



H

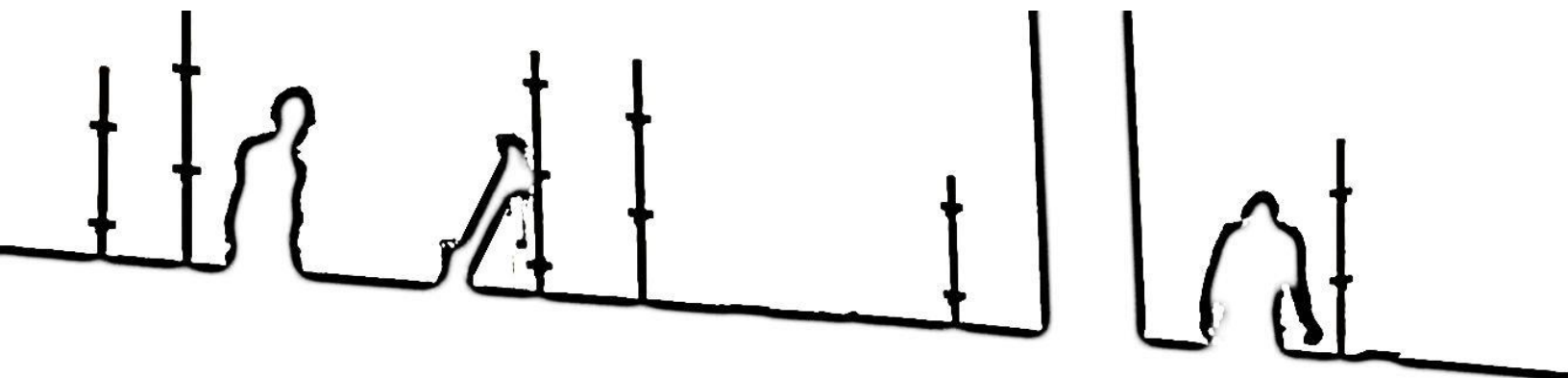
U

O

MARCHÉ DU TRAVAIL

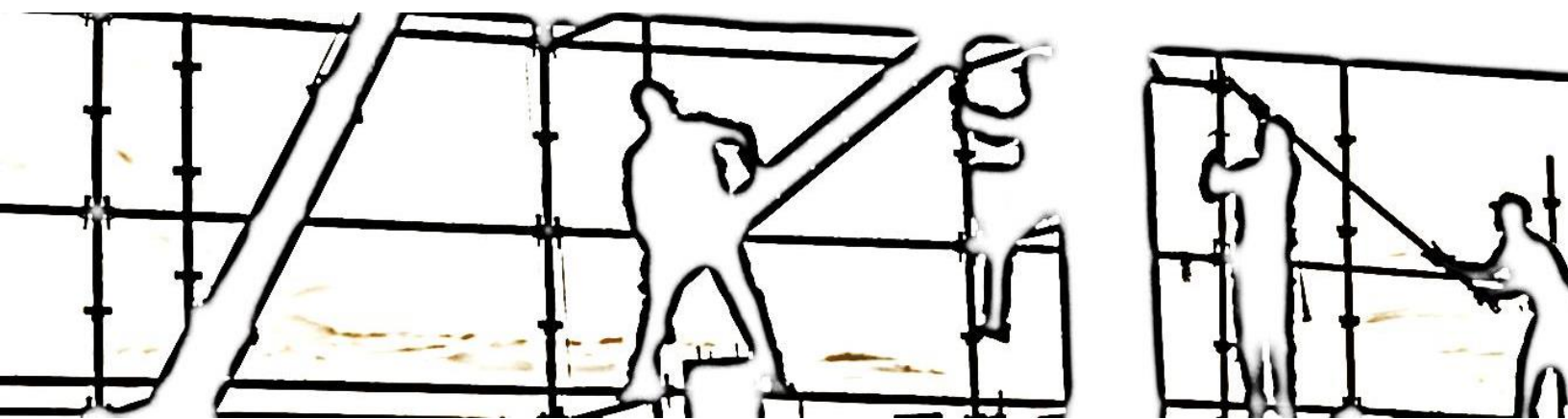
RAPPORT 2015





H
C
O

MARCHÉ DU TRAVAIL RAPPORT 2015



© 2015 Centre de Recherches Statistiques, Économiques et Sociales et de Formation pour les Pays Islamiques (SESRIC)

Kudüs Cad. No: 9, Diplomatik 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 donnent l'autorisation de voir, copier, télécharger, et imprimer le matériel présenté à condition que ces matériaux n'aillent pas être réutilisés, sous n'importe quelle condition, pour des buts commerciaux. Pour la permission de reproduire ou de réimprimer n'importe quelle partie de cette publication, veuillez envoyer une demande accompagnée d'informations complètes au Département de Publication de SESRIC.

Toutes questions concernant les droits et les permissions devraient être adressées au département de publications, SESRIC, à l'adresse mentionnée ci-dessus.

ISBN: 978-975-6427-37-8

La Conception de la Couverture est faite par Savaş Pehlivan, Département de Publication, SESRIC

Photo de couverture : HPMG. Conception Intérieure: Kenan Bağcı

SESRIC exprime par ceci sa satisfaction profonde au Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de l'Élevage de la République de Turquie d'avoir fourni des équipements d'impression.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le Département de Recherches, SESRIC à travers :
research@sesric.org

TABLE DE MATIERES

TABLE DE MATIERES	i
ACRONYMES	iii
PRÉFACE	v
RÉSUMÉ GÉNÉRAL	1
1 STRUCTURE DE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LES PAYS DE L'OCI ...	5
1.1 Participation à la main-d'œuvre.....	7
1.2 Ratio Emploi-Population	11
1.3 Statut d'emploi.....	14
1.4 Emploi par Secteur	16
1.5 Le Chômage	17
1.6 Chômage chez les jeunes.....	19
1.7 Inactivité.....	22
1.8 Niveau Scolaire.....	23
1.9 Productivité dans le travail	25
1.10 Emploi par Profession	26
1.11 Emploi par Catégorie Économique	27
2 QUALIFICATIONS ET EMPLOYABILITÉ	30
2.1 Emploi par des Niveaux de Qualifications.....	31
2.2 Développement de Qualifications pour l'Emploi et la Croissance	33
2.3 Développement des Qualifications pour les Groupes Cibles Spéciaux.....	39
2.4 Développement des Qualifications par la Formation Technique et Professionnelle	46
3 TRANSITION DES JEUNES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET EMPLOI DES JEUNES .	53
3.1 Transition des Jeunes au Marché du Travail.....	53
3.1.1 Qualité des Emplois des jeunes	55
3.1.2 L'inadéquation entre offre et demande de travail.....	56

