était de 198 dollars américains (PPA) par mois (OIT, 2019b).

On observe une situation similaire dans les pays membres de l'OCI. Alors que la part des revenus des 10 % les plus pauvres est d'environ 1 %, les 10 % les plus riches perçoivent

Graphique 2.18: Répartition des revenus de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCI (2017)



Source: Calculs du personnel de SESRIC basés sur les estimations modélisées de l'OIT, Juillet 2019.

généralement plus de la moitié des revenus du travail (graphique 2.18). Cette proportion atteint 88,8 % au Niger, 75,9 % au Tchad et 73,8 % en Ouganda. Apparemment, la répartition des revenus du travail dans les pays de l'OCI à faible revenu est pire que dans les pays de l'OCI à revenu élevé. Au total, la part reçue par les 10% les plus riches est supérieure à 50% dans 19 pays de l'OCI. En revanche, cette part est inférieure à 30 % en Égypte, aux Maldives, au Turkménistan, au Kazakhstan, au Guyana, en Turquie et au Suriname.

SECTION 3

“PROGRES VERS LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE DE L'OCI POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2025”

Le programme d'action décennal 2016-2025 de l'OCI (OIC-2025), qui a été adopté par le 13^{ème} sommet islamique tenu à Istanbul du 10 au 15 avril 2016, vise à encourager la coopération pour l'échange d'expertise et de main-d'œuvre et à promouvoir le transfert de connaissances, d'expériences et de meilleures pratiques. Dans le domaine du travail, il vise à mener des actions conjointes et des programmes de formation en vue d'améliorer considérablement les conditions du marché du travail dans les pays de l'OCI, réduisant ainsi le chômage, augmentant la productivité du travail et améliorant la santé et la sécurité au travail.

Compte tenu des défis de la politique du marché du travail qui sont rencontrés par les pays membres et la nécessité de renforcer la coopération pour relever certains de ces défis, la 3^{ème} Conférence islamique des ministres du Travail a demandé au SESRIC de préparer une proposition de stratégie du marché pour la prochaine session de la conférence. Le SESRIC a préparé la Stratégie du Marché du Travail de l'OCI qui a été soumise et adoptée par la 4^{ème} Conférence Islamique des Ministres du Travail tenue les 21-22 février 2018 à Djeddah, Royaume d'Arabie Saoudite.

Ce document de stratégie propose 21 objectifs stratégiques avec 162 actions dans cinq domaines thématiques différents: (1) encourager la participation au marché du travail ; (2) améliorer l'employabilité ; (3) protéger la sécurité et le bien-être des travailleurs ; (4) améliorer la productivité du travail ; (5) réduire le chômage. Il y a 2 indicateurs de performance clés (KPI) dans chaque domaine thématique, avec un total de 10 indicateurs. La mise en œuvre effective des actions proposées facilitera la réalisation des objectifs mesurés par 10 indicateurs de performance clés (KPIs) d'ici 2025.

La stratégie repose sur quatre grands principes : la participation, la protection, la productivité et le partenariat. Elle encourage fortement la participation de toute la population en âge de travailler au marché du travail ainsi que les services fournis par les institutions nationales ou

locales pour améliorer leur employabilité. Il préconise également de protéger les travailleurs contre les conditions et les relations de travail malsaines, contre toute forme de discrimination et contre toute autre condition susceptible de mettre les travailleurs dans une situation vulnérable et défavorisée. De plus, la stratégie soutient fermement les efforts visant à accroître la productivité des travailleurs en encourageant les investissements dans le développement des compétences et les actions visant à éviter l'inadéquation des compétences. Traiter le problème de l'inadéquation des compétences revient à s'attaquer également à l'une des causes communes du chômage. Enfin, la stratégie est axée sur le partenariat. Les États membres de l'OCI sont très hétérogènes en termes de niveaux de développement, de ressources, de capacités et de défis. Certains membres peuvent avoir déjà atteint certains des objectifs identifiés dans le document de stratégie, mais d'autres peuvent manquer considérablement de ressources et de capacités pour atteindre les mêmes objectifs. L'esprit de ce document est d'identifier les pays qui réussissent bien dans des politiques du marché du travail très spécifiques et ceux qui bénéficieraient de l'expérience de partenaires externes, puis de promouvoir le partenariat et le partage des connaissances entre les pays dans ces domaines politiques spécifiques.

Compte tenu de ce qui précède, le document de stratégie a proposé une approche de mise en œuvre où la mise en œuvre des actions repose sur des engagements au niveau national. Certains pays seraient déjà en train de mettre en œuvre de manière efficace certaines actions,

Domaines thématiques de coopération de la stratégie de l'OCI pour le marché du travail en 2025



mais d'autres encore seraient confrontés à des difficultés pour les mettre en œuvre. À cet égard, le SESRIC a été chargé de mener régulièrement des enquêtes en ligne pour recueillir des informations sur les actions qui sont réalisées, partiellement réalisées ou pas encore lancées. Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé au SESRIC de demander aux pays membres s'ils sont prêts à transférer leur connaissance et leur expérience dans les actions qu'ils ont réalisées ainsi que s'ils sont disposés à bénéficier de la connaissance et de l'expérience des autres membres de l'OCI en initiant ou en réalisant une action spécifique.

Afin de faciliter le mécanisme de suivi et de mise en œuvre, le document de stratégie a également demandé aux pays membres de nommer leurs points focaux nationaux pour permettre la communication avec le SESRIC et fournir une réponse et une rétroaction opportunes aux enquêtes et autres demandes. En conséquence, 28 pays membres ont fourni des informations sur leurs points focaux soit pendant la 4^{ème} CIMT, soit à travers des communications officielles en réponse à la note verbale diffusée par le Secrétariat Général de l'OCI et le SESRIC après la conférence.

Ce rapport d'avancement est préparé sur la base des résultats de la première enquête en ligne sur la mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI pour 2025. L'enquête a été menée entre décembre 2018 et mai 2019 et 20 pays ont répondu à l'enquête. Les résultats de l'enquête montrent le taux d'achèvement des actions dans chaque domaine thématique au niveau de l'OCI, les pays de l'OCI les plus performants en termes d'achèvement des actions et leur volonté de partager les connaissances. Le rapport comprend également une section sur les meilleures pratiques dans différents domaines thématiques, telles que partagées par les pays membres.

3.1 Évaluation des indicateurs clés de performance

La stratégie du marché du travail de l'OCI a identifié plusieurs indicateurs clés de performance (KPI) pour évaluer les progrès réalisés sur la base de données réelles. Le document de stratégie identifie dix KPI, dont deux n'ont pas pu être mesurés en raison du manque de données (tableau 3.1). Les huit autres indicateurs de performance clés ont déjà été abordés dans les sections précédentes du présent rapport. Dans cette sous-section, un bref résumé de ces indicateurs est fourni pour faciliter l'évaluation des progrès réalisés par les pays membres de l'OCI.

Le taux de participation à la population active (LFPR) dans les pays de l'OCI est constamment inférieur à la moyenne des autres groupes de pays. Toutefois, contrairement aux pays en développement non membres de l'OCI, elle a suivi une tendance assez stable, à environ 56 %, au cours de la période 2010-2019. En 2019, le LFPR dans les pays de l'OCI était estimé à 56,7%, alors que ce ratio était de 62,1% dans les pays en développement non membres de l'OCI et 60,6% dans les pays développés. La moyenne mondiale était de 60,7%. Apparemment, de nouvelles politiques sont nécessaires pour encourager la participation de la main-d'œuvre au marché du travail. Lorsque l'on considère les très faibles niveaux de participation des jeunes

et des femmes, il devient évident qu'une attention particulière doit être accordée au soutien de la participation de ces groupes.

L'écart entre les sexes en matière de LFPR est passé de 39,2 % en 2010 à 37,9 % en 2015 et a encore diminué pour atteindre 36,9 % en 2019. Cette évolution s'explique à la fois par la baisse du LFPR des hommes et par une légère augmentation du LFPR des femmes. On observe une tendance à la réduction de l'écart entre les sexes en matière de participation au marché du travail. Toutefois, étant donné l'écart de 27 % entre les sexes dans le monde et de 13,2 % dans le groupe des pays développés, l'écart dans les pays de l'OCI reste considérablement important.

Tableau 3.1: Indicateurs clés de performance de l'OCI LMS

Code de KPI	Description de KPI
A. Encourager la participation au marché du travail	
KPI 1.1	Taux de participation à la population active
KPI 1.2	Écart entre les sexes en matière de LFPR
B. Améliorer l'employabilité	
KPI 2.1	Ratio emploi-population
KPI 2.2*	Part des dépenses publiques pour les PAMT (<i>Pas de données</i>)
C. Assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs	
KPI 3.1*	Dépenses publiques de protection sociale en pourcentage du PIB (<i>Pas de données</i>)
KPI 3.2	Taux de pauvreté des travailleurs
D. Promotion de la productivité du travail	
KPI 4.1	Productivité du travail (dollar américain)
KPI 4.2	Part de la main-d'œuvre hautement qualifiée
E. Réduire le chômage	
KPI 5.1	Taux de chômage (total)
KPI 5.2	Le taux de chômage des jeunes

les pays de l'OCI doivent accorder une plus grande attention à l'amélioration des conditions de vie de la population active.

Le ratio emploi/population (E2P) n'a pas changé depuis 2015. Il a été mesuré à 52,9 % en 2015 et est resté stable au même niveau en 2019 après une légère diminution et une augmentation entre les deux. Cela montre que les mesures prises pour améliorer l'employabilité ne donnent pas les résultats escomptés en termes d'augmentation du taux d'emploi par rapport à la population.

Le taux de pauvreté des travailleurs (vivant avec moins de 3,20 dollars des États-Unis par jour, en PPA) dans les pays de l'OCI est passé de 34,7 % en 2015 à 30,6 % en 2019, tandis que le taux de pauvreté extrême, mesuré par le pourcentage de travailleurs vivant avec moins de 1,90 dollar des États-Unis en PPA (tel que défini dans l'indicateur 1.1.1 de l'ODD), est passé de 14,3 % en 2015 à 12,6 % en 2019. Il y a une amélioration significative dans la réduction du taux de pauvreté des travailleurs dans les pays de l'OCI ; mais afin d'éliminer l'extrême pauvreté, les

La productivité du travail, mesurée comme la production par travailleur en prix internationaux constants basés sur la parité du pouvoir d'achat (PPA), est passée de 27 300 dollars des États-Unis en 2015 à 28 400 dollars des États-Unis en 2019 dans les pays de l'OCI. L'écart de productivité du travail entre l'OCI et les pays développés est resté important tout au long de cette période puisque la production par travailleur dans les pays développés est estimée à 95 500 dollars des États-Unis en 2019. Cela signifie qu'un travailleur moyen dans le groupe des pays de l'OCI ne produit que 29,7 % de la production d'un travailleur moyen dans les pays développés. Des progrès ont été réalisés dans l'augmentation des niveaux de productivité, mais des efforts plus importants sont nécessaires pour réduire l'écart avec les pays développés.

La part de la main-d'œuvre hautement qualifiée est passée de 15,5 % en 2015 à 16,0 % en 2019, ce qui reflète les résultats des investissements réalisés dans le renforcement du capital humain dans les pays de l'OCI. Si l'on compare avec d'autres groupes de pays, les pays de l'OCI enregistrent une part plus faible d'employés à hautes compétences que celle du groupe des pays développés, tout en affichant des parts similaires avec les pays en développement non membres de l'OCI. Cependant, les progrès réalisés par les pays en développement non membres de l'OCI ainsi que par les pays développés sont plus importants que ceux réalisés par les pays de l'OCI en ce qui concerne l'augmentation de la part des professions exigeant de hautes compétences. Cela montre que l'investissement réalisé dans le développement du capital humain est insuffisant.

Le chômage total était en moyenne de 6,7 % dans les pays de l'OCI en 2019. Ce taux était de 6,2 % en 2015. Alors que le taux de chômage a diminué dans d'autres groupes de pays, y compris la moyenne mondiale, il a augmenté dans les pays de l'OCI. Il est évident que les politiques qui s'attaquent au problème du chômage ne donnent pas les résultats escomptés en termes de réduction du taux de chômage. Il est impératif de concevoir des politiques alternatives et de renforcer la coopération pour lutter contre le chômage dans les pays de l'OCI.

De même, **le chômage des jeunes** a connu une tendance à la hausse dans les pays de l'OCI au cours de la période considérée. En 2019, on estime que le chômage des jeunes dans les pays de l'OCI atteindra 14,5 %, contre 13,7 % en 2015. Notant le fait que plus de 25% de la population des jeunes dans les pays de l'OCI ne sont pas dans l'éducation ou l'emploi, les pays de l'OCI ont besoin de créer des opportunités pour une meilleure éducation et des possibilités d'emploi pour éviter tout autre problème économique et social.

3.2 Enquête sur la mise en œuvre

L'enquête sur la mise en œuvre a deux grands objectifs. L'une consiste à observer la réalisation des actions suggérées par le document de stratégie et l'autre à identifier les possibilités de partage des connaissances et des expériences entre les pays membres. Pour mener l'enquête, le Secrétariat Général de l'OCI et le SESRIC ont circulé une note verbale aux pays membres le 7 novembre 2018 (No : OIC/ECO-04/E-12/005119) de désigner un point focal auprès des institutions nationales compétentes pour recueillir des informations et des données fiables

relatives à la mise en œuvre de l'enquête. Certains autres pays ont indiqué leurs points focaux lors de la 4ème Conférence islamique des ministres du travail qui s'est tenue à Djeddah, Royaume d'Arabie Saoudite. En conséquence, 27 membres de l'OCI ont nommé un point focal pour fournir des informations au SESRIC. La liste des pays avec des informations sur leurs points focaux est fournie à l'annexe 1.

Le SESRIC a lancé l'enquête en décembre 2018 pour recueillir les données initiales et présenter les résultats pendant la 3ème Réunion du Comité directeur de la Conférence islamique des ministres du travail, qui s'est tenue les 10 et 11 mars à Djeddah, en Arabie Saoudite. Le délai a été prolongé à plusieurs reprises à la demande des pays membres. La dernière prolongation a été accordée par le comité directeur jusqu'au 15 avril 2019. À la fin de cette période, un total de 20 pays ont répondu à l'enquête. La liste des pays qui ont répondu à l'enquête est fournie à l'annexe 2.

Cette section fournit une brève analyse des résultats de l'enquête pour chaque domaine thématique ainsi que pour chaque pays ayant répondu individuellement. Dans l'ensemble, les résultats indiquent que des progrès significatifs ont déjà été réalisés dans la mise en œuvre des actions suggérées. Il existe également une forte volonté d'échanger des connaissances et des expériences en vue d'atteindre les objectifs stratégiques.

(i) Domaines thématiques

Le document de stratégie a identifié cinq domaines de coopération thématiques d'action stratégique : Celles-ci sont : (1) encourager la participation au marché du travail ; (2) améliorer l'employabilité ; (3) protéger la sécurité et le bien-être des travailleurs ; (4) améliorer la productivité du travail ; (5) réduire le chômage. Il y a 21 objectifs stratégiques et 162 actions spécifiées dans ces domaines thématiques. Cette sous-section fournit une analyse sommaire de la mise en œuvre des actions énumérées dans le document stratégique pour chaque domaine thématique.

(1) Encourager la participation au marché du travail

Considérant les taux de participation à la population active relativement plus faibles dans les pays de l'OCI, il est nécessaire d'accorder plus d'attention aux défis liés à l'inactivité du marché du travail. Relever ce défi pourrait contribuer à la réalisation d'une économie plus englobante et productive à travers la région de l'OCI. La réduction de l'inactivité économique stimule non seulement le développement économique, mais contribue également à résoudre divers problèmes sociaux.

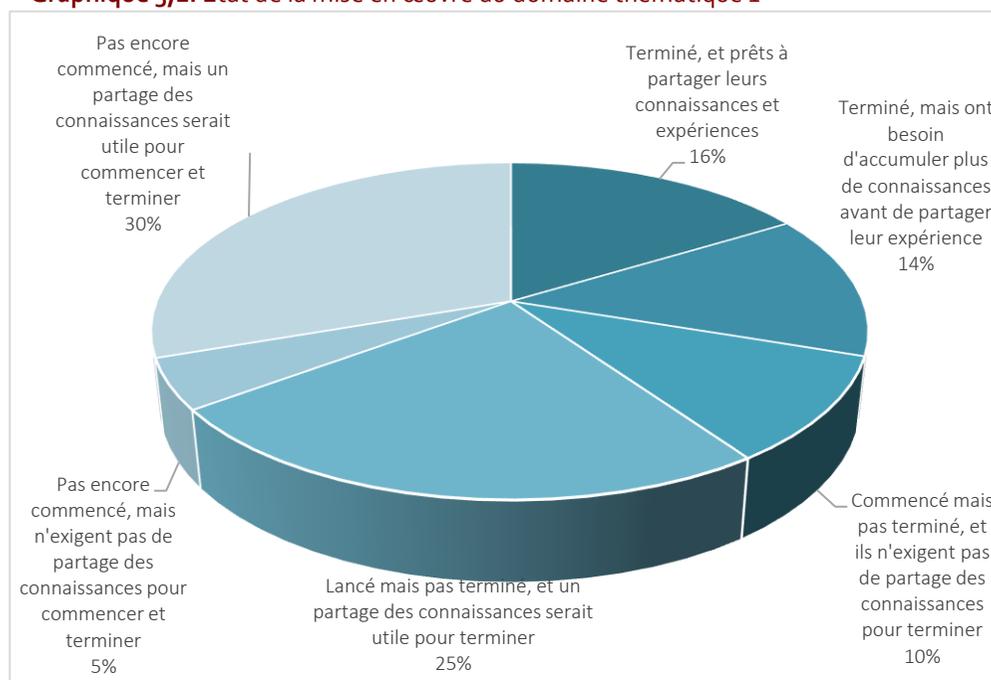
Afin d'encourager la participation au marché du travail, cinq objectifs stratégiques (SG) sont proposés dans le document de stratégie. Celles-ci sont :

- **OS 1.1:** Améliorer les perspectives et les résultats du marché du travail (6 actions)
- **OS 1.2:** Promouvoir le développement des compétences en fonction des besoins du marché du travail (7 actions)

- **OS 1.3:** Mettre en œuvre des politiques inclusives pour améliorer la participation des femmes, des jeunes et des personnes âgées (9 actions)
- **OS 1.4:** Concevoir des politiques pour réduire l'écart entre la participation au marché du travail dans les zones urbaines et rurales (5 actions)
- **OS 1.5:** Concevoir des programmes et des politiques pour activer les potentiels des groupes vulnérables, y compris les handicapés, les ex-délinquants et les personnes déplacées sur le marché du travail (8 actions)

Les actions proposées dans le cadre de ce domaine thématique ont un taux de mise en œuvre plus élevé par les pays répondants. Au total, 30 % de toutes les actions ont été menées à bien et dans plus de la moitié de ces actions, les pays membres sont en mesure de transférer leurs connaissances et leur expérience. 35 % des actions ont déjà été lancées, mais 35 % d'autres actions attendent d'être lancées. Dans 71% des actions, il y a une volonté de partager les connaissances et l'expérience entre les pays ayant répondu à l'enquête (graphique 3.1).

Graphique 3,1: État de la mise en œuvre du domaine thématique 1



Source: Enquête 2019 du SESRIC sur la mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI.

(2) Améliorer l'employabilité

Le niveau de compétences et de qualifications d'une personne est un facteur critique dans l'amélioration de l'employabilité sur le marché du travail. Le développement des compétences est nécessaire pour améliorer l'employabilité, améliorer la productivité, permettre l'adéquation entre l'offre de compétences et les besoins des marchés du travail et faciliter l'adaptation aux changements technologiques et aux marchés. Pourtant, l'inadéquation des

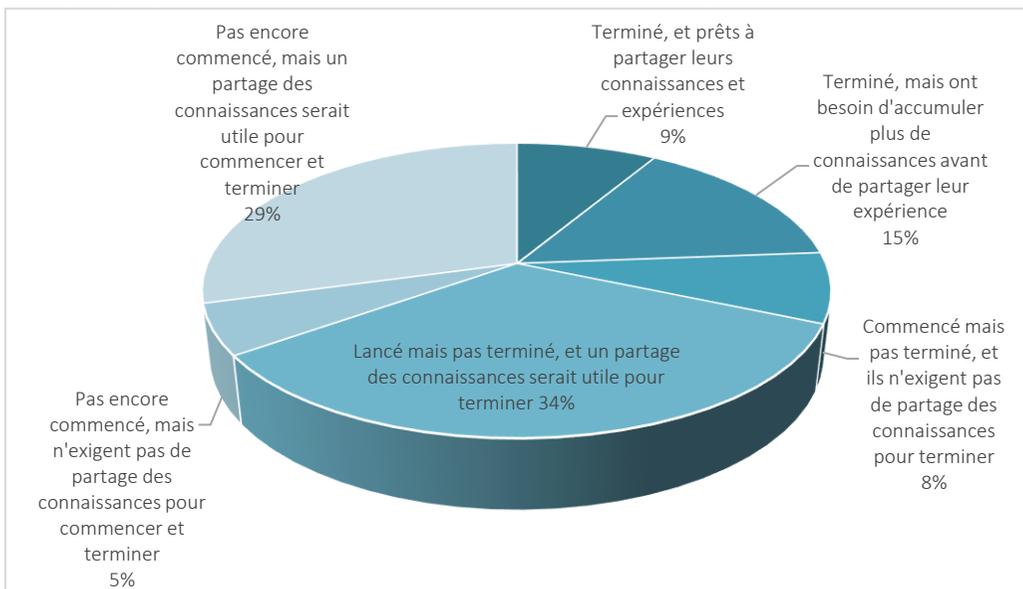
compétences est l'un des principaux défis auxquels sont confrontés les pays de l'OCI. Il peut y avoir différentes explications pour expliquer pourquoi le niveau de compétences des individus ne correspond pas au niveau de compétences requis sur le marché du travail, mais l'inadéquation des compétences est un phénomène malsain sur le marché du travail qui a des conséquences négatives importantes.

Dans ce contexte, quatre objectifs stratégiques sont proposés par le document de stratégie pour améliorer l'employabilité :

- **OS 2.1:** Améliorer considérablement la base de compétences de la main-d'œuvre pour améliorer l'employabilité (8 actions)
- **OS 2.2:** Réduire l'inadéquation des compétences (10 actions)
- **OS 2.3:** Mettre en œuvre des politiques spéciales pour améliorer l'employabilité des groupes vulnérables (10 actions)
- **OS 2.4:** Améliorer le fonctionnement des marchés du travail et des institutions (8 actions)

Selon les réponses à l'enquête, seulement 24 % des actions ont été initialement réalisées par les pays membres ayant répondu, soit le taux de réalisation le plus faible parmi les cinq domaines thématiques. Dans 9 % d'entre eux, les pays membres sont prêts à partager leurs connaissances et leur expérience. En outre, 42 % des actions ont été lancées mais non achevées et, dans la majorité des cas, le partage des connaissances est considéré comme un instrument utile pour atteindre les objectifs. Enfin, 34 % des actions n'ont pas été lancées du tout, mais la majorité des pays considèrent le partage des connaissances comme un élément important (graphique 3.2).