3.1.3	Étapes de Transition au Marché du Travail.....	58
3.1.4	Voies de la transition.....	60
3.1.5	Durée de Transition.....	61
3.2	Politiques pour l'Emploi des Jeunes	62
3.3	Espirit d'Entreprise et Création d'Emplois.....	66
4	PROTECTION SOCIALE ET SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL	70
4.1	Protection Sociale	70
4.1.1	Motifs de la Protection Sociale.....	71
4.1.2	Programmes de Protection Sociale : Sous-Composants Importants.....	71
4.1.3	Indice de Protection Sociale	76
4.2	Sécurité et Santé au Travail	78
4.2.1	Vue d'Ensemble des tendances	79
5	PARTICIPATION ET MIGRATION	81
5.1	Participation	81
5.1.1	Encourager la participation des femmes à la main-d'œuvre	82
5.1.2	Mesures pour d'Autres Groupes Spécifiques	86
5.2	Migration.....	90
5.2.1	Migration de Travail.....	91
5.2.2	L'Exode des Compétences	92
6	IMPLICATIONS POLITIQUES.....	95
	PROFILS DE PAYS	107

ACRONYMES

BAD	Banque Asiatique de Développement
ALMP	Politiques de Marché du Travail Actives
ASPIRE	Atlas des Protection-Indicateurs Sociaux de la Résilience et des Capitaux Propres
E2P	Emploi-à-Population
PIB	Produit Intérieur Brut
BIRD	Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement
TIC	Technologies de l'Information et des Communications
FIDA	Fonds Internationaux pour le Développement Agricole
FCI	Corporation de Finance Internationale
OIT	Organisation Internationale du Travail
CTPI	Classification Type des Professions Internationale
IPMT	Indicateurs Principaux de Marché du Travail
LFPR	Taux d'Activité de Main-d'œuvre
EMPM	Entreprise Micro, Petite et Moyenne
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
OCI	Organisation de Coopération Islamique
SSP	Sécurité et Santé Professionnelles
SPE	Services Publics de l'Emploi
DCEJ	Développement de Compétences pour l'Emploi des Jeunes
EPM	Entreprise Petite et Moyenne
IPS	Indice de Protection Sociale
SWTS	Enquête de Transition de l'École au Travail
TOKEN	Transfert des Connaissances par les Ressortissants Expatriés
FTP	Formation Technique et Professionnelle
WESO	Emploi du Monde et Perspective Sociale

Remerciements

Ce rapport a été préparé par l'équipe de recherche à SESRIC menée par M. Kenan Bağcı et composée de M. Fadi Farasin, Mlle. Nilüfer Oba et M. Cem Tintin. Le travail a été sous la supervision générale de M. Nabil Dabour, Directeur du Département de Recherches à SESRIC, qui a fourni les commentaires et rétroactions.

PRÉFACE

P

La croissance économique mondiale a été calée depuis la crise économique et financière mondiale qui a commencé en 2007 aux États-Unis. Depuis lors, les gouvernements partout dans le monde poursuivent différentes politiques pour amplifier la demande, augmenter les investissements et stimuler la croissance. Ces politiques pourraient avoir évité une incidence encore plus grave des économies, mais les taux de croissance lents ont devenu inévitables au cours des années suivantes, avec des répercussions significatives sur beaucoup de façades. L'emploi et la création d'emplois sont devenus une préoccupation dans beaucoup de pays, due aux perspectives de la demande, l'investissement et l'évolution, et ces pays en fait face à de grands défis dans leurs marchés du travail. Tandis que les pays luttent pour rectifier ces anomalies en prenant de diverses contre-mesures, le chômage en hausse et les niveaux de productivité diminués créaient d'autres ennuis pour les responsables politiques.

Ce rapport est préparé à un moment où les risques globaux sont en quelque sorte diminués et les économies avancées jouent de nouveau un rôle plus important dans l'évolution mondiale, mais les améliorations majeures sur les marchés du travail dans le monde entier manquent toujours. Dans ce contexte, le présent rapport analyse l'état actuel du marché de travail dans les pays de l'OCI et relève certains des enjeux principaux que les pays de l'OCI subissent. Ceux-ci comprennent le

développement des compétences et l'employabilité, la création d'emplois et l'emploi des jeunes, la protection et la sécurité sociale, et la participation et la migration.

Le rapport argue du fait que le développement des compétences est un facteur déterminant de l'amélioration de l'employabilité. On constate une inadéquation entre les qualifications et capacités des personnes instruites et les besoins du marché de travail dans les pays de l'OCI. De plus, les difficultés de passer d'un emploi à l'autre empêchent les employés de trouver des positions convenables à leurs qualifications. Maintenir et améliorer les qualifications et compétences de la main-d'œuvre pour répondre aux exigences des environnements du travail qui ne cesse de changer, et de s'y adapter est, cependant, cruciales tant pour les employés que pour les employeurs.

Le manque d'expérience et l'éducation incompatible ont placé la main-d'œuvre dans une situation défavorable, même lorsqu'une croissance économique élevée est traduite en augmentation des possibilités d'emploi. Dans ce contexte, le rapport souligne le rôle important que joue la formation technique et professionnelle (FTP) dans l'amélioration des capacités et l'adaptation de la main-d'œuvre au marché du travail. Le manque et la faible qualité de la formation professionnelle emprisonnent les

pauvres employés dans les emplois moins-qualifiés, à basse productivité et à bas salaires. Étant donné les liens faibles entre les établissements d'enseignement, les entreprises et les agences de l'emploi dans beaucoup de pays de l'OCI, il est crucial qu'ils conçoivent des programmes pertinents de formation professionnelle pour réduire le chômage, en particulier pour les femmes et les jeunes, qui ont des taux de chômage constamment élevés.