Graphique 3.2: État de la mise en œuvre du domaine thématique 2



Source: Enquête 2019 du SESRIC sur la mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI.

(3) Assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs

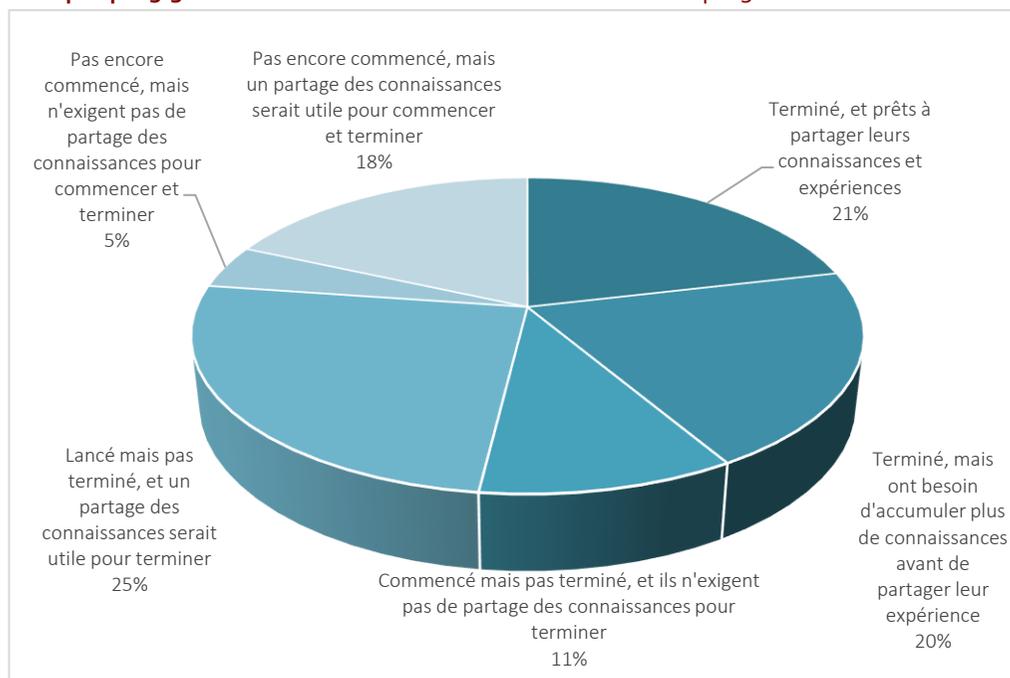
La sécurité et la santé au travail (SST) représentent un élément clé pour parvenir à des conditions de travail décentes et maintenir le bien-être des travailleurs. Il s'agit de protéger la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs. Une législation et des règlements appropriés, accompagnés de moyens adéquats d'application sont essentiels pour la protection de la sécurité et la santé des employés. En outre, environ 262 millions de travailleurs dans les pays de l'OCI vivent dans l'extrême pauvreté ou dans une pauvreté modérée avec moins de 3,10 dollars des États-Unis de revenu par jour, bien qu'ils aient un emploi.

Dans ce contexte, cinq objectifs stratégiques sont identifiés pour protéger la sécurité et le bien-être des travailleurs dans les États membres de l'OCI:

- **OS 3.1:** Renforcer les mesures pour la sécurité et la santé au travail (10 actions)
- **OS 3.2:** Élargir les mesures de protection sociale pour tous (7 actions)
- **OS 3.3:** Prévenir la discrimination sur le marché du travail et sur le lieu de travail (6 actions)
- **OS 3.4:** Éliminer le travail des enfants et le travail forcé (10 actions)
- **OS 3.5:** Réduire l'emploi informel et promouvoir le travail décent (7 actions)

Le taux d'achèvement le plus élevé a été indiqué dans ce domaine thématique par les pays répondants. 41 % des actions ont déjà été réalisées et dans 21 % des cas, ils sont prêts à partager leurs connaissances et leur expérience. 36% des actions ont été initiées par les pays

Graphique 3.3: État de la mise en œuvre du domaine thématique 3



Source: Enquête 2019 du SESRIC sur la mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI.

membres et seulement 23% des actions n'ont pas encore été initiées. Cela reflète l'importance accordée à la protection de la sécurité et du bien-être des travailleurs. Dans 64 % des actions, les pays sont prêts (21 %) ou disposés à s'engager (43 %) dans un échange de connaissances et de meilleures pratiques (graphique 3.3).

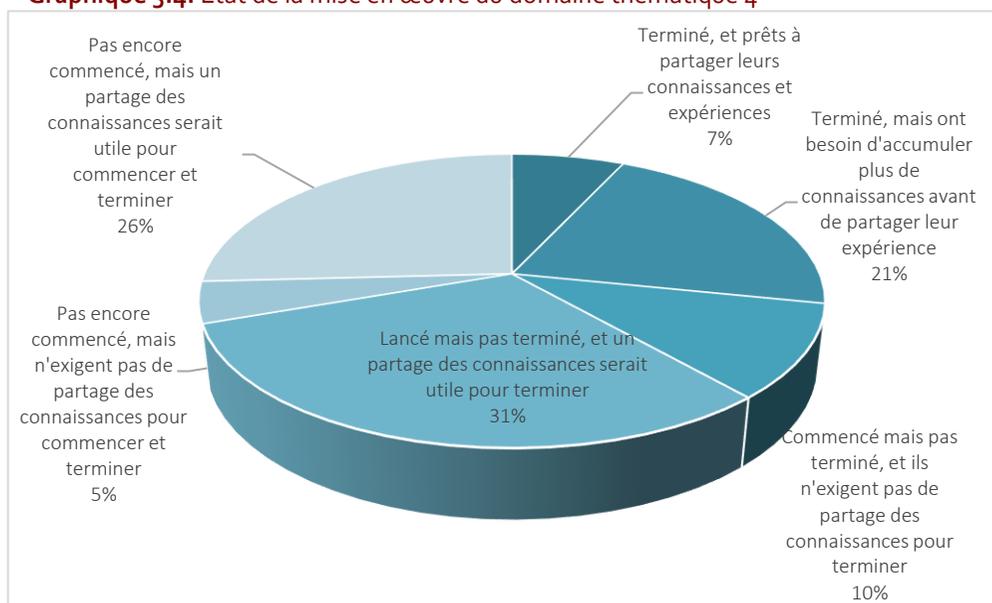
(4) Promouvoir la productivité du travail

Les travailleurs des pays de l'OCI produisent en moyenne moins de biens et de services que leurs homologues dans le reste du monde. Cela implique que les pays de l'OCI ont un problème de productivité. Dans un contexte plus large, la productivité du travail peut être améliorée par diverses politiques macroéconomiques, y compris des politiques visant à promouvoir l'innovation, la science et la technologie, l'investissement et le capital humain. Dans le contexte du marché du travail, la promotion de la productivité du travail est davantage liée à l'utilisation efficace des capacités humaines existantes. Le stock de capital humain joue un rôle important dans la détermination de la capacité à absorber de nouvelles connaissances et technologies et, ainsi, à accroître la productivité du travail.

Dans ce contexte, quatre objectifs stratégiques (OS) sont identifiés pour promouvoir la productivité :

- **OS 4.1:** Utiliser efficacement les capacités existantes (7 actions)
- **OS 4.2:** Promouvoir des programmes de formation en cours d'emploi et d'apprentissage tout au long de la vie (8 actions)
- **OS 4.3:** Investir dans les nouvelles compétences (6 actions)
- **OS 4.4:** Investir dans une infrastructure physique et numérique durable (5 actions)

Graphique 3.4: État de la mise en œuvre du domaine thématique 4



Source: l'Enquête 2019 du SESRIC sur la mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI.

Les actions liées à la promotion de la productivité du travail ont un taux d'achèvement de 28 %. 41 % des actions sont lancées mais non achevées. Dans l'ensemble, les pays ayant répondu à l'enquête ont indiqué qu'ils étaient prêts à s'engager avec d'autres pays membres dans l'échange de connaissances et d'expériences dans 64 % des actions (graphique 3.4).

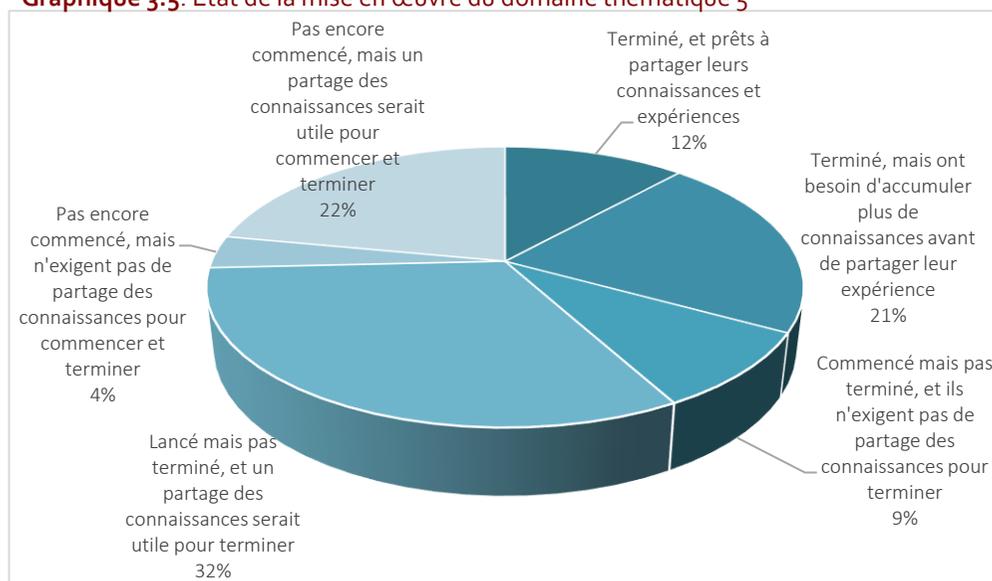
(5) Réduire le chômage

Le chômage est resté l'un des problèmes les plus difficiles à travers le monde et les pays de l'OCI continuent d'avoir des taux de chômage moyens plus élevés que le reste du monde. En particulier, les taux de chômage de la main-d'œuvre féminine sont plus élevés que ceux des hommes. Les chiffres sur les taux de chômage des jeunes dans les pays de l'OCI ne sont pas non plus très prometteurs, car les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) continuent de souffrir intensément du manque d'opportunités d'emplois décents. Cependant, la capacité de production des pays de l'OCI doit être activée par la prise en compte des obstacles structurels qui laissent beaucoup de jeunes, femmes, personnes handicapées et travailleurs peu qualifiés sans emploi.

Dans ce contexte, trois objectifs stratégiques (OS) sont identifiés par le document de stratégie pour aider à réduire le chômage :

- **OS 5.1:** Développer les politiques actives du marché du travail pour réduire le chômage (6 actions)
- **OS 5.2:** Mettre en œuvre des politiques pour améliorer la création d'emplois (7 actions)
- **OS 5.3:** Concevoir des programmes spéciaux pour réduire le chômage des jeunes et des femmes (12 actions)

Graphique 3.5: État de la mise en œuvre du domaine thématique 5

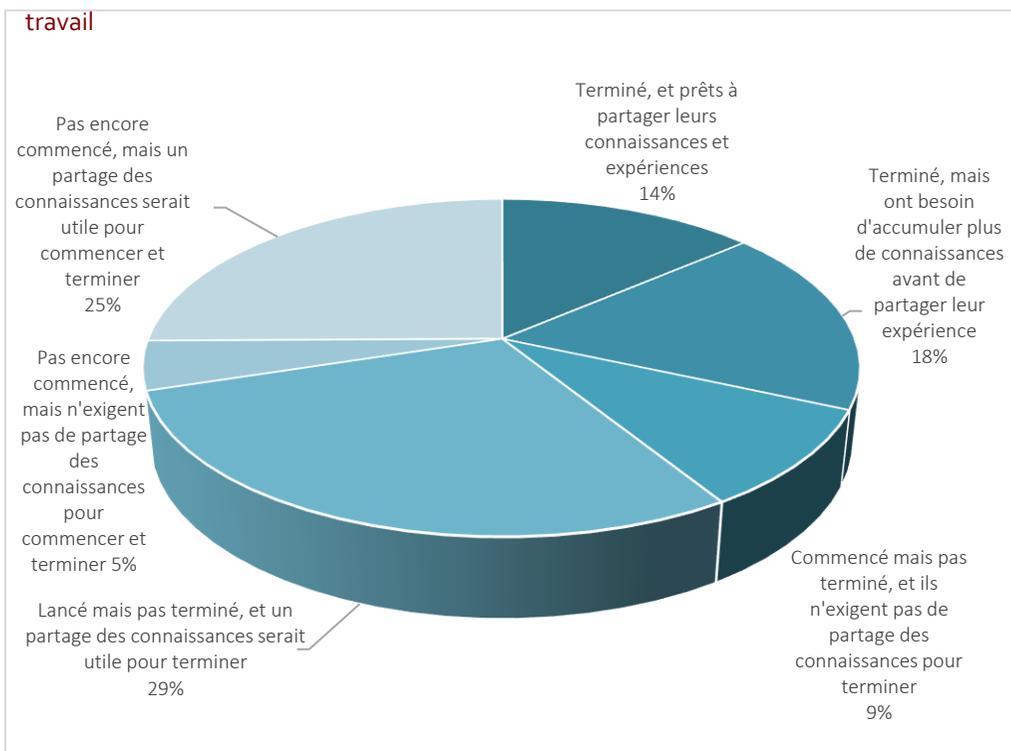


Source: l'Enquête 2019 du SESRIC sur la mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI.

Des mesures visant à réduire le chômage ont déjà été prises par les pays répondants et 33 % d'entre elles sont achevées. 41% des actions sont initiées, mais dans 32% des actions, il y a une demande de partage des connaissances. Après le domaine thématique 3, c'est le domaine où le taux d'achèvement ou d'initiation est le plus élevé. Seulement 26% des actions n'ont pas encore commencé. Cela reflète également l'importance cruciale accordée à la lutte contre le chômage dans les pays de l'OCI (graphique 3.5).

Au total, 32 % de toutes les actions ont été réalisées, 38 % ont été lancées mais non terminées et 30 % n'ont pas encore été lancées (graphique 3.6). En outre, dans 68 % des cas, les pays sont disposés à s'engager dans une activité de partage des connaissances. Cela reflète des conditions initiales relativement solides pour avancer et atteindre les objectifs stratégiques suggérés dans le document de l'OCI sur la stratégie du marché du travail pour 2025.

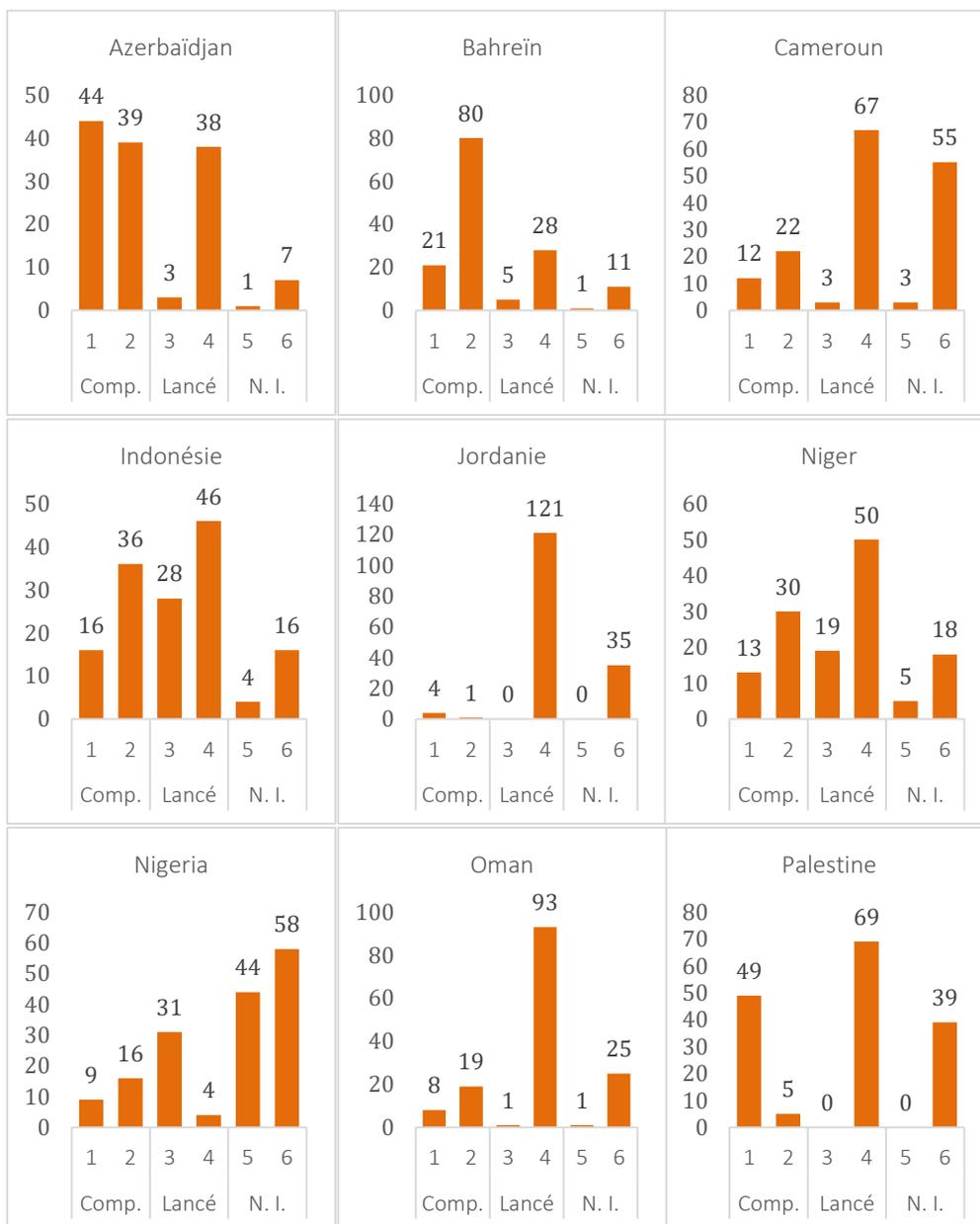
Graphique 3.6: État général de la mise en œuvre de la stratégie de l'OCI pour le marché du travail



Source: l'Enquête 2019 du SESRIC sur la mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI.

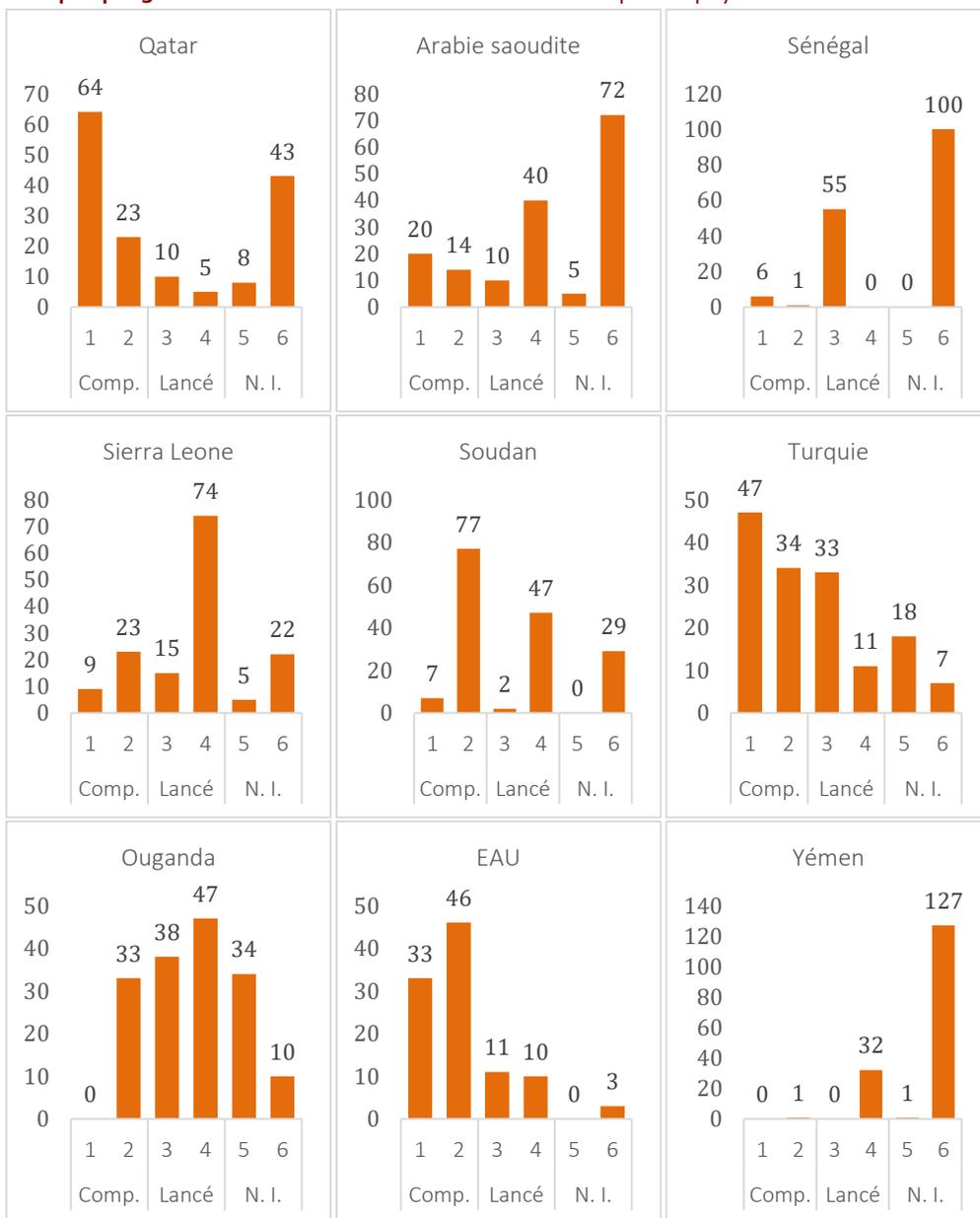
(ii) Réponses au niveau des pays

Le statut de mise en œuvre des actions est très hétérogène entre pays. Si certains pays ont déclaré avoir déjà réalisé la majorité des actions, d'autres ont indiqué qu'ils en étaient encore aux premiers stades de la mise en œuvre des activités et qu'ils bénéficieraient du transfert de connaissances des pays plus avancés (graphiques 3.7 et 3.8).

Graphique 3.7: État d'avancement de la mise en œuvre par les pays - I


Source: l'Enquête 2019 du SESRIC sur la mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI. (1) Réalisé, et prêt à partager les connaissances et l'expérience (2) Réalisé, mais doit accumuler plus de connaissances avant de partager l'expérience (3) Commencé mais pas terminé, et ne nécessite pas de partage des connaissances pour être terminé (4) Commencé mais pas terminé, et le partage des connaissances serait utile pour être terminé (5) Pas encore commencé, mais ne nécessite pas de partage des connaissances pour être commencé et terminé (6) Pas encore commencé, mais le partage des connaissances serait utile pour être commencé et terminé.

Graphique 3.8: État d'avancement de la mise en œuvre par les pays - II



Source: Enquête 2019 du SESRIC sur la mise en œuvre de la stratégie du marché du travail. (1) Réalisé, et prêt à partager les connaissances et l'expérience (2) Réalisé, mais doit accumuler plus de connaissances avant de partager l'expérience (3) Commencé mais pas terminé, et ne nécessite pas de partage des connaissances pour être terminé (4) Commencé mais pas terminé, et le partage des connaissances serait utile pour être terminé (5) Pas encore commencé, mais ne nécessite pas de partage des connaissances pour être commencé et terminé (6) Pas encore commencé, mais le partage des connaissances serait utile pour être commencé et terminé.

À cet égard, l'Azerbaïdjan, le Bahreïn, le Qatar, le Soudan, la Turquie et les Émirats arabes unis ont déjà réalisé au moins 50 % de toutes les actions recommandées dans le document de stratégie. Parmi ceux-ci, l'Azerbaïdjan, le Qatar et la Turquie sont les pays qui sont prêts à partager leurs connaissances et leur expérience dans la majorité des activités qu'ils ont menées à bien. D'autre part, la majorité des activités sont en cours en Jordanie, à Oman et en Sierra Leone, mais elles bénéficieraient des connaissances et de l'expérience d'autres pays.

Le Nigeria, le Sénégal et le Yémen sont les pays où au moins 50 % des actions ne sont toujours pas initiées. En fait, près de 80 % des actions au Yémen sont en attente de lancement, où une seule action serait terminée. À l'exception du Bahreïn, du Nigeria, de la Turquie et de l'Ouganda, tous les pays ayant répondu à l'enquête ont indiqué leur volonté de partager les connaissances et de bénéficier de l'expérience des autres dans au moins 50 % des actions. La Jordanie et la Palestine ont signalé le plus grand nombre d'actions dans lesquelles elles sont prêtes à s'engager dans une activité de partage des connaissances.

Tous ces résultats indiquent que des réalisations importantes ont été faites par certains pays et que la plupart des pays sont prêts à partager leurs connaissances et leur expérience avec d'autres. La plupart des pays qui sont en cours de lancement ou de mise en œuvre sont également intéressés par les expériences des autres. Cela réaffirme l'importance de la coopération régionale dans la réalisation des objectifs stratégiques visant à améliorer les conditions de vie et de travail dans les pays membres de l'OCI.

3.3 Recommandations pour une mise en œuvre efficace de la stratégie pendant la pandémie de COVID-19

Un document stratégique reflète le fait que l'on reconnaît les défis et que l'on s'engage à les relever. Il requiert non seulement que les pays réagissent aux problèmes existants, mais leur permet également d'être proactifs face aux défis futurs en établissant une vision à long terme. Il aide les pays à établir des priorités dans leurs actions visant à relever les défis en tenant compte des ressources, des capacités et des résultats attendus. Il est normalement moins complexe et moins maladroit d'avoir de tels plans au niveau national qu'au niveau régional ou international. Cela est principalement dû au fait que les pays qui s'engagent dans un partenariat au moyen d'un document stratégique ont généralement des caractéristiques socio-économiques différentes qui rendent les actions difficiles à harmoniser entre les pays. Pourtant, cette hétérogénéité offre des opportunités sous forme de partage d'expérience et de transfert de connaissances entre les pays concernés.

En reconnaissance de ces opportunités, la stratégie du marché du travail de l'OCI a été préparée pour comprendre les défis actuels du marché du travail auxquels sont confrontés les différents pays de l'OCI et pour stimuler le partenariat entre pays dans des domaines d'intervention spécifiques. C'était également la logique qui sous-tendait l'enquête sur la mise

en œuvre du document de stratégie, où les réponses ont été classées en fonction de la volonté des pays de s'engager dans le partage d'expériences.

Les actions proposées dans le document stratégique doivent être mises en œuvre au niveau de chaque pays en raison de la nature autochtone des défis du marché du travail. En raison de la divergence importante des défis du marché du travail entre les pays de l'OCI, on peut raisonnablement s'attendre à ce que certains pays soient plus avancés que d'autres dans la mise en œuvre de certaines actions. Toutefois, la volonté et la disposition à partager l'expérience et les connaissances, comme le montrent les résultats de l'enquête, offrent des possibilités d'améliorer les capacités à résoudre divers problèmes du marché du travail dans les pays qui ont des connaissances et des expériences limitées.

Les premiers résultats confirment cette configuration. Certains pays ont suffisamment d'expérience et de connaissances à partager et d'autres sont prêts à profiter de l'expérience des autres. Il existe quelques types d'activités communes qui pourraient être utilisées pour faciliter le transfert de connaissances, telles que des ateliers et des programmes de formation. Toutefois, la flambée actuelle de la pandémie de COVID-19 a considérablement limité les interactions en face à face ainsi que l'utilisation de ce type d'activités. Par conséquent, il convient de mettre en place des modalités innovantes pour faciliter le partage des connaissances entre les pays membres.

La pandémie de COVID-19 ne limite pas seulement l'opérationnalisation des activités habituelles, mais apporte également de nouveaux défis. Les mesures de verrouillage provoquent le sous-emploi ou le chômage dans les économies touchées. Elle a également des implications importantes sur les compétences, l'employabilité et le bien-être social. Par conséquent, il convient de donner la priorité à certains défis du marché du travail afin d'éviter une nouvelle détérioration des résultats du marché du travail et de procéder à une reprise rapide. À cet égard, une attention particulière devrait être accordée à la réduction du chômage, à l'élargissement du champ d'application des mesures de protection sociale et à la prévention de la dégradation des compétences durant la pandémie de COVID-19.

Afin de minimiser l'impact sur le marché du travail durant la pandémie, il est nécessaire d'améliorer l'aide à l'emploi et les services de recherche d'emploi, et d'offrir aux travailleurs des possibilités de formation pour améliorer leurs compétences. Les commandes de séjours à domicile offrent en fait une grande opportunité d'apprentissage en ligne et de mise à niveau des compétences, qui peuvent être subventionnées par les gouvernements. Pour ceux qui sont devenus chômeurs et n'ont pas eu la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, des programmes spéciaux de formation et de perfectionnement des compétences peuvent être mis en place et leur réintégration peut être soutenue par des services de recherche d'emploi pour les travailleurs et des incitations spéciales pour les employeurs. Compte tenu du fait qu'une grande partie de l'emploi dans les PME est informelle, des prestations supplémentaires

à court terme peuvent être fournies aux travailleurs concernés à titre d'assurance chômage et d'assistance en espèces.

Par ailleurs, des mesures politiques devraient être prises pour éviter la dégradation des compétences des personnes qui sont sans emploi ou qui ont décroché du marché du travail. Les programmes de développement des compétences sont fortement perturbés par la pandémie. De nombreux pays se sont tournés vers l'enseignement à distance afin de réduire le temps perdu dans les salles de classe et les ateliers. Ces mesures peuvent contribuer à atténuer les effets potentiels sur l'apprentissage et le développement des compétences. Toutefois, les compétences professionnelles vont continuer à stagner lors de la crise. Cela mettra une plus grande pression sur l'EFTP et les systèmes de compétences qui étaient déjà sous pression pour améliorer la qualité et la pertinence de leurs programmes.

D'autre part, le passage à l'apprentissage numérique a accentué les inégalités existantes et a engendré de nouvelles inégalités. De nombreux apprenants seront considérablement désavantagés en raison de leur accès limité à l'internet ainsi que d'autres restrictions sur leur capacité à apprendre dans un environnement numérique. Il est primordial d'améliorer l'infrastructure de l'internet et de garantir un accès à l'internet pour tous à un prix raisonnable. Il est également important d'élargir l'accès des apprenants aux applications et plateformes numériques en ligne et aux espaces d'apprentissage où ces derniers peuvent être utilisés. Sinon, la période post-pandémique se caractérisera par des défis plus importants en termes d'intégration des groupes défavorisés sur le marché du travail.

Pendant la pandémie, de nombreuses entreprises disposant d'infrastructures numériques avancées ont pu fournir des solutions d'apprentissage en ligne à leurs employés, mais la plupart des PME ont besoin d'un soutien spécifique de la part des services locaux de l'emploi et d'autres prestataires de services pour promouvoir l'amélioration et le recyclage des compétences de leurs employés. Bien que cela ait aidé les entreprises à limiter les pertes de productivité, de nombreuses PME ont souffert d'une perte de productivité du travail et ont entrepris de réduire le nombre de leurs employés. Dans un tel environnement, le rôle important que jouent déjà les services de l'emploi a augmenté avec la croissance du nombre de personnes qui ont perdu leur emploi. Les travailleurs licenciés étant confrontés au risque de chômage prolongé et d'obsolescence des compétences, il est important que les dispositifs de protection sociale soient soutenus par des mesures d'activation qui offrent des possibilités de perfectionnement et de requalification aux travailleurs précaires et à ceux qui sont en transition (OIT, 2020). Une formation et un ré-apprentissage en ligne sur les compétences essentielles seront également nécessaires, ainsi qu'une orientation intensifiée, pour maintenir le niveau d'employabilité durant la période de crise.

Les mesures d'intervention de COVID-19 ont également eu un impact involontaire sur les populations vulnérables de réfugiés et de migrants à travers le monde. Pour les réfugiés, les migrants et leurs familles, la perte d'un soutien économique et/ou d'un revenu est reconnue

avoir des conséquences mortelles immédiates. Il est donc important pour les pays de l'OCI d'introduire et de mettre en place immédiatement des mécanismes de protection sociale pour les réfugiés et les migrants. Ces mécanismes peuvent inclure des mesures de soutien sous forme de filets de sécurité sociale, permettant aux réfugiés et aux migrants de subvenir à leurs besoins fondamentaux. Les pays de l'OCI devraient également encourager les employeurs à retenir les travailleurs migrants en leur offrant des incitations (telles que des subventions, une réduction des coûts de recrutement, des taxes sur l'emploi) et aider les travailleurs migrants à conserver ou à enregistrer leur statut juridique dans le pays d'accueil sans crainte de poursuites pénales.

SECTION 4

ÉTUDES DE CAS SUR LES BONNES PRATIQUES ET LES LEÇONS APPRISSES

La Stratégie du Marché du Travail de l'OCI adoptée lors de la 4^{ème} Conférence islamique des ministres du Travail qui s'est tenue à Djeddah, Arabie saoudite les 21 et 22 février 2018, définit une vision pour un partenariat plus renforcé entre les États membres de l'OCI afin de surmonter les défis communs dans ce domaine. Conformément à la modalité de mise en œuvre proposée dans le document de stratégie, le SESRIC a mené une première enquête au cours du premier semestre 2019. Dans l'ensemble, les résultats de l'enquête indiquent qu'une bonne partie des activités est déjà mise en œuvre. Comme les pays membres répondants ont indiqué que 32% des actions sont déjà achevées, 38 % des actions sont lancées mais non achevées et les 30 % restantes ne sont pas encore lancées.

Dans l'enquête, les points focaux des pays répondants ont identifié un certain nombre de domaines dans lesquels les modalités de mise en œuvre de la stratégie du marché du travail ont été achevées et où les connaissances et l'expérience sont prêtes à être partagées. Le SESRIC a demandé aux pays membres de partager leurs bonnes pratiques potentielles afin de les mettre en évidence dans son rapport d'avancement sur la mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI. L'objectif principal de cette pratique est de rassembler des études de cas sur les meilleures pratiques des pays de l'OCI qui font la lumière sur un problème central dans le domaine du marché du travail et apportent une solution concrète à ce problème.

Ces études de cas sont censées présenter les principales réalisations qui ont suivi la mise en œuvre d'un programme visant à résoudre un problème fondamental du marché du travail, mais elles ne doivent pas nécessairement être une réussite à 100%. Elles peuvent également présenter des expériences sur ce qui n'a pas bien fonctionné pendant la mise en œuvre et sur ce qui doit être fait pour éviter de tels échecs dans les interventions futures. Elles peuvent mettre en évidence les occasions manquées, y compris les synergies manquées avec d'autres parties prenantes, pour obtenir des résultats plus efficaces.

Graphique 4.1: Liste des études de cas sur les meilleurs pratiques et les enseignements tirés

Domaines thématique 1: Encourager la participation au marché de travail

- **Arabie Saoudite:** les pratiques permettant aux femmes de travailler sur le marché de travail Saoudien
- **Turquie:** atelier protégé pour les personnes souffrant de troubles mentaux et/ou psychologiques

Domaine thématique 2: Accroître l'employabilité

- **Djibouti:** projet de soutien à l'emploi des jeunes
- **Malaisie :** Développer des entrepôts de données centralisés sur les informations liées au marché de travail
- **Nigéria:** Le programme N-Power dans le cadre du programme national d'investissement social

Doomaine thématique 3: Protéger la sécurité et le bien-être des travailleurs

- **Azerbaïdjan:** Plan d'action sur la prévention de l'emploi informel dans le pays
- **Cameroon:** Programme des travailleurs migrants
- **Arabie Saoudite:** le programme stratégique national pour la santé et la sécurité au travail **Palestine:** le programme national de la santé et la sécurité au travail
- **Turquie:** un modèle intégré de l'élimination des pires formes de travail des enfants dans l'agriculture saisonnière pour la récolte des noix de cajou en Turquie

Doomaine thématique 4: Promouvoir la productivité du travail

- **Malaisie:** Améliorer l'efficacité des initiatives de talent corp: évaluation du programme d'experts revenant et du programme de permis de résidence -talent

Domaine thématique 5: Réduire le chômage

- **Azerbaïdjan:** Programme de travail indépendant
- **Cameroon:** Programme pour réduire le chômage des jeunes et des femmes
- **Palestine:** Programme de projet pour accroître le travail indépendant et améliorer les possibilités d'entrepreneuriat pour les jeunes, les travailleurs non qualifiés et les artisans dans le secteur des affaires

Programmes transversaux

- **Turquie:** établir et diriger un système de qualifications nationales de qualité
- **Qatar:** Renforcement du système de protection des salaires
- **Turquie :** créer des emplois et des possibilités d'entrepreneuriat pour les syriens sous protection temporaire et les communautés hôtes en Turquie

En réponse à la demande du SESRIC pour les meilleures pratiques des membres de l'OCI, le SESRIC a reçu 29 études de cas de 9 pays en relation avec différents objectifs et actions stratégiques du document stratégique. 17 d'entre elles sont sélectionnées et présentées dans ce rapport. Trois critères principaux sont adoptés pour la sélection des études de cas :

- Si l'étude de cas est un bon exemple d'un problème commun du marché du travail ;
- Si l'étude de cas offre la solution optimale à un problème commun du marché du travail ; et
- Si le succès de l'étude de cas est transférable et reproductible dans d'autres pays membres de l'OCI.

Si une étude de cas répond à tous ces critères, elle est sélectionnée pour une mise en forme supplémentaire et sera présentée dans ce rapport. La liste des études de cas sélectionnées figure dans le graphique 4.1. Les études de cas sont regroupées sous différents domaines thématiques. Quelques-unes sont rapportées dans le cadre des programmes transversaux, car il s'avère qu'elles sont liées à plus d'un domaine thématique du plan stratégique.

Domaine thématique 1: Encourager la participation au marché du travail

ARABIE SAOUDITE	
Nom du programme	Pratiques permettant aux femmes d'entrer sur le marché de travail saoudien
Durée	La durée n'est pas fixe
Portée	Nationale
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Ministère du Travail et du Développement social
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	OS 1.3: Mettre en œuvre des politiques inclusives pour améliorer la participation des femmes, des jeunes et des personnes âgées
Secteurs visés	Les entreprises du secteur privé au Royaume de l'Arabie Saoudite
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Le chômage des femmes saoudienne et les opportunités et domaines de travail limités qui s'offrent à elles dans le secteur privé.
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	Taux de chômage élevé des femmes par rapport aux hommes dans le Royaume, et possibilités et domaines de travail limités pour les femmes
Conception de la politique	<p>Un ensemble de décisions, lois, règlements et programmes ont été publiés pour accroître les possibilités et les domaines de travail afin de réaliser l'autonomisation du travail des femmes et la vision 2020-2030 de l'Arabie saoudite. Ceux-ci comprennent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encourager les femmes à travailler dans les magasins, les marchés et les usines, • Localiser de nombreuses activités économiques et permettre aux femmes d'y travailler, notamment en localisant 12 activités économiques ... Et d'autres activités • Organiser le travail des femmes et fournir un environnement de travail approprié qui tient compte de l'aspect religieux et social et de la nature des femmes. • Programmes de télétravail / travail à distance • Programmes de soutien à l'emploi • Programme de travail à temps partiel • Programme pour les familles productives « Travailler à domicile » • Le Programme Qurrah pour soutenir l'hospitalité des enfants • Programme d'accès (soutien au transport des femmes qui travaillent)

	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un système de contrôle des infractions comportementales dans l'environnement de travail • Organiser des équipes de nuit • Programme pour le travail indépendant
MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre des décisions et des législations qui contribuent à accroître les opportunités et les domaines de travail des femmes • Mettre en place des programmes pour aider le secteur privé et éliminer les obstacles à l'intégration des femmes, afin que les emplois dans ce secteur deviennent plus attrayants et plus acceptables • Organiser plusieurs ateliers, réunions et campagnes médiatiques sur l'importance de la participation des femmes au marché du travail saoudien • Mesurer le taux de chômage des femmes pour connaître les résultats obtenus
Financement	Sources nationales
Suivi	L'indicateur clé de performance Pourcentage de femmes participant au marché de travail saoudien
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir aux femmes de nouvelles possibilités et de nouveaux domaines d'emploi • Accroître la participation des femmes saoudiennes au marché du travail • Le taux de chômage des femmes est moins élevée qu'avant • Rendement économique pour l'État en occupant des emplois - en remplaçant la main-d'œuvre nationale par des travailleurs étrangers • Participer efficacement à l'économie en augmentant le facteur humain • Accroître les entreprises commerciales détenues par des femmes saoudiennes (chefs d'entreprise)
Principaux défis et enseignements tirés	<ul style="list-style-type: none"> • Les possibilités et les domaines de travail sur le marché du travail sont limités pour les femmes en raison de plusieurs conditions sociales dominantes • Certains personnes dans la société saoudienne refusent d'autoriser les femmes à exercer certaines professions • L'absence d'un environnement de travail approprié pour les femmes dans de nombreuses entreprises du secteur privé, tenant compte des aspects sociaux et religieux • L'incompatibilité de la nature de certaines professions pour les femmes • La crainte de certaines femmes d'accéder au marché du travail

4. Études de cas sur les bonnes pratiques et les leçons apprises

INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	Ministère du Travail et du Développement social
Téléphone	+966594353502
LIENS UTILES POUR PLUS D'INFORMATIONS	
Le site web du ministère du Travail et du Développement social (Accès au Centre de connaissances _ accès à la page des décisions ou règlements) - https://mlsd.gov.sa/ Fonds de développement des ressources humaines "Objectif". - https://www.hrdf.org.sa	
TURQUIE	
Nom du programme	Ateliers protégés pour les personnes souffrant de handicaps mentaux et/ou psychologiques
Durée	(30.04.2016 – les demandes se poursuivent encore)
Portée	Il s'agit d'un programme national qui vise à promouvoir l'emploi de personnes souffrant de handicaps mentaux et/ou psychologiques dans le secteur privé, conformément à un règlement entré en vigueur en avril 2016 afin de fournir une aide de l'État aux lieux de travail protégés.
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux (MFTSS), Direction générale des personnes handicapées et des personnes âgées
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	1.5. Concevoir des programmes et des politiques visant à activer le potentiel des groupes vulnérables, notamment les handicapés, les anciens délinquants et les personnes déplacées sur le marché du travail
Secteurs visés	Secteur des services et de l'industrie
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Les personnes souffrant d'un handicap mental et/ou psychologique ont plus de difficultés à entrer sur le marché du travail que les autres groupes.
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	En 2012, le projet « Analyse du marché du travail en termes de handicap » a été mené par la Direction générale des personnes handicapées et des personnes âgées du ministère du travail et des affaires sociales (1628 fonctionnaires du secteur privé ont été interrogés, ainsi que 50 travailleurs ou plus). L'étude montre que les employeurs ne veulent pas employer de personnes souffrant d'un handicap mental et/ou psychologique.
Conception de la politique	Bien qu'il n'y ait pas eu de réglementation législative en 2004, les centres de production où les personnes handicapées ont reçu une formation professionnelle et, dans une certaine mesure, ont participé à l'emploi, ont assumé une sorte de fonction de travail protégé. À cet égard, 14 lieux de travail protégés opérant dans trois régions ont été visités entre le 25 mai 2004 et le 12 juin 2004 afin de recueillir des informations sur des sujets tels que les structures, les problèmes rencontrés, les objectifs, le nombre de travailleurs handicapés et les centres ont été évalués en fonction de critères relatifs aux lieux de

	<p>travail protégés. À la lumière de ces évaluations, on a veillé à ce que les lieux de travail protégés prennent leur place dans la législation et soient mis à l'ordre du jour du pays.</p> <p>Dans ce contexte, l'article 3 de la loi sur les personnes handicapées (datée du 01/07/2005 et numérotée 5378) indique les ateliers et lieux de travail protégés auxquels l'État offre un soutien technique et financier afin d'intégrer les personnes handicapées mentales au marché du travail. Le règlement sur les lieux de travail protégés a été élaboré sur la base de cette loi qui est entrée en vigueur en 2005 pour la première fois.</p> <p>Le règlement sur les lieux de travail protégés du 6/11/2013 identifie des procédures et des principes concernant le fonctionnement et la supervision des lieux de travail ouverts par des entités réelles ou légales pour les personnes handicapées dont l'inclusion dans le marché du travail est difficile.</p> <p>Un certain montant de frais à payer pour les personnes handicapées travaillant dans un lieu de travail protégé conformément au règlement sur les paiements est entré en vigueur le 30 avril 2016, lorsque le numéro 29699 a été publié au Journal officiel.</p>
MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	<p>Le nombre d'employés handicapés sur ces lieux de travail ne peut être inférieur à 75% du total des employés. Le processus d'embauche est initié par la demande personnelle des personnes handicapées enregistrées auprès de l'Agence turque pour l'emploi. Les dossiers des employés sont conservés par les directions provinciales du Ministère du travail et de la sécurité sociale.</p> <p>Direction provinciale de la famille, du travail et des services sociaux, Direction provinciale du travail et de l'institution de l'emploi, Direction provinciale de l'éducation nationale, Direction provinciale de la santé et autres institutions et organismes publics désignés par le gouvernorat, dont le secrétariat est assuré par la Direction provinciale de la famille, du travail et des services sociaux, commission dont les principes et procédures sont déterminés par la Direction générale des personnes handicapées et des personnes âgées.</p>
Financement	<p>La direction provinciale du MTSS est autorisée à accorder des incitations aux lieux de travail protégés conformément à la législation en accordant une assurance sociale, une aide fiscale et salariale à l'employeur.</p>
Suivi	<p>Les lieux de travail protégés remettent les documents à la direction provinciale du MTSS où ils se trouvent pour demander les paiements pour chaque mois et pour chaque employé handicapé.</p> <p>Les ateliers protégés soumettent un rapport d'activité annuel contenant des informations telles que la production, l'emploi, les ventes, les dons, les investissements, le marketing, les stocks, le personnel employé à la Direction provinciale de la famille, du travail et des services sociaux en mars de chaque année. (Règlement sur les lieux de travail protégés, article 18)</p>
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<p>90 personnes (60 hommes et 30 femmes) souffrant d'un handicap mental et/ou psychologique sont employées dans 10 lieux de travail protégés dans tout le pays, 6 dans le secteur industriel et 4 dans le secteur des services.</p>