Dans ce contexte, et en vue de contribuer aux efforts des Pays Membres en améliorant les capacités et la qualité de leurs ressources humaines, SESRIC a lancé et a assumé le rôle exécutif de l'Organe du Programme de Formation Professionnelle pour les Pays Membres de l'Organisation de Coopération Islamique (OCI-PFP). Le programme vise à améliorer la qualité de la formation professionnelle dans les secteurs publics et privés. Les objectifs stratégiques

principaux du programme de l'OCI-PFP comprennent ; le renforcement des capacités, le transfert d'innovations, le développement des compétences et la mise en réseau. Par exemple, dans le cadre du programme de l'OCI-PFP, le programme de développement des compétences pour l'emploi des jeunes (SDYE) a été lancé pour contribuer aux efforts faisant face au problème de chômage en améliorant les compétences requises pour le marché du travail actuel dans les Pays Membres de l'OCI.

En plus de la structure générale du marché du travail dans les Pays Membres de l'OCI, le rapport 2015 sur le marché du travail de l'OCI met en valeur quelques autres questions relatives telles que le chômage chez les jeunes, le renforcement de la participation des groupes désavantagés à la main-d'œuvre, la protection sociale, et la santé et la sécurité au travail.

Amb. Musa Kulaklıkaya
Directeur Général
SESRIC

RÉSUMÉ GÉNÉRAL

R
G

Ce rapport analyse l'état actuel du marché de travail dans les pays de l'OCI et aborde certaines des questions pertinentes et principales qui constituent des défis majeurs dans ce domaine important. Ceux-ci comprennent le développement des compétences et l'employabilité, la création d'emplois et l'emploi des jeunes, la protection et la sécurité sociale, et la participation et la migration. Le rapport est organisé sous forme de cinq sections.

La première section fournit des informations détaillées sur la structure du marché de travail dans les Pays Membres de l'OCI. On constate que le taux d'activité de main-d'œuvre s'améliore lentement dans les pays de l'OCI, qui ont atteint presque 60% en 2014. Cependant, avec le taux de participation des femmes d'environ 41%, les Pays Membres de l'OCI restent considérablement à la traîne de la moyenne mondiale de 50,3%. Comme l'emploi total est réparti entre trois larges secteurs – l'agriculture, l'industrie et les services –, la part de l'emploi dans le domaine de l'agriculture dans les pays de l'OCI en 2014 est de 37,7%, tandis qu'elle représente de 19,4% dans le secteur industriel et 42,8% du total des emplois dans les pays de l'OCI dans le secteur des services, . Tandis que la part de l'emploi vulnérable demeure excessivement élevée dans les pays de l'OCI, elle a continuellement diminué pour atteindre 53,2% en 2014 comparée à 63,8% en 2000 suivant l'augmentation de la part des salaires des employés et employeurs.

En 2014, le taux de chômage total dans les pays de l'OCI est estimé à 7,6%. Au cours de la période d'après-crise (2009-2013), le taux de chômage moyen dans les pays avancés est demeuré plus élevé que celui dans les pays de l'OCI. Cependant, les pays avancés sont parvenus à abaisser ce taux à 7,4% en 2014 : un taux légèrement inférieur également à celui des pays de l'OCI. D'ailleurs, le taux moyen de chômage chez les jeunes dans les pays de l'OCI est encore moins prometteur. Il est resté constamment au-dessus de 16%, un taux qui est bien au-dessus de celui des pays en développement non-membres de l'OCI et les pays avancés au cours de la période 2000-2014.

Généralement on constate que le taux d'activité de la main-d'œuvre, le ratio emploi-population, la part de l'emploi dans le secteur des services et la part de la main-d'œuvre ayant atteint l'enseignement supérieur sont inférieurs, mais le taux de chômage chez les femmes, la part de l'emploi précaire, la part de l'emploi dans l'agriculture, le taux d'inactivité, et la part de la main-d'œuvre bénéficiant d'une éducation de base de sont plus élevés dans les pays de l'OCI comparés à d'autres pays en développement et avancés.

La deuxième section traite plus particulièrement des questions liées au développement des compétences pour une employabilité améliorée. Dans cette section, lorsque que les personnes employées avec des qualifications moyennes constituent environ les deux tiers de toutes les

personnes employées, cette part diminuait au fil du temps pour atteindre 67,7% en 2014 comparée à 72,3% en 2000. D'autre part, il a été noté que les parts des personnes avec des qualifications faibles et élevées augmentent. La part des personnes avec de faibles qualifications dans l'emploi total a augmenté de 17,1% en 2000 à 19,3% en 2014 et la part des personnes avec des qualifications élevées augmentaient de 10,6% à 13,1% au cours de la même période.

L'éducation de base, la formation professionnelle initiale et la formation permanente sont trois composants importants du développement des qualifications. L'acquisition des compétences peut être uniquement réalisée avec une éducation de base de bonne qualité. D'ailleurs, pour une employabilité tout au long de la vie, de nouvelles possibilités devraient être constamment fournies aux employés afin de mettre à jour de façon périodique leurs compétences et d'apprendre d'autres nouvelles. En raison des changements technologiques, économiques et politiques, certaines compétences deviennent superflues et ceci peut mener au chômage ou au sous-emploi prolongé. Afin de réduire au minimum les incidences potentielles dans de telles circonstances, l'amélioration des compétences et le recyclage des employés par des politiques actives du marché du travail sont exigés pour les protéger contre les pertes d'emplois et le risque du chômage. C'est également important pour éviter les déséquilibres de compétences.

Outre leur importance pour l'économie mondiale et le marché du travail, les politiques du développement des compétences sont également essentielles pour les groupes cibles spéciaux. Ces groupes relèvent des enjeux comparativement plus difficiles en trouvant ou en maintenant les emplois, qui incluent les jeunes avec ou sans expérience professionnelle minimum, personnes

âgées avec une faible capacité d'adaptation au changement de l'environnement du travail et une population rurale avec peu d'accès à la formation de qualité. Cette section met en valeur quelques questions importantes liées au développement compétences de ces trois groupes spéciaux.

La deuxième section propose également le fait de développer les systèmes compatibles de la formation technique et professionnelle (FTP) dans les Pays Membres de l'OCI afin d'améliorer l'employabilité et les opportunités d'emploi. La FTP est un investissement dans le capital humain avec un rendement élevé et a des bénéfices importants pour plusieurs acteurs du marché du travail à savoir les personnes, des entreprises et l'état. Les programmes de la FTP aident les employés non qualifiés ou les personnes qui sont moins favorisés intellectuellement à développer leurs compétences pour garder leurs emplois et/ou pour trouver de nouvelles offres d'emploi. À cet égard, on propose un ensemble de mesures à être considérées durant le processus de l'élaboration et la mise en application du système de la FTP suivant trois phases principales : (1) concevoir un système compatible de la FTP, (2) amplifier l'efficacité du système de la FTP, et (3) assurer la durabilité du système de la FTP.