4. Études de cas sur les bonnes pratiques et les leçons apprises

Principaux défis et enseignements tirés	La durabilité et la gestion des ateliers protégés sont affectées par les conditions du marché du travail ouvert. Elle peut provoquer l'isolement car il n'existe pas de programmes de transition vers un marché du travail ouvert.
INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	Ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux, Direction générale des personnes handicapées et des personnes âgées
Email	bilgiedinme.eyhgm@ailevecalisma.gov.tr
Téléphone	+90 (312) 705 70 00 / 70 01
LIENS UTILES POUR PLUS D'INFORMATIONS	
https://ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/sayfalar/korumali-%C4%B0syeri/ https://www.youtube.com/watch?v=RkTgONKPrEg https://www.youtube.com/watch?v=Fn-FgdHp37M	

Domaine thématique 2: Améliorer l'employabilité

DJIBOUTI	
Nom du programme	Projet de soutien à l'emploi des jeunes
Durée	Juillet 2016 au février 2018
Portée	240 diplômés et non diplômés intégrés dans des entreprises du secteur privé au niveau national et promotion de l'emploi indépendant de 20 jeunes et femmes dans l'industrie de la pêche.
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Agence nationale pour l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle (ANEFIP)
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	<p>Améliorer l'employabilité:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer considérablement la base de compétences de la main-d'œuvre pour améliorer l'employabilité; • Réduire les inadéquations de compétences ; • Mettre en œuvre des politiques spéciales pour améliorer l'employabilité des groupes vulnérables ; • Améliorer la performance des marchés du travail et des institutions. <p>Afin d'observer la performance dans l'amélioration de l'employabilité au niveau de l'OCI, deux indicateurs de performance sont identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ratio emploi/population; • Part des dépenses publiques pour les PAMT.
Secteurs visés	<p>Les principaux secteurs visés par le projet sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transport et logistique ; - Hôtels et agences de voyage ; - Les institutions bancaires.
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Difficultés dans l'adaptation de la formation professionnelle des jeunes et des qualifications professionnelles requises dans les entreprises d'accueil.
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	<p>Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, notamment dans le programme 2 du plan d'action opérationnel, le ministère du travail chargé de la réforme de l'administration (MTRA) à travers l'Agence nationale pour l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle (ANEFIP) a mis en avant une approche inclusive pour renforcer l'intégration des jeunes diplômés et/ou non diplômés sur le marché du travail, mais aussi pour promouvoir l'auto-emploi par le développement de l'entrepreneuriat dans le secteur de la pêche.</p> <p>À cet égard, ce projet constitue une réponse pertinente et efficace à une augmentation du chômage des jeunes caractérisée par des difficultés liées aux compétences pour l'employabilité et à l'expérience professionnelle.</p> <p>C'est dans ce sens que le projet a développé les étapes suivantes dans ses composantes d'insertion professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procédure de ciblage, sélection des jeunes par profil et en fonction de la demande du marché du travail sous le contrôle d'un comité paritaire pour assurer la transparence ;

4. Études de cas sur les bonnes pratiques et les leçons apprises

	<ul style="list-style-type: none"> - Formation de jeunes sélectionnés aux compétences professionnelles de base, au développement personnel et à la communication professionnelle ; - L'intégration des jeunes dans les entreprises d'accueil ; - Suivi et évaluation des performances professionnelles des jeunes ; - Mise à disposition d'une allocation financière pour les stagiaires ; - Prestations de sécurité sociale pour les jeunes stagiaires.
Conception de la politique	<p>La conception de ce projet a suivi une approche participative entre l'ANEFIP, le PNUD, l'INAP et la Chambre de Commerce et ce conformément au cadre de référence du programme 2 de la politique nationale de l'emploi qui définit les lignes directrices de ce projet.</p> <p>Après des évaluations et des analyses stratégiques, un document de projet a été prévu, ainsi que l'identification d'indicateurs de résultats.</p>
MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	<p>Le projet a été coordonné par l'ANEFIP, comprenant une équipe technique chargée de la mise en œuvre technique et une autre des opérations financières.</p> <p>Avec le partenariat stratégique de l'ANEFIP et du PNUD, le projet a utilisé plusieurs instruments, à savoir : la formation, l'intégration, le transfert d'allocations financières et le suivi et l'évaluation. Les institutions impliquées dans la mise en œuvre des activités du projet comprennent l'Institut national de l'administration publique (INAP) chargé de la formation, la Chambre de commerce de Djibouti (CCD) chargée de la prospection des entreprises adaptées à ce type d'insertion professionnelle.</p>
Financement	<p>Le projet de soutien à l'emploi des jeunes a été financé par une subvention du gouvernement japonais sous la coordination du PNUD.</p>
Suivi	<p>Un mécanisme de suivi a été mis en place pour suivre l'évolution des données statistiques et, surtout, pour fournir des informations clés sur la performance, l'efficacité, l'efficience, les résultats et l'impact des activités.</p>
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<p>Dans son volet intégration, le projet de soutien à l'emploi des jeunes visait à favoriser l'insertion professionnelle de 140 jeunes diplômés et/ou non diplômés pour chaque étape de la mise en œuvre. Ainsi, le deuxième volet a consisté à renforcer les capacités et à fournir du matériel de pêche à 20 jeunes et femmes. Les participants au projet ont bénéficié d'un accompagnement adapté à leur niveau scolaire et professionnel en termes de formation et d'intégration. Sur le plan financier, les jeunes hommes et femmes ont bénéficié d'allocations financières dans le cadre du volet intégration du projet et de l'acquisition de 20 bateaux de pêche dans le cadre du volet travail indépendant pour les jeunes hommes/femmes. Sur la base des évaluations des résultats, le succès de ce projet a été marqué d'une part par la combinaison de la formation, du soutien et du suivi et de l'évaluation, et d'autre part par le transfert de fonds qui a contribué</p>

	positivement à l'intégration professionnelle, sociale et économique des stagiaires.
Principaux défis et enseignements tirés	<p>Avec l'augmentation du chômage des jeunes, surtout lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés pour obtenir des qualifications professionnelles, les principaux défis à relever pour développer ce type d'activité sont avant tout la mobilisation de plus de fonds afin de toucher plus de jeunes. Et la pertinence de cette approche pour promouvoir l'employabilité a été démontrée par le taux élevé d'intégration des jeunes de plus de 70%.</p> <p>C'est dans ce contexte que l'ANEFIP a dupliqué le même projet pour une autre cible limitée à 150 jeunes (2019/2020) après les deux phases précédentes financées par le gouvernement japonais.</p>
INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	Ministère du travail en charge de la réforme de l'administration
Email	contact@min-travail.dj
Téléphone	(+253) 21 325243

MALAISIE	
Nom du programme	Développement d'un entrepôt de données centralisé d'informations sur le marché de travail
Durée	Janvier 2012 - Décembre 2020
Portée	Niveau national
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Institut des informations et d'analyse du marché du travail (ILMIA), ministère des Ressources humaines de la Malaisie
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	OS 2.2: Concevoir et mettre en œuvre des politiques pour réduire l'inadéquation des compétences OS 2.4: Améliorer le fonctionnement des marchés du travail et des institutions
Secteurs visés	Les principaux utilisateurs du LMIDW sont notamment les décideurs politiques en matière de ressources humaines, le gouvernement, les employeurs, les étudiants, les demandeurs d'emploi, les employés et les établissements de formation et de recherche.
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Le LMIDW a été créé pour échanger des informations clés telles que les projections de l'offre et de la demande de main-d'œuvre par secteurs économiques sur une plate-forme unique. Le LMIDW nous a permis de : <ul style="list-style-type: none"> i. disposer d'une plate-forme centralisée de données sur le marché du travail, qui servira de base à une analyse approfondie du marché du travail ; ii. disposer d'une plate-forme permettant à toutes les parties prenantes (public/étudiants/parents/universités) de rechercher et d'acquérir toute information concernant le marché du travail iii. réduire au minimum les lacunes existantes en matière d'information sur le marché du travail iv. normaliser la collecte et l'enregistrement des informations sur le marché du travail.
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	Un marché du travail efficace et flexible est essentiel pour garantir que l'offre de main d'œuvre qualifiée correspond à la demande de l'industrie, minimiser la sous-utilisation des compétences et permettre une croissance inclusive et durable L'une des stratégies adoptées par le gouvernement visant à améliorer l'efficacité et le fonctionnement du marché du travail repose sur la mise à disposition d'informations plus intégrées sur le marché du travail afin d'améliorer le processus de prise de décision. Le LMIDW a permis au gouvernement d'élaborer davantage de politiques fondées sur des preuves ainsi que d'améliorer la diffusion de l'information aux industries, aux établissements d'enseignement supérieur et aux autres parties prenantes. En outre, la présence d'un marché du travail plus efficace entraînera un alignement plus étroit de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.
Conception de la politique	L'une des principales recommandations de l'Initiative de réforme stratégique pour le développement du capital humain, dans le cadre du 10ème plan pour la Malaisie, était de mettre en place un centre de données centralisé sur le marché du travail.
MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	

<p>Mise en œuvre</p>	<p>Débutant à la fin de 2011 et devant s'achever en 2020, les phases du LMIDW sont comme suit:</p> <p>3.1. Phase I (2012): Développement de l'infrastructure pour l'entrepôt de données sur le marché du travail (LMIDW).</p> <p>3.2. Phase II (2013): Mise à jour des modules existants dans le LMIDW tels que le portail et le tableau de bord d'ILMIA.</p> <p>3.3. Phase III (2014-2015): Intégrer le portail et le tableau de bord d'ILMIA en utilisant le logiciel d'analyse statistique (SAS) ainsi que les outils d'intelligence économique.</p> <p>3.4. Phase IV (2016-2017): Développement de procédures opérationnelles standard (POS) pour améliorer le mécanisme de partage des données entre les fournisseurs de données, amélioration du portail de l'ILMIA en utilisant le système de gestion de contenu (CMS) Joomla, développement d'une plateforme de partage des données pour faciliter le partage des données, formation technique du personnel et promotions.</p> <p>3.5. Phase V (2018-2020): Amélioration de la qualité des rapports sur les données, renforcement de la sécurité des bases de données, programme d'exploration et de sensibilisation à l'analyse des grandes données, par exemple : programmes de gestion du changement, formation commerciale et technique, publications du LMIS, etc.</p>
<p>Financement</p>	<p>Élaboration d'un budget de dépenses alloué dans le cadre du 11ème plan malaisien</p>
<p>Suivi</p>	<p>Il existe trois niveaux de surveillance pour ce projet, comme indiqué ci-dessous :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comité de gestion du projet : L'état d'avancement du projet sera présenté aux membres du ministère et de l'agence de partage des données 2. Comité directeur d'OPAAW: Un rapport d'avancement sera présenté tous les deux mois lors du comité de pilotage des TIC du ministère. Les détails sur le développement et l'état financier du projet figurent parmi les détails à mettre en évidence dans le rapport d'avancement. 3. Commission du développement des projets: Le développement du projet sera présenté à des fonctionnaires de haut niveau. La réunion sera présidée par le ministre des ressources humaines ou le secrétaire général.
<p>RESULTATS</p>	
<p>Description des résultats du programme</p>	<p>Les principaux utilisateurs de la LMIDW devraient être les parties prenantes suivantes :</p> <p>1. Les décideurs politiques et le gouvernement</p> <p>Le système d'information sur le marché du travail accessible sur internet grâce au tableau de bord et au Data Mart, aidera les décideurs politiques et les autres entités gouvernementales en fournissant des éléments d'analyse du capital humain qui contribueront à la formulation de politiques appropriées et de mesures de mise en œuvre réalisables pour résoudre les problèmes de planification de la main-d'œuvre à court, moyen et long terme. Une préparation appropriée des nouveaux arrivants sur le marché du travail est essentielle pour stimuler les ressources humaines et la croissance de l'emploi à long terme. Par exemple, le tableau de bord peut fournir une compréhension détaillée des tendances des principaux indicateurs du marché du travail tels que les taux de chômage et d'emploi, les échelles de salaires (par sexe, lieu, secteur, profession, etc.).</p>

	<p>2. Les acteurs de l'industrie</p> <p>Des informations telles que les salaires au sein des industries et parmi elles, les programmes de formation ainsi que les questions de santé et de sécurité guideront les acteurs de l'industrie dans le maintien et l'exploitation de leurs activités commerciales. En outre, des informations telles que le nombre d'étudiants sur leur lieu de travail les aident à élaborer une stratégie de planification de la main-d'œuvre et d'expansion de leur entreprise.</p> <p>3. Étudiants/ demandeurs d'emploi/ salariés</p> <p>Les informations contenues dans le système d'information sur le marché du travail permettent aux demandeurs d'emploi d'élaborer des plans et des choix de carrière et de recevoir également des informations sur les types d'emplois possibles dans un avenir proche. En outre, des informations telles que les nouveaux ensembles de compétences et les programmes de formation proposés par divers établissements de formation leur permettent de recycler ou d'améliorer les compétences de la main-d'œuvre afin de répondre aux nouveaux besoins des industries.</p> <p>4. Autres parties prenantes, y compris les établissements de formation et de recherche</p> <p>Les établissements de formation ont besoin d'informations telles que les tendances de l'emploi et les indicateurs sur les futures compétences pour améliorer leurs programmes d'enseignement en effectuant une révision appropriée des programmes. Il est également important pour eux de veiller à ce que l'offre de main-d'œuvre produite soit facilement absorbée par les industries, c'est-à-dire l'employabilité des diplômés. Les institutions de recherche ayant un accès facile à diverses informations et données sur le marché du travail seront aidées à entreprendre des analyses approfondies sur les questions relatives au marché du travail.</p> <p>D'autres parties prenantes, telles que les investisseurs nationaux et étrangers potentiels, ont besoin d'informations détaillées sur les tendances de l'emploi et la disponibilité des meilleurs moyens d'offre de main-d'œuvre, qui leur permettent d'évaluer la stabilité du marché du travail de la Malaisie par rapport à d'autres pays concurrents.</p>
<p>Principaux défis et enseignements tirés</p>	<p>Parmi les problèmes et les défis rencontrés au cours de ce projet, on peut citer:</p> <p>Problèmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>i.</i> Difficultés à obtenir la coopération de toutes les parties prenantes <i>ii.</i> Politique de partage des données <i>iii.</i> Absence de classification standard et d'utilisation des définitions <i>iv.</i> les problèmes de qualité, d'exhaustivité, d'éparpillement et d'actualité des données <i>v.</i> Manque d'experts en la matière <p>Mesures prises pour surmonter les problèmes</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>i.</i> Élaboration d'une procédure opérationnelle standard (POS) pour mettre en évidence le mécanisme et les détails des données à partager <i>ii.</i> Mise en place d'une plate-forme de partage de données <i>iii.</i> Développer un pool de ressources entre les agences, les départements et les ministères <i>iv.</i> Manuel de l'utilisateur sur la qualité des données (nettoyage, validation, gestion)

INFORMATIONS DE CONTACT

Institution	Institut des informations et d'analyse du marché du travail (ILMIA), ministère des Ressources humaines de la Malaisie
Email	ahmadbadi@mohr.gov.my
Téléphone	603-83182406

LIENS UTILES POUR PLUS D'INFORMATIONS

Pour plus d'informations sur le LMIDW, voir www.ilmia.gov.my

NIGERIA	
Nom	Le programme N-Power dans le cadre du programme national d'investissement social
Durée	12/2016 - en cours
Portée	Diplômés et non-diplômés âgés de 18 à 35 ans
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Office national d'investissement social
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	OS 2.1: Améliorer considérablement la base de compétences de la main-d'œuvre pour améliorer l'employabilité; OS 4.3: Investir dans de nouvelles compétences
Secteurs visés	Couvre divers secteurs, dont l'agriculture, la santé, la technologie, la finance, la construction, l'automobile et les services publics, entre autres
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Acquisition de compétences pour améliorer l'employabilité des jeunes
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	Les compétences et les connaissances sont les moteurs de la croissance économique et du développement social. Malgré le niveau élevé de chômage actuel, l'exploitation de la jeune démographie du Nigeria par des efforts appropriés de développement des compétences offre une opportunité de parvenir à l'inclusion et à la productivité au sein du pays. Fournir une plateforme pour le développement de compétences à grande échelle est l'axe politique principal du programme N-Power.
Conception de la politique	<p>Le Programme national d'investissement social (NSIP) est un groupe de programmes relevant de l'Office national d'investissement social (NSIO), une agence de sécurité sociale créée en 2016 par le gouvernement fédéral du Nigeria. Les programmes d'investissement social s'inspirent du cadre de la politique de protection sociale de manière à garantir une vie digne à ceux qui ont été empêchés, d'une manière ou d'une autre, de réaliser pleinement leur potentiel.</p> <p>Le programme N-Power est un programme de création d'emplois et de renforcement des compétences du gouvernement fédéral du Nigeria dans le cadre du NSIP. Il est conçu pour aider les jeunes Nigériens à acquérir et à développer des compétences tout au long de leur vie afin de devenir des fournisseurs de solutions pratiques dans leurs communautés, leur permettant de devenir des acteurs innovants sur le marché intérieur et mondial. Les premiers programmes modulaires de N-Power sont conçus pour les citoyens nigériens âgés de 18 à 35 ans. Il est nécessaire de satisfaire aux exigences minimales (le cas échéant) du programme concerné.</p> <p>N-Power est également lié aux politiques du gouvernement fédéral dans les domaines de l'économie, de l'emploi et du développement social, car il relève le défi du chômage des jeunes en fournissant une structure pour l'acquisition et le développement de compétences professionnelles pertinentes et à grande échelle, tout en reliant ses résultats à la correction des services publics inadéquats et à la stimulation de l'économie en général. Les programmes modulaires de N-Power garantiront que chaque participant apprendra et mettra en pratique la plupart des éléments nécessaires pour trouver ou créer un</p>

	<p>emploi. Le N-Power Volunteer Corp implique un déploiement massif de 500 000 diplômés formés qui contribueront à améliorer les insuffisances de nos services publics en matière d'éducation, de santé et d'instruction civique. Certains de ces diplômés contribueront également à concrétiser les aspirations économiques et stratégiques du Nigeria en matière de sécurité et d'autosuffisance alimentaires.</p>
MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	<p>L'objectif principal du programme N-Power est d'exploiter le développement des compétences à grande échelle dans le pays. Dans ce contexte, le programme vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fournir aux bénéficiaires les compétences requises dans la période désignée de 1 an ou 2 ans, selon la catégorie. - Offrir des possibilités d'expérience professionnelle en vue d'un emploi, pour les jeunes sans emploi. - Lier les politiques à l'amélioration des services publics. <p>Le programme s'adresse à la fois aux diplômés et aux non-diplômés. Il existe trois grands sous-programmes pour les non-diplômés :</p> <p><i>N-Créatif</i> - Le programme N-Power Creative formera et développera 5 000 jeunes talents créatifs dans les domaines de l'animation, de la conception graphique, la post-production et l'écriture de scénarios.</p> <p><i>N-Knowledge</i> - une initiative de « formation pour l'emploi » garantissant essentiellement que les candidats sont engagés sur le marché en tant qu'employés, indépendants ou entrepreneurs dans le cadre d'une externalisation.</p> <p><i>N-Build</i> - N-Power Build est un programme accéléré de formation et de certification qui permettra d'engager et de former 75 000 jeunes Nigériens au chômage afin de constituer une nouvelle génération de techniciens, d'artisans et de professionnels des services qualifiés et hautement compétents.</p> <p>Les programmes de troisième cycle impliquent <i>N-Agro</i>, <i>N-Health</i>, <i>N-Tech</i> et <i>N-Tax</i>. Chaque diplômé de N-Power est déployé dans le secteur professionnel choisi et reçoit une allocation mensuelle de 30 000 nairas.</p>
Financement	<p>Il est financé par le budget du programme d'investissement social du gouvernement fédéral.</p>
Suivi	<p>Cette politique est principalement contrôlée par le Comité consultatif présidentiel contre la corruption (équipe de gestion économique).</p>
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<p>Le gouvernement fédéral du Nigeria a conçu le programme N-Power pour réduire considérablement le chômage des jeunes. Peut-être pour démontrer davantage le fait qu'il visait à relever les défis du chômage, ses précurseurs l'ont classé en trois catégories : Graduate Teachers Corps qui visait le recrutement de 500 000 diplômés, N-Power Knowledge qui visait le recrutement de 25 000 non-diplômés et NPower Build qui visait le recrutement de 75 000 non-diplômés. Il a été convenu que les 500 000 diplômés du programme N-Power Corps recevront des appareils informatiques qui contiendront les informations nécessaires à leur engagement spécifique, ainsi que des informations pour leur formation et leur développement continus.</p> <p>Les participants doivent fournir des solutions d'enseignement, d'instruction et de conseil dans quatre domaines clés, à savoir l'agriculture, la santé, les technologies de l'énergie et l'éducation communautaire. Les volontaires de N-Power Agro sont censés être des intermédiaires entre la recherche et les agriculteurs. Dans le cadre du programme N-Power Health, de jeunes diplômés</p>

	<p>sont formés pour travailler comme assistants de santé publique afin d'enseigner la santé préventive aux membres de la communauté. Ils sont également formés pour fournir des services de diagnostic de base.</p> <p>Le programme N-Power Teach engage des diplômés qualifiés pour être prestataires d'une éducation de base au Nigeria. Ils sont déployés en tant qu'assistants d'enseignement dans les écoles primaires et secondaires du Nigeria afin de fournir une éducation de base aux enfants des communautés marginalisées.</p> <p>Il y a aussi le programme N-Power Knowledge qui est le premier pas du gouvernement fédéral vers une économie de la connaissance. Ce programme travaille en parallèle avec les huit pôles d'innovation prévus dans tout le pays pour assurer l'incubation et l'accélération des industries technologiques et créatives. Le programme est une initiative de « formation à l'emploi », qui vise essentiellement à garantir que les participants puissent s'engager sur le marché en tant que sous-traitants, indépendants, employés et entrepreneurs.</p>
<p>Principaux défis et enseignements tirés</p>	<p>L'un des défis de la N-Power est la crainte d'être arrêté à tout moment par le gouvernement fédéral. Certains volontaires se comportent mal envers les membres du personnel de leur lieu d'affectation principal (LAP) parce qu'ils ne sont pas responsables devant le gouvernement de l'État. Cependant, le programme a dû faire face à des défis en matière d'autonomisation des jeunes, notamment le retard dans le paiement des allocations, les allocations non versées, la distance par rapport aux lieux de travail et la formation des enseignants pour la plupart des bénéficiaires de N-Teach. Il est donc recommandé que le gouvernement fédéral verse rapidement et en temps utile les allocations aux bénéficiaires du programme, que les problèmes d'allocations non versées soient réglés en temps utile, que l'affectation soit la plus proche du lieu de résidence et que la formation des enseignants soit assurée pour les catégories N-Teach.</p>
<p>INFORMATIONS DE CONTACT</p>	
<p>Institution</p>	<p>Bureau national de la statistique</p>
<p>Email</p>	<p>mudaibb1@gmail.com</p>
<p>Téléphone</p>	<p>08064413742</p>
<p>LIENS UTILES POUR PLUS D'INFORMATIONS</p>	
<p>https://n-sip.gov.ng/ http://www.npower.gov.ng/index.html</p>	

Domaine thématique 3: Assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs

AZERBAÏDJAN	
Nom du programme	Plan d'action sur la prévention de l'emploi informel dans le pays
Durée	Octobre 2017 - en cours
Portée	Nationale
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Ministère du Travail et de la Protection sociale de la population de la République d'Azerbaïdjan
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	OS 3.5: Réduire l'emploi informel et promouvoir le travail décent
Secteurs visés	Les secteurs non agricoles, avec un accent particulier sur la construction, les transports et les services
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Lutter contre l'informalité et permettre ainsi à la population active d'avoir accès au système de sécurité sociale
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	Le niveau élevé d'emploi informel dans l'économie a eu un impact négatif sur la protection du travail et des droits sociaux des travailleurs. L'informalité, en outre, entraîne une concurrence déloyale entre les entreprises et nuit à la fonctionnalité de la bonne gouvernance en conduisant à la fraude et à l'évasion fiscales.
Conception de la politique	Une commission spéciale sur la réglementation et la coordination des relations de travail, présidée par le vice-premier ministre ainsi que par des membres des dirigeants des agences gouvernementales centrales et des confédérations de travailleurs et d'employeurs, a été créée. Sous la direction de la Commission, le plan d'action a été préparé et adopté par le décret présidentiel correspondant.
MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	Le plan d'action se divise en cinq parties et comporte 36 tâches pour lutter contre l'emploi informel, chacune d'entre elles étant confiée à des agences gouvernementales travaillant en étroite collaboration avec d'autres parties prenantes. La première partie du plan d'action porte sur l'amélioration de la législation, la deuxième partie se concentre sur l'amélioration des méthodes administratives. La troisième partie prévoit des tâches sur le renforcement des mécanismes de contrôle. La quatrième partie vise à mettre en place des systèmes de suivi et d'évaluation et enfin, elle souligne l'importance des campagnes de sensibilisation.