La troisième section se concentre en particulier sur des questions liées aux jeunes et à la création d'emplois et. Dans les pays de l'OCI, le taux de chômage chez les jeunes est trois fois plus que celui des adultes. Les enjeux pour les jeunes ne s'arrêtent pas au taux de chômage élevé mais s'étendent pour comprendre la disponibilité limitée des emplois de qualité et un passage dur au marché du travail. Dans la majorité des pays de l'OCI étudiés dans ce rapport, les jeunes sont mal payés et occupent des emplois informels. Par ailleurs, dans certains pays de l'OCI, les jeunes qui occupent des emplois irréguliers enregistrant

parfois des taux alarmant de 80% ou plus. En outre, l'inadéquation des compétences est un problème grave où le pourcentage d'inadéquation des compétences dans la majorité de pays de l'OCI est d'environ 50% ou plus. Ce qui contribue le plus souvent au problème c'est la question de l'éducation faible plutôt que celle élevée.

Il n'existe aucun thème central qui caractérise le passage des jeunes au marché du travail dans les différents pays de l'OCI ; cependant, dans les zones urbaines, un pourcentage plus élevé des jeunes n'a pas encore commencé son transition au marché du travail si l'on compare aux zones rurales. La grande majorité des jeunes hommes qui n'ont pas encore commencé leur transition au marché du travail sont « *les étudiants inactifs*. » Quant aux femmes, les choses sont bien différentes et dépendent du pays. Dans certains pays de l'OCI, la grande majorité des jeunes femmes qui n'ont pas encore commencé leur transition au marché du travail sont les étudiantes ; alors que dans d'autres pays de l'OCI, un pourcentage important de femmes qui n'ont pas encore commencé leur transition au marché du travail sont « *les non-étudiantes inactives sans l'intention de chercher un travail*. » En outre, dans certains pays de l'OCI, la majorité des jeunes a fait une transition directe au marché du travail, ce qui signifie qu'ils n'ont eu aucune autre forme d'expérience dans le marché du travail (emploi ou chômage) avant de prendre leur travail actuel stable ou satisfaisant. Le rapport accentue qu'il y a un « piège d'inactivité » dans certains pays, signifiant qu'une fois qu'un jeune est dans l'inactivité, il est très difficile pour elle/lui de faire la transition à un emploi stable et/ou satisfaisant.

Pour réduire le taux de chômage élevé chez les jeunes, la création d'emplois doit être placée au cœur des politiques publiques. Sans une forte création d'emplois, d'autres politiques et

interventions seront inutiles et sans issue. Les pays de l'OCI doivent créer 7,2 millions d'emplois entre 2014 et 2020 pour les jeunes pour tout juste maintenir le niveau du taux de chômage constant actuel de 16,4%. Ceci n'est pas une tâche simple et c'est là que l'entrepreneuriat et les MPME (micro, petites et moyennes entreprises) entrent en jeu, car l'activité de l'entrepreneur est l'un des éléments essentiels de la création d'emplois. L'activité entrepreneuriale dans les pays de l'OCI est plus dynamique que celle dans les pays en développement non-membres de l'OCI et dans les pays avancés, et les MPME utilisent un plus grand pourcentage de la main d'œuvre totale dans les pays de l'OCI en comparaison avec des pays en développement non-membres de l'OCI. Cependant, il y a un certain nombre de contraintes gênant l'esprit d'entreprise dans certains pays de l'OCI dont les plus influents sont les questions de financement et le manque d'inclusion financière, l'esprit d'entreprise faible chez les jeunes, et le manque des compétences techniques et sur le marché.

La quatrième section du rapport se concentre sur la protection sociale, la sécurité au travail et les problèmes de santé. Les programmes de protection sociale protègent les personnes contre les effets négatifs des changements du marché de travail provoqués par des chocs externes. L'absence d'un marché des assurances contre les risques sur le marché du travail, la possibilité d'un marché du travail saturé ainsi que les effets distributionnels de la mondialisation représentent des arguments importants de la protection sociale. Les programmes de protection sociale se composent de la sécurité sociale, l'aide sociale et les programmes du marché du travail. En 2013, 41 Pays Membres de l'OCI n'avaient aucun plan d'indemnité de chômage ancré dans la législation nationale. Les projets de sécurité sociale constituent la majorité des dispositions pour la

protection de la maternité dans des pays membres de l'OCI. Dans ces pays, l'alimentation et les transferts en espèces représentent le taux le plus élevé d'aide sociale avec 37%. La République du Kirghizstan enregistre l'indice le plus élevé de protection sociale dans les Pays Membres de l'OCI. En termes de santé et sécurité au travail, il y avait plus de 370.000 accidents du travail mortels dans le monde. 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.

La cinquième section examine la migration et la participation aux marchés du travail dans les Pays Membres de l'OCI. La section commence par donner un aperçu sur la participation des femmes à la main-d'œuvre dans les Pays Membres de l'OCI d'un point de vue comparatif. Les chiffres indiquent que dans les Pays Membres de l'OCI, les taux de participation des femmes dans la population active sont relativement inférieurs, ce qui peut être expliqué par des services d'éducation et de santé insuffisants pour les filles et les femmes, des droits sociaux et économiques restreints pour les femmes travailleuses, la violence contre les femmes au travail, et des organismes sous-développés de la société civile. La section discute également les mesures pour les groupes spécifiques afin d'augmenter leur participation dans la main-d'œuvre. Il est évident qu'afin de lutter contre l'inactivité chez les jeunes et les personnes âgées, les responsables politiques doivent prêter une attention particulière aux programmes de

formation technique et professionnelle (FTP). C'est un outil pertinent qui améliore les compétences des personnes et encourage la main-d'œuvre à rester en activité sur le marché. En outre, quelques réformes du marché de travail aideraient les Pays Membres de l'OCI à avoir une plus grande participation des femmes des jeunes et des personnes âgées dans la main-d'œuvre, telles que fournir un horaire de travail flexible, et permettre le télé-travail à distance et le travail à temps partiel. En outre, la section souligne que des dispositions spécifiques doivent être accomplies pour les personnes handicapées dans les pays membres de l'OCI, afin de créer un environnement de travail leur permettant d'améliorer leur accès aux services de base et imposer des quotas d'emploi.

Cette section s'attarde également sur le sujet de migration des travailleurs, qui est un autre facteur important affectant les marchés du travail de plusieurs manières relatives à l'emploi et aux salaires. L'analyse de la migration des travailleurs est basée sur deux-piliers : la migration de la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée. À cet égard, l'analyse reflète les enjeux et les opportunités spécifiques provenant de la migration des deux groupes d'employés dans les Pays Membres de l'OCI. Après la discussion des enjeux et opportunités de la migration des travailleurs dans les Pays Membres de l'OCI, des recommandations de politique spécifiques telles que la formation de groupes de réseau dédiés aux émigrants ont été rapportées à la fin de cette section.

STRUCTURE DE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LES PAYS DE L'OCI

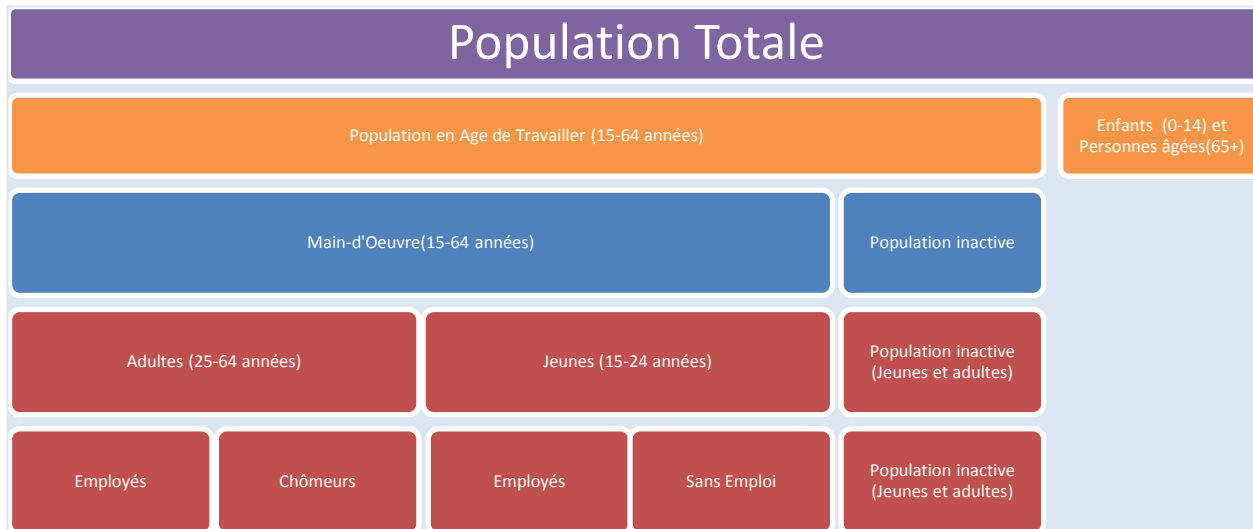
L'économie mondiale a subi une transformation rapide lors des dernières décennies. Les innovations technologiques, la modernisation, les tendances de la mondialisation et la régionalisation, la concurrence intensifiée sur les marchés mondiaux et la privatisation sont parmi les facteurs qui ont déclenché cette transformation. Les sociétés ont en conséquence connu de divers changements économiques, sociaux, politiques et culturels ayant des répercussions sur le marché du travail. Ces modifications avaient créé de nouvelles demandes d'une main-d'œuvre plus adaptable, plus polyvalente et créative. Dans une telle configuration, les personnes qui n'ont pas la capacité ou la possibilité de développer et améliorer leurs qualifications confrontent des difficultés à concurrencer pour de nouvelles ou meilleures offres d'emploi. Sans améliorer les qualifications, ils ne pourront pas se rattraper avec les évolutions rapides et les nouvelles conditions du marché du travail auxquelles ils sont témoins.

Toutefois, il ne s'agit pas seulement d du développement des compétences. Les politiques économiques qui fournissent des incitations spéciales à certains secteurs pour le développement, les politiques de l'éducation qui présentent des opportunités qui se limitent à une seule part de la population, les approches politiques qui n'aident pas à améliorer l'égalité

dans l'accès aux services, ou les chocs externes qui limitent la capacité des pays d'aborder les enjeux du marché du travail sont des questions qui font que le problème du marché de travail ne se limite pas à la question du développement des compétences. Deux problèmes majeurs du marché de travail auxquelles sont confrontés beaucoup de pays sont le chômage et la faible participation à la main-d'œuvre. Le chômage se produit en raison du nombre insuffisant des emplois créés ou l'inadéquation des compétences dans l'économie. Le taux de chômage élevé est généralement associé à de bas taux d'activité principalement dus aux mêmes raisons, mais également en raison de faibles compétences, de la discrimination dans l'emploi et des salaires faibles.

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 parties 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 pour atteindre une employabilité améliorée. Cependant, il y a de nombreux enjeux internes et externes qui rendent le travail des décideurs plus difficile. Tandis que l'élaboration des politiques d'éducation et du secteur privé fait partie des problèmes critiques internes, la crise économique et financière globale

Diagramme 1.1: Structure de la Population selon la Perspective du Marché du Travail



récente est un exemple des enjeux externes qui ont causé un préjudice grave et durable aux économies réelles en termes de contractions de production, grands déficits et taux de chômage élevés. Bien que les incidences négatives de la crise sur l'économie réelle aient varié considérablement entre les pays et les régions, la forte hausse des taux de chômage dans le monde entier était la plus commune et la plus sévère. Un montant élevé a été déjà payé en termes d'emplois perdus, des heures réduites et de perte de produits associés. Les employés peu qualifiés, les jeunes et les employés ayant des contrats provisoires avec une protection limitée d'emploi ont souffert énormément. En dépit de différentes formes d'interventions faites depuis le début de la crise, le chômage mondial n'a pas pu être contenu et a resté bien au-dessus du niveau de l'avant crise.