Financement	Dans l'ensemble, le financement du plan d'action est assuré par le budget de l'État. Chaque agence gouvernementale fournit des ressources pour les tâches relevant de sa compétence. En plus, d'autres parties prenantes telles que les organisations de travailleurs, la Confédération des employeurs et les ONG concernées financent les activités portant principalement sur les campagnes de sensibilisation.
Suivi	Chaque agence gouvernementale chargée de certaines tâches est tenue de fournir un rapport trimestriel au Secrétariat de la Commission sur la réglementation et la coordination des relations de travail. En outre, un rapport annuel est fourni au président par la Commission.
RESULTATS	
Description des résultats du programme	Après les réformes massives de la législation (notamment du code des impôts) et grâce aux campagnes de sensibilisation, le nombre de contrats de travail a augmenté de façon spectaculaire. Des méthodes incitatives combinées à des activités de contrôle ont encouragé les employeurs à formaliser les relations de travail, évitant ainsi les sanctions financières et donnant accès à leurs employés au système de protection sociale. Au cours de la période initiale, l'accent a été mis sur l'emploi informel dans le secteur formel ; toutefois, dans les années suivantes, des mesures seront prises afin de formaliser les travailleurs indépendants informels et ceux qui sont employés dans le secteur informel.
Principaux défis et enseignements tirés	Jusqu'à présent, les méthodes d'incitation (suppression de l'impôt sur les salaires) combinées aux activités d'exécution (doublement des sanctions financières pour l'emploi informel d'un travailleur) ont eu un impact positif sur la formalisation globale des relations de travail. Toutefois, compte tenu d'autres politiques inachevées, notamment l'introduction de l'assurance maladie obligatoire, de meilleurs résultats sont attendus l'année prochaine.
INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	Ministère du Travail et de la Protection sociale de la population de la République d'Azerbaïdjan
Email	aytakin.abbasova@mlspp.gov.az
Téléphone	+99412 541 97 83

CAMEROUN	
Nom du programme	Intégration des travailleurs migrants dans le marché du travail
Durée	Débuté avant 2016
Portée	Tous les travailleurs migrants
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Plusieurs départements ministériels et administrations sont concernés : Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, ministère des Affaires sociales, ministère de la Jeunesse et de l'Éducation civique, ministère des Finances, ministère de la Promotion de la femme et de la famille, ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, ministère des Affaires étrangères, Institut national de la statistique, Caisse nationale de sécurité sociale, etc.
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	<i>Action 3.3.5:</i> Assurer un traitement non discriminatoire et un environnement de travail sûr pour les travailleurs migrants dans tous les secteurs <i>Action 4.1.6:</i> Développer des modalités pour utiliser efficacement les travailleurs migrants sur le marché du travail
Secteurs visés	Secteurs public et privé et secteur informel
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Intégration des travailleurs migrants dans le marché du travail/ prise en compte des droits des travailleurs migrants au Cameroun
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	Le Cameroun accueille un nombre important de migrants en provenance du Nigeria et du Tchad. Conformément à la politique nationale en la matière, aux conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants et à la mise en œuvre des ODD, ainsi qu'à la stratégie globale de l'Union africaine sur le sujet, le Cameroun a mis en place un grand nombre de programmes pour traiter cette question. Ces programmes sont également conformes à certains autres plans d'action et résolutions nationaux, régionaux et internationaux, tels que le plan d'action Ouaga+10 de l'Union africaine ; les résolutions des 3ème et 4ème conférences islamiques des ministres du Travail ; les résolutions du comité technique spécialisé de l'Union africaine sur le développement social, le travail et l'emploi ; le plan d'action d'Addis-Abeba ; et le document de stratégie pour la croissance et l'emploi au Cameroun.
Conception de la politique	Pour l'intégration et la protection des travailleurs migrants, les départements ministériels susmentionnés, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les ONG et associations et d'autres institutions publiques et internationales sont impliqués. Les documents sont élaborés en tenant compte de la protection des droits des travailleurs migrants. Des protocoles d'accord bilatéraux sont signés entre le Cameroun et les États partenaires pour la gestion de la sécurité sociale des travailleurs migrants. Des protocoles d'accord sont en cours de préparation sur la gestion des flux migratoires entre les États membres de l'OCI et d'autres États partenaires également. Le Cameroun a ratifié les conventions n° 97 et 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants. Une évaluation des exigences n'a pas encore été faite.

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	Cette politique est mise en œuvre par la signature de conventions bilatérales sur la gestion des travailleurs migrants. Le Code du travail camerounais ne fait aucune discrimination entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants. Le secteur informel regorge de plusieurs travailleurs migrants. Par exemple, plus de quatre millions de travailleurs migrants nigériens vivent au Cameroun et travaillent dans le secteur informel (pièces d'automobiles, pêche, etc.). Le Cameroun a ratifié les conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants. Des négociations sont en cours avec certains États membres de l'OCI pour la signature d'accords bilatéraux sur la gestion de la main-d'œuvre migrante. Un Comité interministériel permanent a également été mis en place au sein du Cabinet du Premier ministre sur ce sujet. Les membres du comité impliquent la principale organisation de mise en œuvre mentionnée ci-dessus.
Financement	Les programmes et projets sont principalement financés par le gouvernement du Cameroun. Certains programmes et projets sont également financés par certaines ONG et organisations internationales.
Suivi	<i>Pas fourni</i>
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs sont partiellement atteints car la question des travailleurs migrants n'a pas encore été entièrement traitée avec les États partenaires de l'OCI et les autres pays du monde. Toutefois, le Cameroun respecte les droits des travailleurs migrants et applique les normes internationales qu'il a approuvées à cet égard. - Le succès de ce programme réside dans la recherche de solutions durables pour la sauvegarde, la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants. - La population cible a été atteinte par le biais d'ateliers de sensibilisation et de formation à multiples facettes, ainsi que par le renforcement des capacités des parties prenantes. - Les implications à court et moyen terme sont liées à la protection et à la promotion des droits des travailleurs migrants, aux conditions de travail décentes pour les travailleurs migrants et à la signature d'accords avec les pays de l'OCI.
Principaux défis et enseignements tirés	Les faiblesses de ce programme s'expliquent par l'insuffisance des financements (budgets alloués) pour prendre en compte les problèmes des travailleurs migrants et le manque de volonté politique des États partenaires pour s'attaquer véritablement à ces problèmes. Une autre faiblesse est le manque de statistiques actualisées dans ce domaine.
INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale
Email	abouga@yahoo.fr
Téléphone	+237677712079

ARABIE SAOUDITE	
Nom du programme	Le programme stratégique national pour la sécurité et la santé au travail (SST)
Durée	2017 – 2023
Portée	Un programme national visant à améliorer les conditions de travail et à préserver la sécurité et la santé des entreprises du secteur privé.
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Ministère du Travail et du Développement social
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	S'agissant du troisième objectif stratégique de l'Organisation de la coopération islamique « Protéger la sécurité et le bien-être des travailleurs »
Secteurs visés	Secteur privé
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	<p>Le défi le plus important auquel est confronté le marché du travail consiste à garantir la sécurité et la santé des travailleurs et à s'efforcer de mettre un terme aux risques ainsi qu'aux pratiques qui causent des décès, des blessures et des maladies professionnelles dans les établissements du secteur privé, et ce en abordant les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le chevauchement et la duplication des efforts et le gaspillage de temps et de ressources nationales - Le manque de clarté des références des règlements qui doivent être suivis et respectés, ce qui entraîne des divergences dans le maintien des normes - Le secteur privé est submergé par les normes multiples en raison de la multiplicité des organismes qui légifèrent, développent et effectuent les inspections - Absence d'une base de référence nationale fiable et complète pour le niveau de SST dans les entreprises du secteur privé, permettant de fixer des objectifs clairs en matière d'accidents du travail, de coûts et d'amélioration
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	<p>Ce programme est nécessaire pour atteindre les objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à la protection de la sécurité et de la santé des salariés - Améliorer l'attractivité de l'environnement de travail et accroître ainsi l'efficacité du travail en réduisant les accidents du travail et les décès - Réduire les dépenses liées aux accidents du travail - Trouver un emploi dans le domaine de la SST pour les Saoudiens
Conception de la politique	<p>Le ministère du Travail et du Développement social a pris plusieurs mesures avant de présenter une orientation claire pour la vision d'avenir et de construire et développer ce programme, comme le montre la structure hiérarchique ci-dessus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étudier et analyser la situation actuelle de la sécurité et de la santé au travail dans le secteur privé - Comparer la situation actuelle avec les normes des conventions internationales de l'Organisation internationale du travail - conventions 187 et 155 - avec les pratiques internationales dans ce domaine, telles que: Malaisie, Singapour, Royaume-Uni, Canada, États-Unis, Nouvelle-Zélande...

	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser les rôles et les responsabilités des parties prenantes - Construire une tendance et une perspective stratégique pour combler le vide et le manque de réglementations, de lois et de pratiques liées à la sécurité et à la santé au travail
MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	<p>Le plan d'action du ministère pour réaliser la vision future de la promotion de la SST, en commençant par des mesures pratiques</p> <p>En ce qui concerne l'établissement d'une politique nationale qui définit la vision future, les rôles, les responsabilités générales et les objectifs stratégiques du programme. Le projet de dossier national et la politique nationale de sécurité et de santé au travail ont été approuvés</p> <p>En ce qui concerne la mise en place d'un système national reposant sur quatre piliers principaux</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir la sensibilisation à l'importance de la SST et de la culture de la prévention <ul style="list-style-type: none"> o Construire et développer un site web spécial pour la SST o Organiser le Prix des responsables SST pour le secteur privé o Utiliser les canaux numériques : Tweets, infographie, etc. o Organiser divers ateliers et conférences o Élaborer et diffuser des lignes directrices et des affiches de sensibilisation o Organiser une conférence annuelle sur la SST - Améliorer la législation et la réglementation dans le domaine de la SST <ul style="list-style-type: none"> o Développer le règlement sur l'administration de la SST o Élaborer et préparer des règlements techniques (échafaudages, équipement personnel, etc.) o Élaborer et préparer des lignes directrices non contraignantes o Élaborer une liste de compétences techniques, une liste de formation, etc. o Préparer les conditions d'embauche des cadres nationaux en matière de SST o Développer et mettre à jour le système de sanctions / infractions o Développer et mettre à jour les systèmes d'indemnisation / d'assurance o Préparer la formation et développer les exigences en matière de SST pour les employés dans les entreprises - Renforcer les connaissances, les ressources et les capacités dans le domaine de la SST <ul style="list-style-type: none"> o des programmes encourageant les entreprises à employer des cadres nationaux o Exigences des experts en matière de SST et certification o Centre national de formation à la SST o Institut de recherche sur la SST

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Programme de SST dans les universités - Améliorer et mettre en œuvre un système efficace d'inspection, d'enregistrement des accidents et d'enquête sur la sécurité <ul style="list-style-type: none"> ○ Améliorer, communiquer et collecter des statistiques sur la SST ○ Renforcer les inspections en matière de SST ○ Enquêter sur les accidents en matière de SST ○ Auto-évaluation en matière de SST ○ Connexion électronique des données relatives aux accidents du travail entre les autorités compétentes
Financement	Un budget a été alloué pour la mise en œuvre du programme avec le soutien de la haute direction
Suivi	<p>Des indicateurs de performance principaux et secondaires ont été élaborés pour mesurer l'efficacité du programme à maintenir la sécurité et la santé des employés dans les installations du secteur privé et à créer un environnement de travail attrayant pour les cadres nationaux. Ces indicateurs sont :</p> <p><u>Les indicateurs clés de performance</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Proportion d'entreprises respectant le système de SST - Taux de maladies et d'accidents du travail et leurs causes <p><u>Autres indicateurs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de réglementations unifiées en matière de SST qui ont été approuvées et publiées pour les entreprises du secteur privé - Le nombre d'entreprises qui forment leurs employés en matière de SST - Nombre de qualifications en matière de SST accréditées par le ministère du travail et du développement social - cet indicateur concerne les Saoudiens - Nombre de visites d'inspection en matière de SST
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<p>Ce programme a deux résultats principaux :</p> <p>Établir une politique nationale qui définit la vision future, les rôles, les responsabilités générales et les objectifs stratégiques du programme</p> <p>Construire un système national basé sur quatre piliers principaux, à savoir:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Promouvoir la sensibilisation à l'importance de la SST et de la culture de la prévention b. Améliorer la législation et la réglementation dans le domaine de la SST c. Renforcer les connaissances, les ressources et les capacités dans le domaine de la SST d. Améliorer et mettre en œuvre un système efficace d'inspection, d'enregistrement des accidents et d'enquête sur la sécurité

Principaux défis et enseignements tirés	<p>Il y a des facteurs majeurs qui doivent être atteints, sinon ce programme n'atteindra pas son objectif stratégique. Ces facteurs sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adopter une politique nationale en matière de SST émanant des hauts dirigeants des entreprises du secteur privé - Adopter et soutenir une SST nationale unifiée par les parties prenantes des entreprises du secteur privé - Mettre en place un système intégré et cohérent de collecte de données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et d'enquête sur les accidents survenant entre les parties prenantes - Coopérer et soutenir les parties prenantes en cas de demande d'investissement pour modifier ou mettre à jour leurs systèmes, règlements, procédures, systèmes électroniques et autres questions liées à la réalisation des résultats du programme
INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	Ministère du Travail et du Développement social
Email	KMelafekh@mlsd.gov.sa
Téléphone	+966500005507
LIENS UTILES POUR PLUS D'INFORMATIONS	
Page Web SST: sosh.mlsd.gov.sa	
PALESTINE	
Nom du programme	Le programme national de sécurité et de santé au travail
Durée	1/2015-1/2019
Portée	Nationale
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Le ministère du Travail avec ses partenaires sociaux, les organisations internationales et arabes
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	OS 3.1: Assurer un lieu de travail sain et sécuritaires
Secteurs visés	Tous les établissements des différents secteurs de travail soumis à l'application du droit et de la législation du travail
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	<ul style="list-style-type: none"> - Faible culture de la sécurité et de la santé au travail pour les travailleurs et les employeurs en ce qui concerne les mesures et les exigences en matière de sécurité et de santé au travail. - Absence de documentation et d'enregistrement des accidents, des accidents du travail et des maladies professionnelles.
CONTEXTE ET PLANNIFICATION	
Justification	<ul style="list-style-type: none"> - Faible application des mesures de sécurité et de santé au travail contenues dans le droit du travail et son droit dérivé dans les établissements soumis aux demandes de travail palestiniennes. - Faible coordination entre les autorités compétentes dans la réglementation de l'environnement de travail de nos installations

	<p>palestiniennes en ce qui concerne la mise en œuvre des mesures et des exigences en matière de sécurité et de santé au travail</p> <p>En conséquence, le programme vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir et développer la législation en matière de sécurité et de santé au travail - Renforcer, développer et institutionnaliser les cadres institutionnels pour assurer la réalisation et l'application des politiques et des programmes de sécurité et de santé au travail - Développer des programmes de soutien à la formation et promouvoir une culture de la sécurité et de la santé au travail, en particulier dans les petites et micro-entreprises. - Développer et renforcer les capacités et les potentiels, en particulier ceux liés aux services de santé au travail (préventifs et curatifs) au niveau national et dans les établissements.
Conception de la politique	<p>Ce programme a été préparé avec l'assistance technique de l'OIT, sous les auspices du ministère du Travail et avec la participation des organes de contrôle, des représentants des syndicats et des employeurs et des organisations de la société civile liés à l'organisation de l'environnement de travail des installations palestiniennes en ce qui concerne les mesures et les exigences en matière de sécurité et de santé au travail. Il a été approuvé par tous ces organismes, de sorte que les résultats et les activités, les autorités responsables de la mise en œuvre de ce programme, la période de mise en œuvre de ces activités et le coût financier de leur réalisation ont été identifiés.</p>
MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	<p>L'annexe du programme national pour la sécurité et la santé au travail en Palestine précise les mécanismes de mise en œuvre, les résultats et les activités prévus, les autorités responsables de la mise en œuvre du programme, chacune en fonction de ses compétences et le coût financier de la réalisation des activités</p>
Financement	<ul style="list-style-type: none"> - Ressources nationales (budget général de l'Autorité nationale palestinienne) - OIT et Organisation arabe du travail. - Les institutions de la société civile. - Les représentants syndicaux et les employeurs.
Suivi	<p>Les indicateurs de performance sont expliqués dans le programme national fourni dans le lien.</p>
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<p>La mise en œuvre partielle du programme national a déjà permis d'obtenir des indicateurs importants tels que la diminution des accidents du travail mortels par rapport aux années 2015-2018, où les accidents mortels ont diminué de 68% en 2018 si l'on considère 2015 comme année de référence.</p>

Principaux défis et enseignements tirés	<ul style="list-style-type: none">- Manque de capacités logistiques et humaines pour la mise en œuvre des activités prévues dans le programme national pour la sécurité et la santé au travail.- Faible engagement des agences partenaires à assumer leurs responsabilités dans le cadre du programme national de sécurité et de santé au travail.
INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	Ministère du Travail
LIENS UTILES POUR PLUS D'INFORMATIONS	
Lien pour le programme national	

TURQUIE	
Nom du programme	Un modèle intégré pour l'élimination des pires formes de travail des enfants (PFTE) dans l'agriculture saisonnière pour la récolte des noisettes en Turquie
Durée	01 novembre 2012 - 31 décembre 2020 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Phase I / novembre 2012- juin 2015 ▪ Phase II / juillet 2015- juin 2018 ▪ Phase III / juillet 2018- décembre 2020
Portée	Sites du projet: Ordu, Düzce, Sakarya et Şanlıurfa. L'objectif général de ce projet est de contribuer à l'élimination des PFTE dans l'agriculture saisonnière, conformément à la stratégie nationale pour l'emploi (2014-2023) et au programme national pour l'élimination du travail des enfants (2017-2023).
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Mis en œuvre conjointement par le ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux (MoFLSS) et l'Organisation internationale du Travail (OIT)
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	OS 3.2: Élargir les mesures de protection sociale pour tous OS 3.4: Éliminer le travail des enfants et le travail forcé OS 3.5: Réduire l'emploi informel et promouvoir le travail décent
Secteurs visés	L'agriculture saisonnière dans la récolte des noisettes en Turquie
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Le principal problème abordé par ce projet est l'élimination des PFTE dans l'agriculture saisonnière.
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	<p>La Turquie fait partie des six premiers pays à rejoindre le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) lancé par l'OIT en 1992. À cet égard, un protocole d'accord a été signé avec l'OIT, et le soutien au programme a été fourni par l'OIT-IPEC en phase avec les politiques et les objectifs du pays. Depuis lors, le travail de Turquie a été efficace dans l'élimination du travail des enfants et a fait des progrès significatifs. La Turquie a également ratifié la Convention de l'OIT sur l'âge minimum (n° 138) et la Convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (n° 182) en 1998 et 2001 respectivement. Afin de traduire l'engagement politique en action, un cadre national de politique et de programme assorti de délais (TBPPF) pour l'élimination des PFTE (2005-2015) a été mis en place avec le soutien technique de l'OIT. Outre la mise à jour du TBPPF, le Programme national sur l'élimination du travail des enfants (2017-2023) a été préparé. Ce programme identifie le travail de rue, le travail lourd et dangereux dans les PME et le travail agricole mobile et saisonnier, à l'exception des entreprises familiales, comme des PFTE et, par conséquent, des domaines prioritaires. De même, la stratégie nationale pour l'emploi (2014-2023) vise à éliminer le travail des enfants, y compris dans le secteur agricole saisonnier.</p> <p>L'Institut statistique turc (TurkStat) a mené des enquêtes sur le travail des enfants en 1994, 1999, 2006 et 2012. Selon les résultats de l'enquête de 2012, 893 000 enfants âgés de 6 à 17 ans, qui représentent 5,9 % de la population infantile</p>