Toutes ces questions rendent les discussions sur les marchés du travail bien plus intéressantes. Cette section fournit une description détaillée des conditions de marché du travail dans les pays de l'OCI non seulement pour donner une vue d'ensemble sur le marché du travail de l'OCI, mais également pour faciliter les discussions dans les

sections ultérieures. Les quatre indicateurs principaux des marchés du travail sont le taux de chômage, le taux d'activité de la main-d'œuvre, le taux d'emploi-à-population et le taux d'inactivité. Les changements du taux de chômage reflètent des mouvements dans le taux d'activité de main-d'œuvre et le taux d'emploi-à-population. Le Diagramme 1.1 montre la structure de la population du point de vue du marché du travail. Pour clarifier les relations entre le chômage, l'emploi, la participation de main-d'œuvre et le taux d'inactivité, les expressions suivantes seront bénéfiques.

$$\frac{\text{Emploi}}{\text{Population}} = \frac{\text{emploi}}{\text{emploi} + \text{chômage}} \times \frac{\text{emploi} + \text{chômage}}{\text{population}}$$

$$= (1 - \text{taux de chômage}) \times \text{taux d'activité de main d'oeuvre}$$

$$= (1 - \text{taux de chômage}) \times (1 - \text{taux d'inactivité})$$

Ou,

$$\text{Taux de chômage} = 1 - \left(\frac{\text{emploi} - \text{à} - \text{population}}{\text{Taux d'activité de main d'oeuvre}} \right)$$

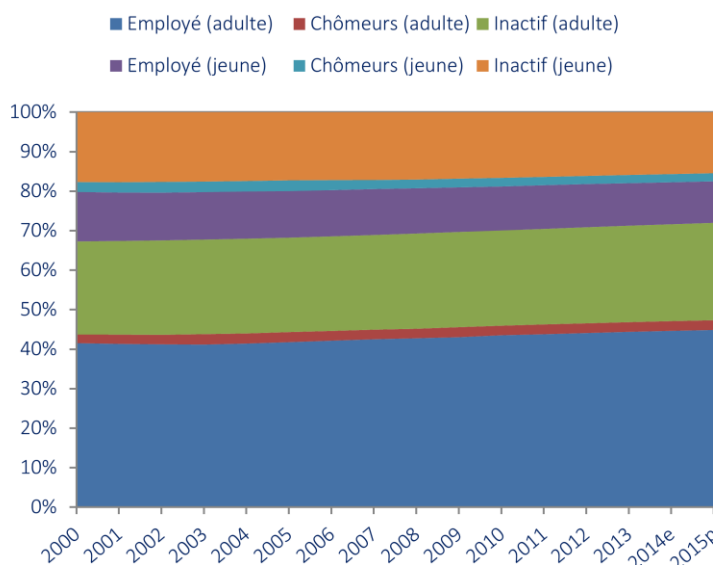
Par conséquent, tenant le taux d'activité de main-d'œuvre constant, le chômage augmentera si l'emploi-à-population diminue. Ou, tenant la constante de taux d'emploi-à-population, le taux de chômage augmentera si le taux d'activité de main-d'œuvre augmente.

Il sera également utile d'avoir une vue d'ensemble de la structure du marché de travail dans les pays de l'OCI en conformité avec le Diagramme 1.1. De cette façon, le schéma 1.1 démontre les parts des proportions de population totale employées, non-employées et inactives, désagrégées par l'âge (jeunes et adultes)¹. Dans la population totale travaillante, environ 55% de personnes sont employés en 2014, 44,7% sont adulte et 10,6% sont des jeunes. La part des chômeurs représente seulement 4,6% des jeunes (2,5% adultes et 2,1%) de la population totale travaillante. D'autre part, 40,2% de personnes ayant l'âge de travailler sont inactifs, surtout non engagé activement dans le marché du travail, en opérant ou en recherchant le travail. Ceci indique clairement que tandis que le chômage est une préoccupation, l'inactivité est elle-même une préoccupation sérieuse. La part de la population inactive dans les pays en développement non membres de l'OCI est 34,5% et dans les pays avancés 39,8%. Par conséquent, les pays de l'OCI ont besoin de mesures spéciales pour encourager les personnes à participer activement dans le marché du travail.

Avec ces liaisons et structure d'ensemble de marché du travail à l'esprit, cette section fournit une description détaillée des indicateurs importants de marché du travail pour les pays de l'OCI. Ceux-ci comprennent le taux d'activité de main-d'œuvre, le ratio de l'emploi à la population,

¹ Les données utilisées dans cette section sont obtenues de la base de données de l'Emploi Mondial de l'OIT et du Perspective Sociale de 2015 de. Elles couvrent 53 pays de l'OCI, 87 pays en développement qui ne sont pas membres de l'OCI et 33 pays avancés. Du part des pays membres de l'OCI, les données pour le Bahreïn, le Djibouti, la Somalie et la Syrie étaient absents dans l'ensemble de données.

Schéma 1.1: Structure de Marché du Travail dans les Pays de l'OCI (2000-2015)



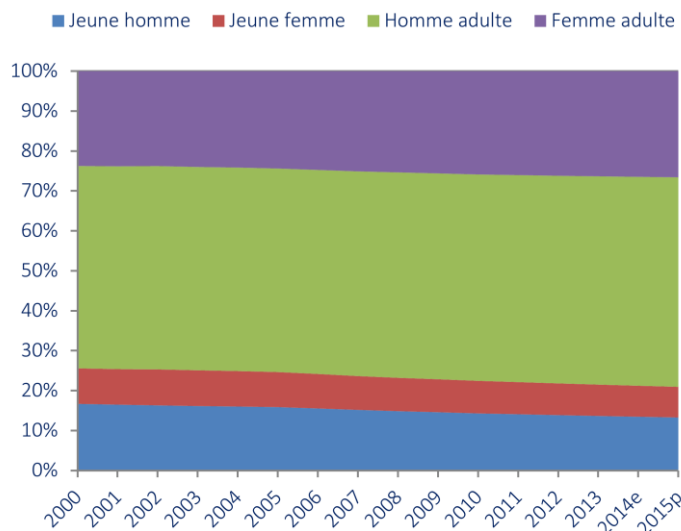
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

l'emploi vulnérable, l'emploi par secteur, la profession et classe économique, le chômage, le chômage chez les jeunes, la population inactive, le niveau scolaire, et la productivité dans le travail. Toutes ces analyses seront instrumentales en identifiant et en évaluant les problèmes et les enjeux fondamentaux sur les marchés du travail des pays de l'OCI dans les sections ultérieures.