	<p>totale, exercent une activité économique. 44,7 % de ces enfants (399 000) exerçaient une activité économique dans le secteur agricole.</p> <p>Les travailleurs agricoles saisonniers se déplacent principalement d'un endroit à l'autre avec leur famille. La nature du travail agricole saisonnier expose les familles à divers types de risques auxquels les enfants sont les plus vulnérables. Pour des raisons économiques et sociales, les enfants des travailleurs agricoles saisonniers adultes accompagnent généralement leurs parents et effectuent un travail inadapté à leur âge. Pendant les périodes de pointe, les enfants ne vont pas régulièrement à l'école, prennent du retard dans leurs cours et sont incapables de rattraper cette absence une fois de retour à l'école.</p>
<p>Conception de la politique</p>	<p>Le projet est conçu pour contribuer à l'élimination des PFTE dans l'agriculture saisonnière, conformément à la stratégie du gouvernement définie par la Stratégie nationale pour l'emploi (2014-2023) et le Programme national pour l'élimination du travail des enfants (2017-2023) qui définissent les besoins et les priorités. Le projet s'appuie sur les expériences de l'OIT et du ministère de la Justice et des Affaires sociales en matière d'élimination du travail des enfants depuis le début des interventions visant à lutter contre le travail des enfants en Turquie en 1992, ainsi que sur l'expertise technique de l'OIT pour soutenir la mise en œuvre des normes de travail fixées par les conventions. Le projet ayant la modalité de partenariat public-privé, les acteurs des secteurs public et privé ainsi que les partenaires sociaux et les acteurs locaux ont été consultés pour la conception. Le projet fixe des objectifs et des cibles spécifiques dans le cadre des composantes de renforcement des capacités, d'intervention directe et de sensibilisation.</p>
<p>MISE EN ŒUVRE ET SUIVI</p>	
<p>Mise en œuvre</p>	<p>Le projet vise à retirer et/ou à empêcher les enfants de travailler dans la culture saisonnière des noisettes dans les provinces ciblées en renforçant les capacités des institutions nationales et locales à lutter contre le travail des enfants ; et à développer la prévention, le retrait, les modèles de suivi et les partenariats, y compris les partenariats public/privé (PPP), tout en contribuant à un processus d'élaboration des politiques durable au niveau national. À cet égard, le projet se concentre sur trois composantes : le renforcement des capacités, l'intervention directe et la sensibilisation.</p> <p>Le projet est mis en œuvre en collaboration avec des institutions publiques au niveau national et local ainsi qu'avec des acteurs du secteur privé par le biais de réunions, d'ateliers, de formations et d'événements dans le cadre de leurs composantes respectives. Les institutions publiques nationales et locales, en particulier le ministère de l'Éducation nationale, les gouvernorats de province/district et les directions de province/district concernées, ainsi que le secteur privé, notamment les entreprises productrices de noisettes, sont impliqués et collaborent en vue de</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise en œuvre d'activités telles que des réunions/ateliers des parties prenantes pour l'élaboration des documents politiques pertinents et la conduite de formations pour les activités de suivi du travail des enfants, de formations pour le personnel de soutien social des entreprises productrices de noisettes, l'analyse des lacunes législatives (renforcement des capacités) ; - mécanisme d'identification, d'orientation et de réadaptation afin de fournir aux enfants à risque ou travaillant dans l'agriculture saisonnière des services d'éducation ; fourniture de formation/conseil aux familles de travailleurs

	<p>agricoles saisonniers, aux intermédiaires agricoles et aux propriétaires de jardins (intervention directe ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation d'événements/séminaires pour les acteurs nationaux et locaux et le public et diffusion de matériel visuel (sensibilisation). <p>Les acteurs référés qui collaborent sont impliqués dans les activités avec leurs capacités en ressources humaines et mobilisent des ressources financières pour différentes activités à différents niveaux.</p>
Financement	<p>Ce projet est soutenu financièrement par L'Association des industries européennes du chocolat, de la biscuiterie et de la confiserie (CAOBISCO) : 1 569 000 d'euros Le Royaume des Pays-Bas : 720 000 d'euros Total: 2 289 000 d'euros</p>
Suivi	<p>Le suivi du projet est assuré par des visites régulières sur le terrain, des réunions du comité de pilotage du projet, des visites multipartites sur le terrain à chaque saison de récolte, ainsi que par des évaluations internes et indépendantes et des rapports d'avancement annuels.</p>
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<p>Le projet a été initialisé dans les districts Central et Perşembe de la province d'Ordu en 2013. Après une période de succès, le site du projet a été élargi aux districts de Fatsa et d'Ünye à Ordu en 2014. Sur la base des enseignements tirés, le projet est prolongé avec une deuxième phase (2015-2017) couvrant les provinces de Sakarya, Düzce et Şanlıurfa en plus d'Ordu. Pour la période 2018-2020, la phase III est lancée pour assurer un plaidoyer politique et une sensibilisation plus larges dans le but de soutenir la mise en œuvre efficace des politiques développées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La capacité des institutions nationales et locales a été améliorée dans la planification, la gestion, la coordination, le suivi et la mise en œuvre des activités pour l'élimination des PFTE dans la culture saisonnière des noisettes grâce à des réunions régulières et au maintien d'une collaboration étroite avec les institutions clés au niveau national et local. Le développement d'une politique globale sur le terrain a été contribué en particulier par le soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre efficace de trois documents politiques, à savoir « le Programme national pour l'élimination du travail des enfants (2017-2023) » publié par le ministère de la Famille, Travail et Services sociaux (MFTSS), « Circulaire (2017/6) sur les travailleurs agricoles saisonniers » publiée par le Premier ministre, et « Circulaire (2016/5) sur l'accès à l'éducation des enfants des travailleurs agricoles saisonniers et des populations nomades ou semi-nomades » publiée par le ministère de l'Éducation nationale (MEN). - Un mécanisme de soutien direct à tous les acteurs du processus de récolte - enfants, familles, intermédiaires et propriétaires de jardins - a été établi et mis en œuvre pour une identification, un retrait et une prévention efficaces. À cet égard, plus de 5000 enfants ont bénéficié d'activités éducatives ainsi que d'activités sociales dans les sites cibles du projet pendant les saisons de récolte des noisettes, en collaboration avec les gouvernorats, les gouvernorats de district et les directions provinciales/districts de l'éducation nationale. En plus du mécanisme de soutien direct, plus de 5000 familles agricoles saisonnières, 360

	<p>intermédiaires agricoles et 1385 propriétaires de jardins de noisettes ont également bénéficié de services de formation/conseil depuis la saison de récolte des noisettes de 2013.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La stratégie de sensibilisation vise les parties prenantes nationales et locales, tous les acteurs du processus de récolte, le public et les médias, afin d'améliorer la défense des intérêts, la sensibilisation du public et le dialogue politique. « Pikolo I: Grandir vers un avenir meilleur » et « Pikolo II : Les documentaires « un an plus vieux » produits dans le cadre de la première phase du projet ont été projetés à diverses occasions comme outils de sensibilisation. Des événements locaux, nationaux et internationaux ont eu lieu, notamment une table ronde à Bruxelles organisée par la Représentation permanente du Royaume des Pays-Bas auprès de l'UE et le lancement d'un stand de CAOBISCO lors de la 10ème réunion régionale européenne (ERM) de l'Organisation internationale du travail (OIT) à Istanbul. En outre, l'OIT et le MFTSS ont organisé conjointement un événement de lancement dans le contexte d'une circulaire du Premier ministre sur la mise en œuvre effective du Programme national sur l'élimination du travail des enfants (2017-2023) suivis par la proclamation de 2018 comme l'année de la lutte contre le travail des enfants. Lors de l'événement organisé sous les auspices de la Première Dame Emine Erdoğan, les ministères concernés, les partenaires sociaux et le Bureau de l'OIT pour la Turquie ont signé une déclaration commune sur la lutte contre le travail des enfants.
<p>Principaux défis et enseignements tirés</p>	<p>Le principal défi est le travail des enfants, qui affecte négativement le développement mental, physique, psychologique et généralement social de l'enfant, étant toujours l'un des problèmes les plus importants à l'échelle mondiale et nationale. Souvent, les enfants ne vont pas à l'école ou quittent l'enseignement obligatoire et n'ont donc pas les qualifications nécessaires pour leur future vie professionnelle. Le travail des enfants dans l'agriculture saisonnière est une question transversale qui constitue une caractéristique complexe nécessitant l'implication d'un certain nombre d'acteurs à différents niveaux et une intervention globale pour assurer la durabilité. Outre les causes profondes telles que la pauvreté, l'approche traditionnelle de l'acceptation du travail des enfants par les familles agricoles saisonnières et les autres acteurs du processus de récolte.</p> <p>Afin de surmonter ces défis, le projet a utilisé une approche multisectorielle en impliquant les principales parties prenantes (public-privé) dans l'ensemble du processus de mise en œuvre, ce qui contribue à l'appropriation et à l'engagement local et national pour l'élimination du travail des enfants dans l'agriculture saisonnière, ainsi qu'à la démonstration d'un modèle et au soutien de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques nationales pour la durabilité. Le modèle d'intervention stratégique exige d'entreprendre une approche holistique ciblant les enfants ainsi que les familles d'agriculteurs saisonniers, les intermédiaires agricoles et les propriétaires de jardins. Des activités d'identification et d'orientation efficaces ainsi que des services d'éducation, de conseil et de réadaptation sont également essentiels pour un sevrage et une prévention efficaces.</p>

INFORMATIONS DE CONTACT

Institution	Ministère de la Famille et des Affaires sociales
Email	nonder@ailevecalisma.gov.tr
Téléphone	+90 312 296 60 00

LIENS UTILES POUR PLUS D'INFORMATIONS

<https://www.ilo.org/ankara/projects/child-labour/lang--en/index.htm>
<https://www.youtube.com/watch?v=SQ0ZKWAU-k8>
<https://www.youtube.com/watch?v=sYmlzmA603U>

Domaine thématique 4: Promouvoir la productivité du travail

MALAISIE	
Nom du programme	Améliorer l'efficacité des initiatives de TalentCorp : Évaluation du programme d'expert de retour et du permis de séjour - Talent
Durée	De 2011 à ce jour
Portée	Les professionnels malaisiens qui retournent en Malaisie depuis l'étranger et les expatriés qualifiés pour travailler en Malaisie dans le cadre du programme REP (Programme de retour des experts) et du RP-T (Residence Pass-Talent).
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Talent Corporation Malaysia Berhad et Banque mondiale
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	OS 4.1: Utiliser efficacement les capacités existantes
Secteurs visés	Services professionnels, scientifiques et techniques ; activités financières et d'assurance/Takaful ; mines et carrières ; santé humaine et travail social ; et industrie manufacturière
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	<p>L'évaluation de l'impact du REP, qui offre certains services et des incitations fiscales aux professionnels malaisiens agréés qui retournent travailler en Malaisie, examine deux questions directrices :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Si le programme a une incidence sur la décision de retour des professionnels malaisiens vivant à l'étranger ; et 2- Si le programme est rentable. <p>L'évaluation du programme RP-T, qui permet aux expatriés qualifiés de travailler en Malaisie et leur offre un ensemble d'avantages, répond à deux questions directrices :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Si les bénéficiaires du programme sont des expatriés véritablement talentueux qui pourraient combler les lacunes en matière de compétences en Malaisie ; et 2- Si le processus de sélection peut être rationalisé pour être plus efficace.
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	<p><u>Une évaluation de l'impact du REP:</u> Dans le cas de l'évaluation de l'impact du REP, les données disponibles et le processus de demande permettent l'utilisation d'une méthodologie qui établit une relation causale entre le programme et les résultats observés. En d'autres termes, les résultats obtenus permettent d'établir si le programme a affecté (ou causé) la décision des Malaisiens hautement qualifiés/éduqués de retourner en Malaisie.</p> <p><u>Une évaluation du programme RP-T:</u> Le processus de candidature et les données disponibles pour le programme RP-T ont limité les techniques empiriques qui peuvent être utilisées pour évaluer le programme. Il n'est pas possible de mesurer si le programme a incité des talents à postuler au programme en raison de la manière dont les données ont été collectées et dont le programme a été</p>

	<p>administré. La technique empirique utilisée ne peut écarter d'autres facteurs extérieurs au programme qui ont contribué à la décision des gens de postuler. Toutefois, l'analyse permet d'évaluer si le système de sélection actuel accepte correctement les expatriés hautement qualifiés ou non et également quels sont les facteurs du processus de sélection qui prédisent le plus précisément si les expatriés sont hautement qualifiés ou non.</p>
<p>Conception de la politique</p>	<p>Dans le budget 2001, le ministre des Finances a annoncé diverses mesures destinées à permettre la création d'une main-d'œuvre malaisienne de classe mondiale. L'une des mesures proposées consistait à encourager les Malaisiens à l'étranger dans certains domaines importants pour la nation, à revenir et à travailler en Malaisie. Ainsi, « le Programme des experts de retour » (REP) a été introduit le 1er janvier 2001 avec une liste d'incitations qui peut être révisée de temps en temps. Depuis le 1er janvier 2011, le REP est placé sous la responsabilité de Talent Corporation Malaysia Berhad (TalentCorp) dans le but de faciliter le retour des experts malaisiens à l'étranger afin qu'ils puissent participer aux nombreuses opportunités commerciales et professionnelles en Malaisie. Pour plus de détails, veuillez consulter le site https://rep.talentcorp.com.my/.</p> <p>Le Residence Pass-Talent (RP-T) a été introduit dans le but de faciliter l'entrée et le séjour de talents étrangers sélectionnés possédant les compétences et l'expertise dans les secteurs clés en Malaisie. À compter du 1er avril 2011, le RP-T a été placé sous la responsabilité de Talent Corporation Malaysia Berhad, qui a été créée pour formuler et faciliter les initiatives qui répondent aux besoins en talents de la transformation économique de la Malaisie. Pour plus de détails, veuillez consulter le site https://rpt.talentcorp.com.my/.</p>
<p>MISE EN ŒUVRE ET SUIVI</p>	
<p>Mise en œuvre</p>	<p>Les principales activités achevées sont les suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Création d'une plate-forme permettant d'identifier et de suivre les conditions du marché du travail local et les besoins en capital humain et en talents ; 2. Création d'un profil de la diaspora malaisienne vivant à l'étranger ; 3. Création et mise en œuvre de deux enquêtes - les deux enquêtes visaient à évaluer l'attrait du travail en Malaisie et étaient destinées à la diaspora malaisienne et aux talents étrangers vivant en Malaisie ; 4. Une évaluation de l'impact du REP, qui vise à faciliter le retour en Malaisie des membres hautement qualifiés des professionnels malaisiens à l'étranger ; et 5. Une évaluation de l'efficacité du programme RP-T, qui vise à retenir les talents étrangers en Malaisie. <p>Pour le REP, les candidats doivent d'abord remplir les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Être un citoyen malaisien - Réside actuellement à l'étranger et a été employé à l'étranger de façon continue pendant au moins trois ans au moment de la demande de REP - N'a pas gagné de revenus d'emploi en Malaisie de façon continue pendant au moins trois ans avant la demande de REP - Ne détient aucune obligation ou prêt de bourse en cours auprès du gouvernement malaisien et de ses agences <p>Pour le RP-T, les candidats doivent d'abord remplir les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avoir travaillé en Malaisie pendant au moins 3 ans minimum. - Détenir un permis de travail valide avec une validité de plus de 3 mois au moment de la demande.

	<ul style="list-style-type: none"> - Gagner un salaire mensuel de base de 15 000 RM qui exclut toute allocation et/ou prime. - Avoir un numéro de dossier d'impôt sur le revenu malaisien et avoir payé l'impôt sur le revenu pendant au moins 2 ans. - Titulaire d'un doctorat, d'une maîtrise, d'une licence ou d'un diplôme dans n'importe quelle discipline délivré par une université reconnue ou d'un certificat de compétence professionnelle délivré par un institut professionnel reconnu. - Avoir au moins 5 ans d'expérience professionnelle totale.
Financement	<p>Pour le REP, le financement provient de sources nationales via les principales parties prenantes qui gèrent les demandes et les prestations de ce programme, telles que l'Office du revenu intérieur (IRB), la Division de l'analyse fiscale du ministère des Finances (MoF), le Département de l'immigration de Malaisie et le Département royal des douanes de Malaisie.</p>
Suivi	<p>Le nombre d'approbations pour les REP et RP-T est contrôlé en fonction de la situation économique actuelle et de la demande des industries et décidé par les comités techniques qui sont représentés par les principales parties prenantes.</p>
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<p>Pour le REP, le nombre d'approbations est de plus de 5 024 de 2011 à 2018. Les cinq principaux sous-secteurs sont le pétrole, le gaz et l'énergie, les services financiers, les services professionnels, les contenus et infrastructures de communication et les soins de santé. Les cinq principales raisons de retour sont la famille, le travail, le mode de vie, l'alimentation et le climat.</p> <p>Pour la RP-T, plus de 90 % des candidats retenus possèdent plus de 10 ans d'expérience professionnelle internationale, puisqu'il s'agit de suites C et de cadres supérieurs. Les cinq premiers secteurs comprennent les services aux entreprises, le pétrole, le gaz et l'énergie, les contenus et infrastructures de communication, l'éducation et les services financiers.</p>
Principaux défis et enseignements tirés	<p>Dans l'ensemble, l'analyse conclut que le REP et le RP-T réussissent tous deux à attirer des personnes qui comblent certaines des lacunes de la Malaisie en matière de compétences ; en outre, ces personnes ont tendance à gagner un supplément de salaire sur le marché du travail, ce qui constitue une preuve supplémentaire de leur valeur pour les employeurs en termes d'expérience et d'expertise. L'analyse a également révélé une série d'enseignements et d'implications politiques à prendre en considération qui pourraient améliorer l'efficacité des deux programmes à l'avenir.</p> <p><u>Relier les talents (dans le pays et à l'étranger) aux possibilités d'emploi en Malaisie</u> : Les talents malaisiens et étrangers sont très mobiles et réceptifs aux offres d'emploi. Ainsi, pour améliorer l'efficacité des programmes de TalentCorp, il faut mettre davantage l'accent sur la mise en relation des talents pour les accorder aux offres d'emploi intéressantes en s'attaquant aux obstacles à l'information et en facilitant les interactions entre les candidats et les recruteurs.</p> <p><u>Développer une plate-forme commune pour identifier et surveiller les pénuries de compétences</u> : Si les programmes REP et RP-T ont tous deux obtenu des résultats positifs jusqu'à présent, ils bénéficieraient du développement d'une plate-forme commune pour identifier les pénuries de compétences.</p> <p><u>Répondre à des besoins familiaux plus larges</u> : L'expérience internationale montre que les pays qui réussissent à attirer les talents adoptent des mesures</p>

	<p>pour s'assurer que les besoins des familles des talents sont satisfaits. Ainsi, TalentCorp devrait faciliter l'intégration des membres de la famille des demandeurs approuvés dans la population active malaisienne et dans la société en général ; en d'autres termes, il devrait s'assurer que les avantages accordés aux familles de retour ou aux étrangers se traduisent effectivement par une pleine intégration dans la société malaisienne/</p>
INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	Talent Corporation Malaysia Berhad
Email	nursyazwani.zulhaimi@talentcorp.com.my
Téléphone	03 – 7839 7000
LIENS UTILES POUR PLUS D'INFORMATIONS	
<p>Banque Mondiale. (2015). <i>Améliorer l'efficacité des initiatives de TalentCorp : Évaluation du programme retour des experts et du permis de résidence - Talent</i>. Disponible sur: https://bit.ly/32R52p8</p>	

Domaine thématique 5: Réduire du chômage

AZERBAÏDJAN	
Nom du programme	Programme pour le travail indépendant
Durée	2016 - en cours
Portée	Nationale
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Ministère du Travail et de la Protection sociale de la population de la République d'Azerbaïdjan
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	OS 5.1: Élargir les politiques actives du marché du travail pour réduire le chômage
Secteurs visés	Agriculture, services et industrie manufacturière
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Le programme de travail indépendant franchit une nouvelle étape qualitative dans la politique de l'emploi de l'État, en offrant aux chômeurs la possibilité de créer des entreprises familiales, d'avoir leurs propres exploitations agricoles, d'augmenter leurs revenus grâce au travail indépendant, et enfin, de créer de nouveaux emplois dans le pays et de développer les petites et moyennes entreprises, qui sont cruciales pour l'économie.
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	Dans le but de renforcer la protection sociale et d'améliorer le niveau de vie des groupes de population socialement vulnérables, en particulier les familles à faibles revenus, le gouvernement a lancé la transition des mesures politiques traditionnelles « passives » (subventions et prestations) vers les mesures politiques « actives » (intégration des groupes socialement vulnérables au marché du travail). L'extension de ces mesures actives contribuera à réduire le chômage, à accroître la perception des impôts, à créer des valeurs supplémentaires et à promouvoir l'esprit d'entreprise et les compétences entrepreneuriales.
Conception de la politique	Cette politique a vu le jour suite au décret du Président de la République d'Azerbaïdjan « Sur les mesures supplémentaires pour assurer le travail indépendant de la population » daté du 7 avril 2016. En outre, elle a été suivie par les lois « sur l'assurance chômage » (datée du 30 juin 2017), qui ont constitué ses mécanismes de financement, et « sur l'emploi » (datée du 29 juin 2018), qui ont confirmé son objectif et ses principes. Il s'agit également de l'un des domaines prioritaires de la « Stratégie pour l'emploi de la République d'Azerbaïdjan (2019-2030) ».

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	<p>1. <i>Sélection des formateurs et organisation des formations</i> - Les participants au « travail indépendant » sont formés à la préparation de plans d'entreprise, au développement et à la gestion d'entreprises, à la mise en œuvre réussie de leurs activités et à d'autres facteurs qui établissent des conditions favorables pour les petites et moyennes entreprises.</p> <p>2. <i>Sélection des participants</i> - Les personnes qui sont inscrites comme chômeurs au service national de l'emploi sont sélectionnées.</p> <p>3. <i>Formation des participants et préparation des plans d'affaires</i> - Les participants sont encouragés à suivre 40 heures de formation dans le cadre de la formation « Créer sa propre entreprise et s'améliorer » conformément à la méthodologie de l'OIT.</p> <p>4. <i>Présentation et approbation des plans d'affaires</i> - Les plans d'affaires préparés par les participants sont évalués et approuvés à la fin de la formation.</p> <p>5. <i>Mise à disposition d'actifs</i> - Les plans d'entreprise sont financés en nature. Conformément à l'orientation commerciale choisie, les actifs concernés sont transférés au participant pour une période de deux ans.</p> <p>6. <i>Soutien et suivi de la mise en œuvre du plan d'entreprise</i> - Dès le début de la mise en œuvre des plans d'entreprise, l'ensemble du processus est régulièrement suivi par les représentants des centres locaux et régionaux pour l'emploi. En outre, ils donnent des consultations pertinentes sur l'administration ou la gestion réussie des entreprises.</p> <p>7. En cas de réussite de l'entreprise du participant, les actifs sont transférés à la propriété du participant.</p>
Financement	<p>Au départ, le projet a été financé par le Fonds de réserve du Président de la République d'Azerbaïdjan. Cependant, il est actuellement financé par le Fonds d'assurance chômage, qui a alloué plus de la moitié de son budget en 2018 à ce programme particulier.</p>
Suivi	<p>Le Centre d'analyse et de communication des réformes économiques effectue chaque année le suivi et l'évaluation du programme de travail indépendant et en communique les résultats au président de la République d'Azerbaïdjan.</p>
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<p>L'un des éléments clés du programme pour l'emploi indépendant est le remplacement progressif de l'aide sociale ciblée par la création de nouveaux emplois. Environ 20000 personnes bénéficient actuellement de ce programme, qui vise à fournir un emploi à quelque 10000 demandeurs d'emploi par an. En conséquence, le nombre d'entrepreneurs augmente, et les bénéficiaires de l'aide sociale ciblée et les personnes vivant dans la pauvreté sont réintégrés au marché du travail.</p>

Principaux défis et enseignements tirés	1. Garantir le ciblage ; 2. Effectuer un suivi régulier ; et 3. Afin de démarrer des activités commerciales, les participants reçoivent des actifs non pas sous forme d'espèces, mais en nature (matériel, équipement et autres actifs conformément à l'orientation choisie pour le travail indépendant).
INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	Ministère du Travail et de la Protection sociale de la population de la République d'Azerbaïdjan
Email	aytakin.abbasova@mlspp.gov.az
Téléphone	+99412 541 97 83

CAMEROUN	
Nom du programme	Programme pour l'emploi des femmes et des jeunes
Durée	Débuté avant 2016
Portée	Toutes les femmes et les jeunes au Cameroun
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Plusieurs départements ministériels et administrations sont concernés : Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Ministère des Affaires sociales, Ministère de la Jeunesse et de l'Éducation civique, Ministère des Finances, Ministère de la Promotion de la femme et de la famille, Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Ministère de l'Économie, de la Planification et du Développement régional, Ministère de l'Agriculture et du Développement rural, Institut national de la statistique, etc.
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	OS 5.3: Concevoir des programmes spéciaux pour aider à réduire le chômage des jeunes et des femmes
Secteurs visés	Secteurs public et privé et secteur informel
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Réduire le chômage des jeunes et des femmes
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	Le Cameroun a mis en place un grand nombre de programmes visant à réduire le chômage des jeunes et des femmes et à protéger les droits des femmes. Ces programmes sont conformes aux résolutions et aux plans d'action nationaux, régionaux et internationaux, tels que les ODD, le plan d'action Ouaga+10 de l'Union africaine, les résolutions de la 4ème Conférence islamique des ministres du Travail, les résolutions du Comité technique spécialisé de l'Union africaine sur le développement social, le travail et l'emploi, et le document de stratégie pour la croissance et l'emploi du Cameroun.
Conception de la politique	Un protocole d'accord a été signé entre le gouvernement du Cameroun et l'OIT depuis 2014-2019 sur la mise en œuvre du programme national de travail décent, qui repose sur trois priorités, dont la promotion des activités génératrices de revenus pour les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables. Il convient également de noter le recrutement de jeunes dans la fonction publique camerounaise ainsi que la mise en œuvre par le gouvernement du plan triennal d'urgence pour la jeunesse. En outre, plusieurs programmes ont été mis en œuvre par le gouvernement dans différents départements ministériels pour promouvoir l'emploi des jeunes dans le secteur informel. Au ministère de la promotion de la femme et de la famille, des programmes ont été mis en œuvre pour lutter contre le chômage des femmes. Nous pouvons également citer le Fonds national pour l'emploi qui est une institution visant à prévenir le chômage des jeunes, existe depuis de nombreuses années. Une évaluation des besoins a en effet été réalisée dans les différents documents de projets et de programmes disponibles dans les départements ministériels.

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	En ce qui concerne la fonction publique camerounaise, la priorité est donnée aux jeunes des deux sexes avec un accent sur le recrutement des femmes. Des concours sont organisés pour le recrutement des jeunes dans le secteur public. Ces jeunes suivent une formation dans les différentes écoles de formation en fonction de leur domaine de spécialisation (administration, éducation, médecine, sport, diplomatie, etc.). En ce qui concerne les programmes de promotion des activités génératrices de revenus dans le secteur informel, les jeunes sont appelés à développer des projets qu'ils doivent soumettre aux autorités compétentes, qui leur accordent alors un financement remboursable ou non remboursable (selon les programmes). Les partenaires de développement (institutions internationales) financent également ce type de projets selon le domaine d'activité.
Financement	Les programmes et projets sont principalement financés par le gouvernement du Cameroun. Certains programmes et projets sont également financés par certaines ONG et organisations internationales.
Suivi	<i>Pas fourni</i>
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs sont atteints dans la mesure où des jeunes et des femmes ont été recrutés dans la fonction publique, où des financements ont été accordés aux jeunes et aux femmes par le biais de projets et de programmes dans le secteur informel en vue de promouvoir des activités génératrices de revenus, et où le Fonds national pour l'emploi a également contribué à intégrer les jeunes dans le circuit de l'emploi, réduisant ainsi leur vulnérabilité au chômage. De nombreux jeunes et femmes ont ainsi pu profiter des opportunités d'emploi offertes ou ont créé des micro-entreprises. - Le succès de ce programme réside dans la recherche de solutions durables pour réduire le chômage des jeunes et des femmes, impliquant une multiplicité d'initiatives et d'activités. Les points forts du programme sont liés à l'intégration des défis de la lutte contre le chômage, à la volonté du gouvernement de s'attaquer au problème de la réduction du chômage des jeunes et des femmes au Cameroun, malgré des ressources limitées. - La population cible a été atteinte par le biais d'ateliers de sensibilisation et de formation à multiples facettes, au renforcement des capacités des parties prenantes, ainsi qu'à des appels à candidatures. - Les implications à court et moyen terme sont liées à la réduction du taux de chômage au Cameroun. Les implications à court et moyen terme sont liées à la réduction du taux de chômage au Cameroun.

Principaux défis et enseignements tirés	Les faiblesses de ce programme reposent sur l'insuffisance des financements (budgets alloués) pour l'intégration du plus grand nombre de jeunes et de femmes confrontés au chômage, l'inadéquation des mécanismes mis en place pour comprendre les jeunes et les femmes des différentes régions éloignées ou touchées par la crise sécuritaire (Nord-Ouest et Sud-Ouest et Extrême-Nord), ainsi que les jeunes du monde rural. Une autre faiblesse est le manque de statistiques dans ce domaine.
INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale
Email	abouga@yahoo.fr
Téléphone	+237677712079

PALESTINE	
Nom du programme	Programme de projet pour le travail indépendant et les opportunités d'entrepreneuriat pour les jeunes hommes et femmes, les travailleurs non qualifiés et les artisans
Durée	9/2018 – 9/2023
Portée	Programme de projet pour le travail indépendant et les opportunités d'entrepreneuriat pour les jeunes hommes et femmes, les travailleurs non qualifiés et les artisans
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Le Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale des travailleurs, en coopération avec la Banque de Palestine
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	OS 5.2: Mettre en œuvre des politiques pour améliorer la création d'emplois OS 5.3: Concevoir des programmes spéciaux pour réduire le chômage des jeunes et des femmes
Secteurs visés	Tous les secteurs économiques (services, agriculture, tourisme, industrie)
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Taux de chômage élevé chez les jeunes/diplômés
CONTEXTE ET PLANNIFICATION	
Justification	La faiblesse de l'économie palestinienne et les taux de chômage élevés résultant des conditions politiques et des procédures adoptées à l'encontre du peuple palestinien ont entraîné une détérioration du marché local et un faible développement économique. Selon la Banque mondiale (2018), l'économie des territoires palestiniens s'effondre, en particulier dans la bande de Gaza, en raison du blocus imposé pendant une décennie, qui a récemment entraîné un tarissement des liquidités, car les flux d'aide ne sont

	<p>pas suffisants pour stimuler la croissance économique, ce qui entraîne une situation économique grave où la pauvreté extrême et le taux de chômage chez les jeunes dépassent 70%.</p> <p>Les statistiques publiées par le PCSB pour l'année 2019 indiquent que le taux de chômage en Palestine a augmenté à 31%, avec 52% dans la bande de Gaza, contre 17,6% en Cisjordanie. Ce programme est lancé afin de soutenir les jeunes/diplômés des groupes marginalisés en créant des opportunités d'emploi et des petits et micro-projets de développement. Elle fournit un prêt à faible taux d'intérêt et des services de soutien technique, y compris la formation.</p>
Conception de la politique	<p>Conformément aux orientations stratégiques du Fonds palestinien pour l'emploi et l'adaptation au plan national pour l'emploi et aux directives du gouvernement palestinien visant à réduire le chômage, à offrir des possibilités d'emploi durables aux jeunes et à donner aux jeunes les moyens de créer une adéquation entre les résultats de l'éducation et les besoins du marché du travail, les principales organisations chargées de la mise en œuvre, en collaboration avec d'autres partenaires actifs dans les conseils pour l'emploi et la formation, les professionnels locaux de l'enseignement technique, le secteur privé et les représentants des travailleurs, ont mis en place ce programme.</p> <p>Le programme vise à fournir des services de développement technique et commercial à ceux qui souhaitent établir leurs propres projets ou développer leurs projets existants, et à leur permettre de bénéficier de prêts à faible coût et de la concurrence sur le marché palestinien pour les petits et micro-projets.</p>
MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	<p>Le Fonds palestinien pour l'emploi fournit deux types de services :</p> <p><i>Les services techniques</i>, qui sont des services de développement des entreprises pour les entrepreneurs et les propriétaires de petits projets existants et qui ont le désir de mettre en place de petits et micro-projets d'auto-emploi dans le but de développer les affaires, de former et de qualifier le demandeur pour préparer une étude de faisabilité pour son projet afin d'obtenir un financement.</p> <p><i>Services de financement</i> ou services financiers fournis directement ou indirectement par la mise à disposition de portefeuilles financiers pour soutenir des idées et des projets de travail indépendant dans tous les secteurs et pour toutes les catégories</p>
Financement	<p>Financement de la Banque de Palestine (50 millions de dollars) avec la garantie du ministère palestinien des finances et de la planification pour tous les prêts accordés de 20% des prêts non performants accordés</p>
Suivi	<p>Les indicateurs clés de performance du programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proportion de femmes et de personnes handicapées bénéficiant des prêts accordés. - Taux de participation des chômeurs. - Taux de chômage par le Bureau central palestinien des statistiques.

	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation proportionnelle de la sensibilisation et de la demande des travailleurs, des employés et des employeurs concernant leurs droits et les normes de travail décent - Proportion de jeunes hommes et femmes qui ont reçu des conseils et une formation et qui ont participé à des activités commerciales. - Proportion de ceux qui ont suivi des cours de formation et des programmes de travail indépendant et ont trouvé un emploi sur le marché local ou à l'étranger
RESULTATS	
<p>Description des résultats du programme</p>	<p>Principaux objectifs du programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à réduire le taux de chômage élevé chez les diplômés. - Intégrer les nouveaux diplômés dans le marché du travail palestinien - Établir et diffuser une culture du travail indépendant et encourager la créativité et l'innovation chez les jeunes. - Soutenir et augmenter le niveau d'efficacité des projets de petite, moyenne et grande entreprise. - Motiver l'émergence de projets basés sur des idées créatives et qui ont une chance de survivre et de se développer. - Encourager l'utilisation des technologies modernes dans les projets émergents, augmenter la production et développer et stimuler la croissance économique. - Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre jeune afin d'accroître sa compétitivité sur les marchés du travail locaux et régionaux. <p>Le projet est en cours depuis environ un an et, jusqu'à présent, il a progressé dans la réalisation de certains de ses objectifs : intégration des diplômés sur le marché du travail, amélioration de l'efficacité du projet par la formation et le conseil, motivation des jeunes à penser de manière créative, entre autres.</p> <p>Le succès du projet réside dans toutes les activités qui ont été pratiquées, telles que les formations et les ateliers liés à l'encouragement des individus à s'engager sur le marché du travail, en particulier les femmes marginalisées et les personnes handicapées, et au développement des compétences des personnes diplômées.</p> <p>Promouvoir le dialogue social avec les partenaires sur les questions d'emploi liées au travail décent, réduire l'emploi informel, le travail des enfants et d'autres questions, et fournir des services d'emploi dans les centres d'affaires à travers les gouvernorats, des conseils de carrière et de formation professionnelle.</p> <p>Enregistrer les chômeurs dans un portail électronique et leur donner des informations sur l'offre et la demande sur le marché du travail.</p> <p>La mise en œuvre a permis de constater qu'environ 41% des femmes qui soutiennent leur famille ont demandé à bénéficier et à obtenir des services dans le cadre du programme. Cela a permis de stabiliser les familles en allégeant leur charge financière. La participation d'au moins 2 à 3 membres de la famille travaillant dans le cadre du projet conduit également à l'expansion et au développement de ces projets et contribue à intégrer le plus grand nombre de chômeurs, et donc à réduire le taux de chômage et à relancer l'économie locale palestinienne.</p>

<p>Principaux défis et enseignements tirés</p>	<p>Points forts du programme</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cibler tous les segments de la société palestinienne, ainsi que tous les secteurs sans affecter l'environnement et sans contredire les lois et règlements. - Le programme soutient des prêts avec un taux d'intérêt de 5 %, considéré comme le plus bas de Palestine, et un délai de grâce, selon la nature du projet. - Les services techniques, le soutien technique et le suivi des projets ainsi que l'orientation des personnes et la mise à leur disposition de compétences leur permettant de gérer leurs projets. <p>Faiblesses</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le programme cible la tranche d'âge des 20-40 ans. Tout en étudiant le marché, une plus grande flexibilité était nécessaire en ce qui concerne la tranche d'âge. - Les garanties sont limitées à la banque qui fournit le financement <p>En ce qui concerne les défis</p> <ul style="list-style-type: none"> - La difficulté d'importer certains équipements et outils nécessaires, ainsi que des marchandises, en raison des fréquentes fermetures de points de passage et des restrictions imposées à l'importation et à l'exportation. - La saturation de la communauté locale avec certains produits importés et la difficulté d'exporter les produits locaux. - La situation économique quelque peu difficile et effondrée, qui décourage et ne prépare pas les individus au risque d'entreprendre de nouveaux projets. <p>Parmi les enseignements tirés du programme</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le financement de petits et micro-projets est considéré comme l'un des outils les plus importants qui contribuent à faire avancer le développement économique. - Catalyser le rôle des femmes et des personnes handicapées. - Tous les secteurs économiques ont besoin d'une intervention urgente, et le marché local a besoin de telles interventions.
	<p>INFORMATIONS DE CONTACT</p>
<p>Institution</p>	<p>Le Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale</p>
<p>Email</p>	<p>- pfesp@pfesp.ps - info@pfesp.ps</p>
<p>Tél:</p>	<p>+972022412550</p>
<p>LIENS UTILES POUR PLUS D'INFORMATIONS</p>	
<p>www.pfesp.ps</p>	

Programmes transversaux

TURQUIE	
Nom du programme	Mise en place et fonctionnement d'un système national de qualifications garanti par la qualité
Portée	Nationale
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Ministère de la famille, du travail et des services sociaux / Autorité des qualifications professionnelles
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	<p>OS 1.1: Améliorer les perspectives et les résultats du marché du travail</p> <p>OS 1.2: Promouvoir un développement des compétences correspondant aux besoins du marché du travail</p> <p>OS 3.1: Assurer un lieu de travail sain et sécuritaires</p> <p>OS 4.2: Promouvoir des programmes de formation en cours d'emploi et d'apprentissage tout au long de la vie</p>
Secteurs visés	27 secteurs différents
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Mettre en place et faire fonctionner un système national de qualifications de qualité qui décrit et reconnaît les qualifications en coopération avec les parties prenantes
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir l'offre d'éducation et de formation professionnelle formelle et non formelle en fonction des besoins du marché du travail, - Soutenir l'éducation et la formation tout au long de la vie, renforcer la relation entre l'éducation et l'emploi - Faciliter l'harmonisation avec le cadre européen des qualifications
Conception de la politique	<p>Les comités sectoriels sont conçus comme des structures tripartites qui examinent les projets et font des suggestions pour la vérification de NOS et de QN élaborés par les organisations désignées par la VQA, et élaborent des avis à présenter au conseil d'administration. Comme ces comités sont composés de représentants d'organismes publics, d'organisations de travailleurs et d'employeurs et d'organisations professionnelles, ils reflètent les besoins du marché dans les études réalisées.</p> <p>En outre, les études relatives au cadre turc des qualifications (TQF), qui est le cadre national des qualifications de la Turquie affichant toutes les qualifications acquises par des programmes professionnels, généraux et académiques, y compris l'enseignement primaire, secondaire et supérieur ou d'autres environnements d'apprentissage, sont gérées par les organismes de gestion du TQF (Conseil de coordination du TQF, Conseil du TQF et Comité de consultation du TQF). Le Conseil TQF et le Conseil de coordination TQF sont composés de représentants des</p>

	<p>organismes et organisations publics concernés par les compétences et les qualifications et prennent des décisions/réalisent des études sur une base participative. En outre, 97 institutions/organes différents sont représentés au sein du comité de consultation TQF.</p>
<p>MISE EN ŒUVRE</p>	
<p>Mise en œuvre</p>	<p>Le système national de qualifications (SNQ) est un système indépendant, transparent et à qualité garantie qui favorise la bonne relation entre l'éducation et l'emploi ; forme une infrastructure pour la comparabilité internationale ; facilite l'accès à la main-d'œuvre qualifiée ; assure la validité, la fiabilité et la transparence de l'évaluation des qualifications professionnelles ; ouvre davantage la voie à l'amélioration et soutient la mobilité professionnelle ; reconnaît les acquis antérieurs ; augmente l'emploi, la productivité et la compétitivité nationale.</p> <p>Les composantes de base du SNQ sont les normes professionnelles nationales, les qualifications nationales, les activités de test, d'évaluation et de certification et le cadre turc des qualifications.</p> <p>Les normes professionnelles nationales sont des documents approuvés par le monde des affaires et de l'éducation, qui prescrivent les connaissances, les compétences et les comportements nécessaires à la bonne exécution d'une profession, fournissent des éléments pour l'enseignement professionnel et fixent les critères à utiliser pour déterminer les qualifications professionnelles. Les NPN sont publiées au Journal officiel. L'autre composante du système, les qualifications nationales, sont des documents techniques basés sur les normes professionnelles nationales, qui prescrivent les connaissances, les aptitudes et les compétences que doit posséder un individu et qui sont utilisées à des fins d'apprentissage et d'évaluation.</p> <p>Les activités d'essai et de certification sont menées sur la base des qualifications nationales par les organismes de certification qui sont accrédités par la TÜRKAK et autorisés par la VQA sur la base de critères spécifiques. Grâce aux communiqués publiés par le ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux, pour 143 professions parmi 161 professions sur des travaux lourds et dangereux dont les échelles de salaires sont définies par le Conseil des ministres, le certificat de qualification professionnelle (CQP) devient obligatoire. Les personnes qui veulent travailler dans les professions connexes doivent avoir leur certificat CQP dans les 12 mois suivant la date de publication des communiqués. Les titulaires de certificats de maîtrise, les personnes diplômées d'écoles d'enseignement professionnel et technique, les personnes diplômées d'écoles et de départements d'universités qui dispensent un enseignement professionnel et technique sont dispensés de la certification obligatoire CQP.</p> <p>Conformément à la recommandation du Parlement européen et du Conseil de l'Europe, CQP a été désigné comme point de coordination national et représente notre pays au sein du groupe consultatif du CEC depuis décembre 2008. CQP a également été désigné comme Centre national Europass de Turquie le 28 juillet 2008, conformément à la recommandation du Parlement européen et du Conseil de l'Europe numérotée 2241/2004/CE.</p>

Financement	<ul style="list-style-type: none"> - Sources nationales - La CQP a cofinancé des projets de l'UE.
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de normes professionnelles nationales publiées au Journal officiel a été de 842. - Le nombre de qualifications qui ont été approuvées est de 485 - Le nombre d'organismes de certification autorisés a été de 215 Grâce aux examens réalisés par ces organismes de certification, 892.064 personnes ont obtenu le certificat de qualification professionnelle CQP. - Pour 143 métiers sur des travaux lourds et dangereux pour lesquels le certificat de qualification professionnelle CQP est devenu obligatoire par le biais des communiqués publiés par le ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux. Pour les professions pour lesquelles le certificat CQP est obligatoire, le coût du certificat et la moitié des coûts des tests et des évaluations ont été indemnisés par le Fonds de chômage entre le 01.01.2018 et le 31.12.2019 - Les études de mise en œuvre relatives au TQF, qui est référencé au cadre européen des certifications, sont en cours. Dans le cadre de ces études, les documents fondamentaux pour la mise en œuvre de TQF sont préparés sous la coordination de CQP et sous la gestion des organes de gestion de TQF. En outre, dans le cadre des études relatives à la base de données nationale des qualifications, le nombre total de qualifications qui sont incluses dans la base de données et rendues accessibles à toutes les parties sur le site web correspondant a atteint 17354. - Dans le cadre des activités des centres nationaux Europass, 7 686 162 certificats Europass (CV Europass, passeport de langues, document de mobilité, supplément au diplôme et supplément au certificat) sont délivrés au total afin d'aider les personnes à exprimer plus facilement leurs connaissances, aptitudes et compétences et de faciliter l'accès des citoyens aux possibilités d'emploi et d'éducation dans toute l'UE. - Le projet « Mise en œuvre du système de qualification turc et de l'opération cadre de qualification turc (TUYEP) », qui est financé au titre de la période IAP-II (2014-2020), a été lancé. La mise en œuvre de la composante « services », qui est l'une des composantes de TUYEP, a été lancée. Le volet « VOC-Test-III Grant Scheme » du TUYEP, qui soutient la création de nouveaux organismes de certification autorisés et la préparation de normes professionnelles nationales et de qualifications nationales, devrait être achevé d'ici la fin de 2019. La décision de suspension du deuxième volet de la subvention du TUYEP, « Subvention directe pour la certification-II », qui vise à fournir une main-d'œuvre qualifiée au marché du travail en encourageant les individus à obtenir des certificats CQP en compensant leurs coûts de certification, est toujours en vigueur.