1.1 Participation à la Main-d'Œuvre

Bien que le taux de chômage soit une des principales variables macro-économiques utilisées généralement pour examiner la performance de l'économie, il ne peut pas exactement refléter si le marché de travail se porte bien comme la définition s'intéresse aux personnes cherchant l'emploi par souci de salaire mais pas l'ampleur de personnes qui ne travaillent pas réellement. En raison de ces insuffisances, il s'avère mieux de commencer par le taux d'activité de la main-d'œuvre, qui mesure la proportion de personnes âgées de 15 et au-dessus qui s'engagent activement dans le marché du travail, en travaillant ou en cherchant activement un travail.

Schéma 1.2: Structure du Marché du Travail dans les Pays de l'OCI (2000-2015)

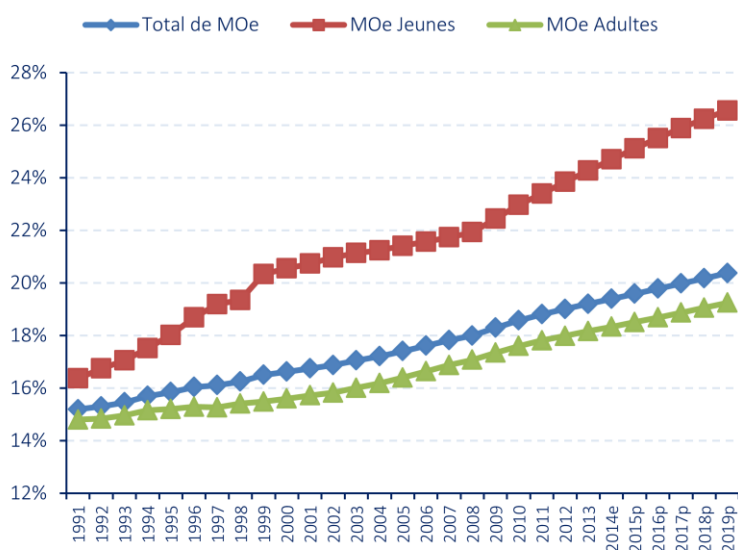


Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

Il fournit une indication de la taille relative de l'approvisionnement en travail disponible pour s'engager dans la production des biens et des services.

Le schéma 1.2 indique la structure de la main-

Schéma 1.3: Part des Pays de l'OCI dans le Total de la Main-d'Œuvre Mondiale (1991-2019)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

d'œuvre dans les pays de l'OCI désagregés par la catégorie d'âge et du genre. À compter du 2014, on estime que 78,8% de main-d'œuvre totale dans les pays de l'OCI sont adultes et 21,2% du reste sont des jeunes. Quand la main-d'œuvre est désagregée par genre, 65,8% de toute la main-d'œuvre se comporte des hommes (13,5% jeunes et 52,3% adultes) et 34,2% sont des femmes (7,7% adultes et 26,5% jeunes). La part de la main-d'œuvre des adultes vis-à-vis la main-d'œuvre des jeunes augmente continuellement au fil du temps et a atteint 74,4% en 2000 à 78,8% en 2014. De même, quoiqu'à un rythme plus lent, la part de la main-d'œuvre des femmes augmente dans la main-d'œuvre totale passant de 32,6% en 2000 à 34,2% en 2014.

En ce qui concerne la part des pays de l'OCI dans le total mondiale de la main-d'œuvre, le schéma 1.3 prouve que les pays de l'OCI ont constamment augmenté leur part dans le monde de 15,2% en 1991 à 19,4% en 2014 et ce pourcentage est prévu pour améliorer à 20,4% en 2019. D'autre part, l'augmentation de la part de la main-d'œuvre des jeunes est plus choquante, avec une augmentation de 16,4% en 1991 à 24,7% en 2014 et ce pourcentage est projeté d'augmenter jusqu'à 26,6% en 2019. Cette tendance est en conformité avec la part croissante des pays de l'OCI dans la population des jeunes du total mondial². Par conséquent, il est critique que les pays de l'OCI utilisent effectivement la taille relativement croissante de la main-d'œuvre des jeunes dans le développement économique.

Tandis que la part des pays de l'OCI dans la main-d'œuvre du total mondial augmente, le taux d'activité de main-d'œuvre n'est pas particulièrement prometteur. Suivant les indications du schéma 1.4, tout le taux d'activité

² SESRIC (2015) prouve que cette part a augmenté de 17,1% jusqu'à 25,1% et qu'on s'attend à ce qu'elle atteigne 34,1% à compter de 2050, indiquant le fait tandis qu'un sur les six jeunes vivaient dans les pays membres actuels de l'OCI en 1960, il est prévu que deux sur six vivront dans des pays de l'OCI en 2050.

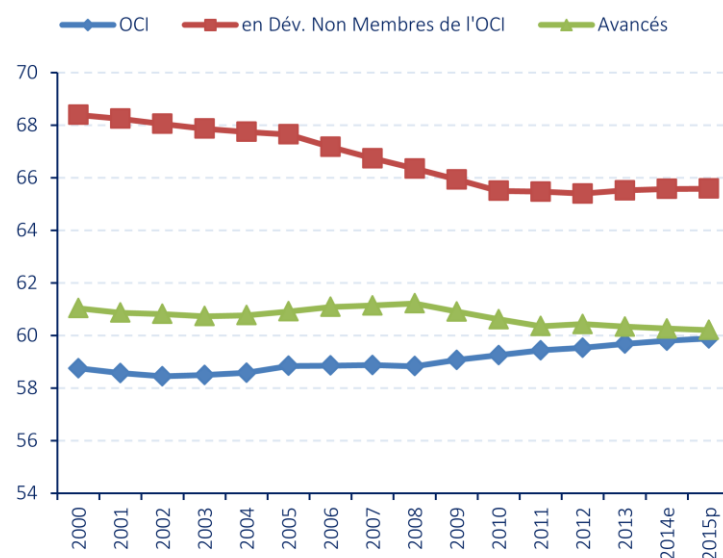
de main-d'œuvre dans les Pays Membres de l'OCI, contrairement à d'autres groupes de pays, suit une tendance légèrement à la hausse, qui s'est élevée à 59,8% en 2014 comparée à 63,5% dans le monde, 65,6% dans les pays en développement non membres de l'OCI et 60,3% dans les pays avancés. En cas de taux d'activité de main-d'œuvre à la population des hommes, les Pays Membres de l'OCI ont enregistré un taux de 78% comparé à 76,7% dans le monde, à 78,5% dans les pays en développement non membres de l'OCI et à 67,7% dans les pays avancés (Schéma 1.5). Bien que les Pays Membres de l'OCI aient enregistré une performance globalement comparable en termes de taux d'activité de la main d'œuvre totale et masculine, leur performance en cas de taux d'activité de main-d'œuvre des femmes est demeurée considérablement inférieure. Le taux d'activité de main-d'œuvre des femmes dans les Pays Membres de l'OCI a été enregistré à 41,2% en 2014, qui est considérablement inférieur à la moyenne mondiale de 50,3%, la moyenne de 52,6% dans des pays en développement non membres de l'OCI et la moyenne de 53,2% dans les pays avancés.