Principaux défis et enseignements tirés	Les points forts du système national de qualifications sont la participation active et le soutien de toutes les parties prenantes à toutes les étapes des études et la capacité institutionnelle et administrative de la CQP.
INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	L'autorité de qualification professionnelle (MYK)
Email	iozdogan@myk.gov.tr eocak@myk.gov.tr
Téléphone	+90 (312) 458 20 00

QATAR	
Nom du programme	Renforcer le système de protection des salaires
Durée	Septembre 2013 - cours
Portée	Locaux, employeurs et travailleurs, entreprises du secteur privé
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales ; Banque centrale du Qatar
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	Améliorer les perspectives et les résultats du marché du travail (OS 1.1 ; 2.4 ; 3.2 ; 3.5 ; 4.4 ; 5.2)
Secteurs visés	Tous les secteurs économiques actifs dans le pays
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Garantir les besoins nécessaires pour que les travailleurs puissent vivre à un niveau humain adéquat. Elle soulignera également l'engagement de l'État du Qatar à élever les normes sociales en fonction de sa puissance économique, et cette mesure contribuera à l'investissement dans la main-d'œuvre la plus qualifiée et la plus productive.
CONTEXTE & PLANNIFICATION	
Justification	Le système de protection des salaires est un système électronique complet permettant de surveiller et de documenter le processus de paiement des salaires des travailleurs dans les établissements soumis au droit du travail, dans le but de garantir l'engagement des employeurs à payer les salaires régulièrement aux dates spécifiées, conformément aux règles et conditions stipulées par le droit du travail.
Conception de la politique	En septembre 2013, une équipe a été formée pour préparer une étude sur la mise en œuvre du système de protection des salaires en coopération entre le ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales (anciennement le ministère du Travail et des Affaires sociales) et la Banque centrale du Qatar. Sur la base des recommandations de l'étude, les mesures suivantes ont été prises :

	<p>La publication de la résolution émirienne n° (29)/2014 modifiant la structure organisationnelle du ministère du Travail et des Affaires sociales et modifiant le mandat de l'administration de l'inspection du travail.</p> <p>La publication de la décision du ministre du Travail et des Affaires sociales n° (19)/2014 établissant la division de la protection des salaires au sein du département de l'inspection du travail, afin de prendre des mesures contre les employeurs qui ne respectent pas les règles.</p> <p>La loi n° (1)/2015 a été publiée pour modifier certaines dispositions de la loi sur le travail publiée par la loi n° (14)/2004</p>
MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'une division de protection des salaires au sein du département de l'inspection du travail. - Un certain nombre d'employés affectés à la division de la protection des salaires. - Le système de protection électronique des salaires a été lancé. Il s'appuie sur l'infrastructure avancée du réseau de la Banque centrale du Qatar, qui le relie à toutes les institutions financières et à de nombreuses agences gouvernementales, en plus des systèmes de paiement avancés introduits par la banque pour faciliter l'échange d'un grand nombre de paiements entre les banques de manière fluide et sûre. - Le personnel de la Division de la protection des salaires a été formé à l'utilisation du programme pour vérifier les dossiers de salaires mensuels par le biais du ministère du travail et des affaires sociales. - Les employés de la banque ont été formés à l'enregistrement des sociétés et au mécanisme d'échange de données en coopération avec la Banque centrale du Qatar. - Un plan de sensibilisation a été préparé pour familiariser les employeurs, les travailleurs et les entreprises avec le système de protection des salaires, le plan comprend : <ul style="list-style-type: none"> - Annoncer le système par le biais du site web du ministère et des journaux locaux. - Conception de brochures et de CD contenant des informations sur le système de protection des salaires. - Impression et distribution de dépliants sur le système en arabe et en anglais. - Préparer un guide pour les questions les plus fréquemment posées, le publier sur le site web du ministère et le soumettre à un centre d'appel du gouvernement - Lancement d'un service d'assistance téléphonique en coopération avec un centre d'appel gouvernemental pour répondre aux demandes concernant le système de protection des salaires. - La Banque a émis la circulaire n° 82/2015 à toutes les banques opérant au Qatar, offrant toutes les facilités nécessaires aux entreprises pour rejoindre le système et ouvrir des comptes pour la main-d'œuvre.

Financement	Financé conjointement par la Banque centrale du Qatar et le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales
Suivi	Les indicateurs clés de performance comprennent le nombre d'entreprises enregistrées dans le système par rapport au nombre d'entreprises actives soumises au droit du travail et le nombre d'employés enregistrés dans le système par rapport au nombre de travailleurs dans les entreprises soumises au droit du travail
RESULTATS	
Description des résultats du programme	<p>Objectifs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protéger les travailleurs contre le non-paiement ou le retard de leurs salaires. - Renforcer la sécurité et la stabilité dans le pays grâce à un environnement de travail sûr - Promouvoir le principe des droits de l'homme dans l'État du Qatar - Épargner aux travailleurs et aux employeurs de conserver sur leur lieu de travail de l'argent liquide qui est susceptible d'être perdu ou volé - Permettre au ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales de consulter en permanence les données relatives aux employés et de les comparer avec ses propres données afin de garantir le respect des dispositions du droit du travail - Réduire les conflits du travail entre employeurs et travailleurs - Aider le pouvoir judiciaire à rendre des jugements et à résoudre les litiges. <p>Résultats: Environ 85% des entreprises soumises au droit du travail ont rejoint le système et les travailleurs se voient garantir leurs droits financiers.</p>
Principaux défis et enseignements tirés	Atouts: Disponibilité d'une base de données pour toutes les entreprises actives ; disponibilité de données réelles sur les salaires des travailleurs du secteur privé ; réduction de la propagation des clandestins ; et sensibilisation accrue des travailleurs et des employeurs au droit du travail
INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	Ministère du développement administratif, du travail et des affaires sociales
Email	nhaj@adlsa.gov.qa
Téléphone	40287682
LIENS UTILES POUR PLUS D'INFORMATIONS	
https://www.adlsa.gov.qa/ar/site/services/wps	

TURQUIE	
Nom du programme	Création d'emplois et d'opportunités d'entrepreneuriat pour les Syriens sous protection temporaire et les communautés d'accueil en Turquie
Durée	Février 2018-juillet 2020
Portée	-Locale, le programme couvre 9 provinces à savoir Ankara, İstanbul, Bursa, Konya, Gaziantep, Şanlıurfa, Adana, Mersin, Hatay. -Les groupes cibles sont les suivants : 12600 Syriens en Turquie, 4300 citoyens turcs, 330 employés des institutions gouvernementales concernées, 500 représentants des partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales), 500 entreprises.
Principale(s) organisation(s) chargée(s) de la mise en œuvre	L'OIT (en tant que principale organisation de mise en œuvre) et l'Organisation internationale pour les migrations (qui dirige certaines activités spécifiques dans le cadre du projet) sous la coordination générale de la Direction générale de la main-d'œuvre internationale du ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux
Rapport avec la stratégie du marché de travail de l'OCI	Objectif global du projet : Renforcer la résilience économique et sociale des Syriens sous protection temporaire (SuTP) et des communautés d'accueil Les objectifs spécifiques du projet sont : Accroître la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, compétente et productive afin de faciliter l'accès au travail décent pour les communautés d'accueil turques et de SuTP ; promouvoir un environnement propice au développement des entreprises et à la croissance économique dans des secteurs et des lieux géographiques identifiés afin de favoriser la création d'emplois et de stimuler les possibilités d'entrepreneuriat pour les communautés d'accueil turques et de SuTP ; apporter un soutien aux institutions et aux mécanismes de gouvernance du marché du travail dans la mise en œuvre de stratégies de développement inclusives. Dans le contexte des objectifs du projet, ils sont conformes non seulement au cadre de la stratégie du marché de travail de l'OCI, mais aussi à ses objectifs stratégiques spécifiques (1.2, 1.5, 2.1, 2.4, 3.1, 3.3, 3.5, 5.1 et 5.2).
Secteurs visés	Le projet n'a pas été directement conçu pour des secteurs économiques spécifiques. Cependant, il comprend principalement les acteurs des secteurs manufacturiers et des services, qui sont les plus grands employeurs en Turquie.
Les principaux défis/problèmes du marché de travail abordés par le programme	Le principal défi du marché est que les Syriens peuvent être enclins à travailler de manière informelle en raison de leur situation (c'est-à-dire qu'ils ont désespérément besoin de revenus financiers).
CONTEXTE & PLANNIFICATION	

<p>Justification</p>	<p>Depuis le début de la crise syrienne en 2011, la Turquie a fourni une réponse d'urgence efficace et a déclaré un régime de protection temporaire pour les Syriens en Turquie, assurant protection et assistance dans 26 camps. Il y a près de 3,7 millions de Syriens enregistrés (54,2% d'hommes et 45,8% de femmes) qui sont principalement concentrés dans les provinces d'Istanbul, Şanlıurfa, Hatay, Gaziantep, Adana, Mersin, Kilis et Bursa. En ce qui concerne la répartition par âge, la part des 0-14 ans dans la population syrienne totale est de 39,5%, celle des 15-64 ans est de 58,6% et celle des 65 ans et plus est de 1,9%. Ces chiffres indiquent que plus de la moitié des Syriens en Turquie sont en âge de travailler.</p> <p>Comme mentionné précédemment, l'introduction du règlement sur les permis de travail pour les Syriens sous protection temporaire a marqué un tournant dans l'approche de développement visant à traiter l'impact des Syriens en Turquie, notamment en ce qui concerne les interventions sur le marché du travail. Le fait de bénéficier d'un travail formel contribuera à améliorer les conditions de travail et faciliter l'accès à la protection sociale qui permet de lutter contre les perceptions sociales négatives des migrants, ce qui profitera non seulement aux Syriens sous protection temporaire eux-mêmes, mais également au marché du travail et à l'économie en général.</p> <p>Dans ce contexte, le rôle du ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux (Direction générale de la main-d'œuvre internationale) et de l'OIT dans l'amélioration des possibilités de travail décent pour les Syriens et les communautés d'accueil est essentiel. Leurs connaissances institutionnelles, leur expertise et leur expérience appuient les interventions réalisées à ce jour qui sont également alignées sur celles du 3RP. Parmi leurs principaux partenaires: l'Agence turque pour l'emploi (ISKUR), la DGMM (ministère de l'Intérieur-Direction générale de la gestion des migrations), la Présidence de la gestion des catastrophes et des urgences (AFAD), le ministère de l'Éducation nationale (MoNE), les partenaires sociaux, les gouvernements locaux et les municipalités ainsi que les agences des Nations unies et autres organisations nationales et internationales concernées.</p> <p>Par conséquent, ce projet est l'une des actions menées pour aider le ministère dans ses politiques du marché du travail pour les Syriens.</p>
<p>Conception de la politique</p>	<p>Le programme est conçu en coopération avec l'OIT, le MTSS et les parties sociales concernées, y compris les acteurs locaux, en prenant en compte non seulement les besoins des Syriens en Turquie, mais aussi la politique du marché du travail de la Turquie ainsi que les réglementations des organisations nationales/internationales. En outre, le projet a été conçu pour répondre aux besoins et aux défis définis par le gouvernement, le système des Nations unies ainsi que les études menées. Le projet a été conçu selon une approche de gestion de projet axée sur les résultats, dans laquelle des objectifs spécifiques, des cibles et des outils de vérification ont été fixés conformément à un cadre logique. Le lien stratégique avec les politiques et stratégies gouvernementales, l'UN 3RP ainsi que le</p>

	Programme de réponse aux réfugiés de l'OIT ont également été suivis pendant la période de conception.
MISE EN ŒUVRE ET SUIVI	
Mise en œuvre	<p>Le projet est mis en œuvre dans le cadre de la réalisation des activités prévues conformément au plan de travail des activités du projet. Le projet comprend 16 activités principales composées de 41 sous-activités dans le cadre de trois objectifs spécifiques. Il s'agit de différents ensembles de (1) formations structurées telles que des formations techniques et professionnelles, des formations à l'entrepreneuriat, des formations aux compétences de base sur le marché du travail, des formations aux compétences de base sur la vie courante et aux services publics de l'emploi ciblant à la fois les citoyens turcs et les citoyens du SuTP, (2) des transferts d'argent aux entreprises sous forme d'incitations et de subventions en espèces aux entrepreneurs et aux nouvelles entreprises pour la création et/ou le développement des entreprises, (3) des services de conseil et de tutorat pour les entreprises et les entrepreneurs, (4) l'orientation vers l'apprentissage ainsi que les examens pour le certificat de qualification professionnelle et (5) l'organisation de séminaires, des ateliers et des conférences destinés principalement aux acteurs du marché du travail, y compris le personnel d'institutions gouvernementales telles que la DG de la main-d'œuvre internationale, l'Institut de sécurité sociale, le Conseil des inspecteurs du travail, l'Agence turque pour l'emploi, les gouvernements locaux ainsi que d'autres acteurs tels que les membres des chambres d'industrie et de commerce, les membres provinciaux des chambres des petits commerçants et artisans, et les bénéficiaires directs tels que les SuTP et les citoyens turcs, afin d'accroître les capacités institutionnelles.</p> <p>Les activités du projet sont mises en œuvre grâce aux capacités nationales et locales conformément au cadre juridique et aux réglementations nationales. Les partenaires de mise en œuvre comprennent différentes institutions gouvernementales, des chambres, le secteur privé ainsi que le monde universitaire. Les capacités utilisées par la mise à disposition de ressources humaines pour les différentes activités, l'orientation des bénéficiaires vers les différentes activités, la fourniture d'apports stratégiques à travers la conception, la mise en œuvre et le suivi du projet.</p>
Financement	Le projet est financé par le Fonds fiduciaire de l'Union européenne (MADAD) par un montant de 11 600 000 euros.
Suivi	Le projet est suivi conformément à un plan de pilotage et d'évaluation du projet comprenant les outils appropriés. Ce plan est élaboré sur la base du cadre logique du projet, des exigences en matière de rapports des organisations chargées de la mise en œuvre et du donateur. Les outils de compte rendu comprennent des rapports d'avancement

	<p>trimestriels et annuels, des fiches de suivi, des évaluations indépendantes à mi-parcours et finales, des visites sur le terrain et des réunions du comité directeur. Les réalisations sont suivies en fonction du nombre de bénéficiaires atteints/ayant participé par rapport aux indicateurs de bénéficiaires ciblés ainsi que de la réalisation/achèvement des sous-activités et activités ciblées.</p>
RESULTATS	
<p>Description des résultats du programme</p>	<p>En plus des objectifs généraux et spécifiques du projet mentionnés ci-dessus, le projet a également des objectifs qualitatifs à atteindre pour différentes activités. En décembre 2019, le projet avait atteint 72 % de tous ses objectifs globaux. Les réussites individuelles ont commencé à être initiées, telles que les SuTP qui ont été diplômés de la formation professionnelle ont été employés officiellement dans les secteurs dans lesquels ils ont été formés. Création de nouvelles entreprises grâce aux programmes de soutien à la création des entreprises et à la création de nouveaux emplois pour les citoyens turcs et de SuTP. Le programme de transition vers le formalisme (un programme d'incitation en espèces) fourni aux entreprises pour leurs employeurs syriens et turcs a également été lancé et mis en œuvre en tant que bonne pratique avec l'institution de sécurité sociale.</p> <p>On note que ce programme a un effet positif sur l'emploi formel des Syriens sur le marché du travail turc. En décembre 2019, le projet a pu comprendre 9000 bénéficiaires. Le projet a également permis aux différents acteurs des mécanismes du marché du travail aux niveaux central et provincial de se mettre en réseau et de travailler ensemble.</p>
<p>Principaux défis et enseignements tirés</p>	<p>Au lieu de créer des structures parallèles basées sur la durée du projet, le projet a utilisé les capacités nationales et locales actuelles des institutions gouvernementales, des chambres et des fondations dans ce domaine spécifique. Cela a ajouté une valeur importante au projet. Un autre point important a été l'approche holistique à travers trois aspects réalisés pendant la phase de conception et de mise en œuvre du projet. Ces trois aspects étaient le développement des compétences de l'offre de travail, le soutien au développement des entreprises en tant que moyen de croissance économique et de création d'emplois et le renforcement des mécanismes du marché du travail par une meilleure conformité.</p> <p>Les principaux défis de la mise en œuvre ont été d'atteindre le profil adéquat du SuTP, des citoyens turcs ainsi que des entreprises pour bénéficier des activités du projet.</p> <p>Soutenir l'accès des femmes faisant parti du SuTP au marché du travail représenté un autre défi. Des politiques et activités spécifiques devraient en outre être conçues pour les femmes en tenant compte de leurs besoins spécifiques.</p> <p>Pour pouvoir être reproduit dans d'autres contextes, il sera crucial de concevoir des mesures fondées sur des données probantes qui tiennent compte :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - les compétences, les capacités et la volonté de travailler des demandeurs d'asile, - les besoins du marché du travail afin que les mesures de développement des compétences soient adaptées et alignées sur les besoins du marché du travail, et - concevoir des mesures complémentaires qui favorisent la transition vers le marché du travail formel, notamment des cours de langue, des formations aux compétences de base de la vie courante et des mesures d'incitation.
INFORMATIONS DE CONTACT	
Institution	Ministère de la Famille, du Travail et des Services sociaux (Direction générale de la main-d'œuvre internationale)
Email	frit.uigm@ailevecalisma.gov.tr
Téléphone	+90 (312) 296 76 40
LIENS UTILES POUR PLUS D'INFORMATIONS	
<p><i>Les informations sur le projet, les nouvelles et les vidéos sont disponibles à l'adresse:</i></p> <p>https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/haberler/hayata-f%C4%B1rsat-projesi-tanitimi-toplantisi/</p> <p>https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_644740/lang--en/index.htm</p> <p>https://www.ilo.org/ankara/media-centre/multimedia/videos/WCMS_729976/lang--tr/index.htm</p> <p>https://www.ilo.org/ankara/media-centre/multimedia/videos/WCMS_729971/lang--tr/index.htm</p> <p>https://www.ilo.org/ankara/media-centre/multimedia/videos/WCMS_698411/lang--tr/index.htm</p> <p>https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_685583/lang--en/index.htm</p>	

ANNEXES

ANNEXE 1: Informations sur les points focaux des pays membres de l'OCI

Pays	Point focal	Institution
Afghanistan	A. Sapai	Organisation nationale des statistiques et de l'information
Azerbaïdjan	A. Abbasova	Ministère du Travail et de la Protection sociale de la population
Bahreïn	A. Matooq	Ministère du Travail et du Développement social
Bangladesh	G. M. Julhash	Ministère de la protection sociale des travailleurs expatriés et de l'emploi à l'étranger
Brunéi D.	R. H. Azlan	Ministère du travail
Cameroun	A. N. Parfait	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale
Djibouti	I. Osman	Ministère du travail en charge de la réforme de l'administration
Indonésie	P. Aharsa	Ministère de la main-d'œuvre
Irak	R.I.F. Al Obaidi	Ministère du Travail et des Affaires sociales
Jordanie	M. F. Abu Saan	Ministère du Travail
Koweït	M. Al Awadi	Bureau central des statistiques
Libye	S. A. Giuma	Ministère du Travail et du Renforcement des capacités
Malaisie	S. Suleiman	Ministère des Ressources humaines
Mozambique	E. V. Mavila	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
Niger	D. Abdou	Ministère de L'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale
Nigeria	M. Ibrahim	Bureau national de la statistique
Oman	N.S.N. Al-Hadhrami	Ministère de la main-d'œuvre
Palestine	A. S Daraghma	Ministère du Travail
Qatar	R. H. Al Haj	Ministère du Travail et des Affaires sociales
Arabie saoudite	M. Al Harthy	Ministère du Travail
Sénégal	M. M. Loum	Ministère du Travail
Sierra Leone	B. M. Bangura	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale
Soudan	R. H. Farah	Ministère du Travail, de la Réforme administrative et du Développement humain
Tunisie	M. Mani	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant
Turquie	S. Ayan	Ministère de la Famille et des Affaires sociales
Ouganda	G. L. Atuko	Ministère chargé du Genre, du Travail et du Développement social de la République de l'Ouganda
EAU	M.Y. Al Hamadi	Ministère des Ressources humaines et de l'Émigration
Yémen	G.A.A. Al-Areqi	Ministère des Affaires sociales et du Travail

ANNEXE 2: Répondants à l'Enquête 2019 du SESRIC sur la mise en œuvre de la stratégie du marché du travail de l'OCI.

	St-1	St-2	St-3	St-4	St-5	St-6	TOTAL
Afghanistan	0	0	0	1	0	1	2
Azerbaïdjan	44	39	3	38	1	7	132
Bahreïn	21	80	5	28	1	11	146
Cameroun	12	22	3	67	3	55	162
Indonésie	16	36	28	46	4	16	146
Jordanie	4	1	0	121	0	35	161
Niger	13	30	19	50	5	18	135
Nigeria	9	16	31	4	44	58	162
Oman	8	19	1	93	1	25	147
Palestine	49	5	0	69	0	39	162
Qatar	64	23	10	5	8	43	153
Arabie saoudite	20	14	10	40	5	72	161
Sénégal	6	1	55	0	0	100	162
Sierra Leone	9	23	15	74	5	22	148
Soudan	7	77	2	47	0	29	162
Tunisie	20	0	1	25	1	24	71
Turquie	47	34	33	11	18	7	150
Ouganda	0	33	38	47	34	10	162
Émirats Arabes Unis	33	46	11	10	0	3	103
Yémen	0	1	0	32	1	127	161
TOTAL	382	500	265	808	131	702	2788

Remarque: St-1 Terminé, et prêts à partager leurs connaissances et expériences; St-2: Terminé, mais ont besoin d'accumuler plus de connaissances avant de partager leur expérience; St-3: Lancé mais pas terminé, et ils n'exigent pas de partage des connaissances pour terminer; St-4: Lancé mais pas terminé, et un partage des connaissances serait utile pour terminer; St-5: Pas encore lancé, mais n'exigent pas de partage des connaissances pour commencer et terminer; St-6: Pas encore lancé, mais un partage des connaissances serait utile pour commencer et terminer.

RÉFÉRENCES

Eichhorst W. and R. Konle-Seidl (2016). "Evaluating Labour Market Policy," IZA Discussion Paper No. 9966, Bonn: Institute for the Study of Labour.

ILO (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Geneva: International Labour Organization.

ILO (2018). "Avoiding unemployment is not enough- An analysis of other forms of labour underutilization." ILO Stat Spotlight on Work Statistics. No: 4. August. Geneva: International Labour Organisation.

ILO (2019a). *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*. Geneva: International Labour Organization.

ILO (2019b). *The Global Labour Income Share and Distribution*. Data Production and Analysis Unit, ILO Department of Statistics. Geneva: International Labour Organization.

ILO (2020a). *World Employment and Social Outlook Trends 2020*. Geneva: International Labour Organisation.

ILO (2020b). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*. Geneva: ILO International Labour Organization.

ILO (2020c). COVID-19 and the world of work - Impact and policy responses. ILO Monitor 1st Edition. 18 March 2020.

ILO (2020d). COVID-19 and the world of work - Updated estimates and analysis. ILO Monitor 2nd Edition. 7 April 2020.

ILO (2020e). COVID-19 and the world of work - Updated estimates and analysis. ILO Monitor 3rd Edition. 29 April 2020.

ILO (2020f). COVID-19 and the world of work - Updated estimates and analysis. ILO Monitor 3rd Edition. 27 May 2020.

McKenzie, D. (2017). "How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence," World Bank Policy Research Working Paper 8011.

OECD (2015). *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2020b). SME Policy Responses. Prepared by the OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities. Version 30 March 2020. Retrieved from <https://bit.ly/2ZvQriH>

UNDESA (2018). *World Youth Report: Youth and the 2030 Agenda for Sustainable Development* New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs.

UNDP Turkey (2020). Survey on Impact of COVID-19 on Enterprises and Needs. 08 April 2020. Retrieved from <https://bit.ly/2yu1bTO>

World Bank (2012). *World Development Report 2013: Jobs*. Banque mondiale Washington, D.C.