Cependant, il y a une tendance à la hausse en ce qui concerne les taux d'activité de main-d'œuvre dans les pays de l'OCI, en particulier dans les taux de participation des femmes. Depuis 2000, le taux de participation des femmes a augmenté de 38,6% jusqu'à 41,2% en 2014. Une tendance à la hausse dans cet indicateur est également observée dans le cas des pays avancés de 51,8% en 2000 à 53,2% en 2014, alors que dans les pays en développement non membres de l'OCI, la participation des femmes a montré une tendance de réduction et est chutée à 52,6% en 2014 de son niveau de 55,9% en 2000.

Au niveau du pays individuel, le Qatar a enregistré le taux d'activité le plus élevé de main-d'œuvre (86,6%) en 2014, suivi de la Mozambique (84,1%), du Burkina Faso (83,3%), du Togo (81%) et des Émirats Arabes Unis (80,5%). Il vaut mieux

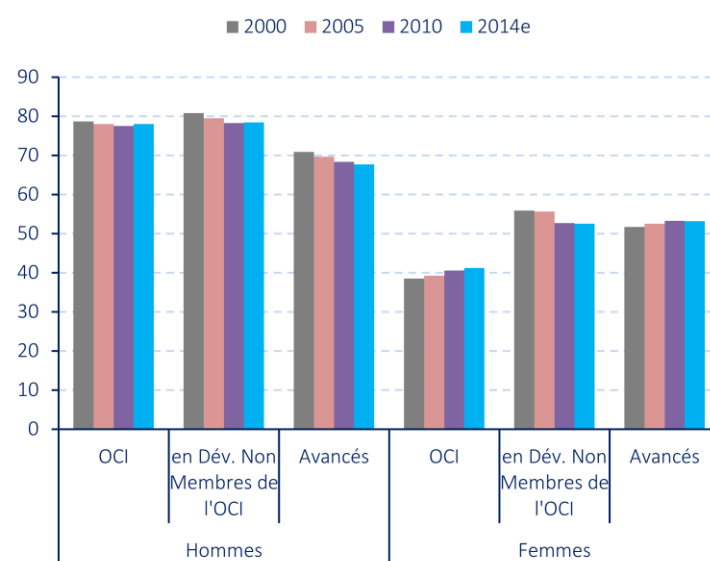
mentionner qu'excepté le Qatar et les Émirats Arabes Unis, tous les 10 premiers Pays Membres de performance sont les pays moins développés selon l'analyse de l'ONU (Schéma 1.6). D'autre part, le plus bas taux d'activité a été enregistré en Palestine avec 41,4%. Il est suivi de la Jordanie (41,8%), de l'Irak (42,4%), de l'Algérie (44,2%) et

Schéma 1.4: Taux d'Activité de la Main-d'Œuvre (2000-2015)



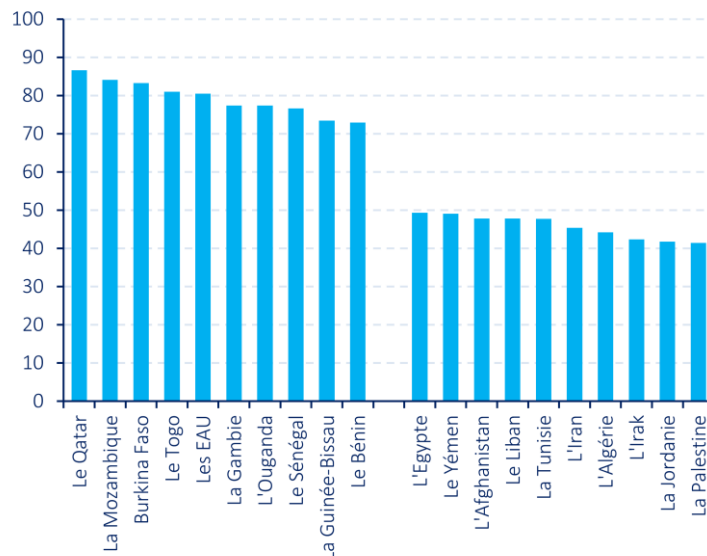
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

Figure 1.5: Taux d'Activité de la Main-d'Œuvre par sexe



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu).

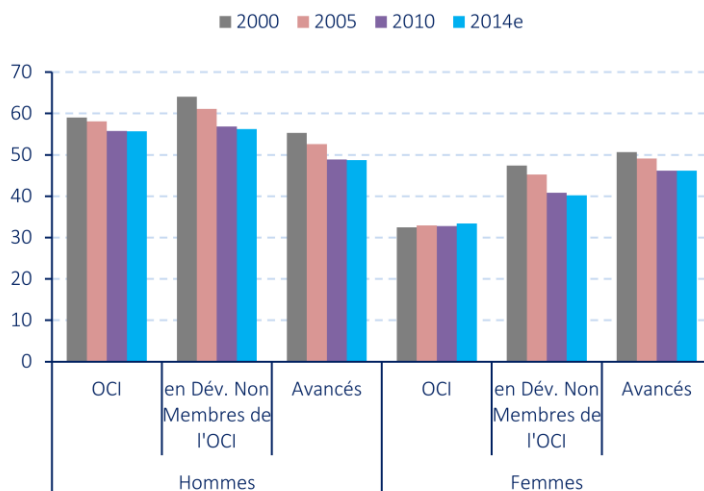
Schéma 1.6: Les 10 Premiers Pays avec les Taux d'Activité les Plus Élevés et les Plus Faibles(2014)



Source L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

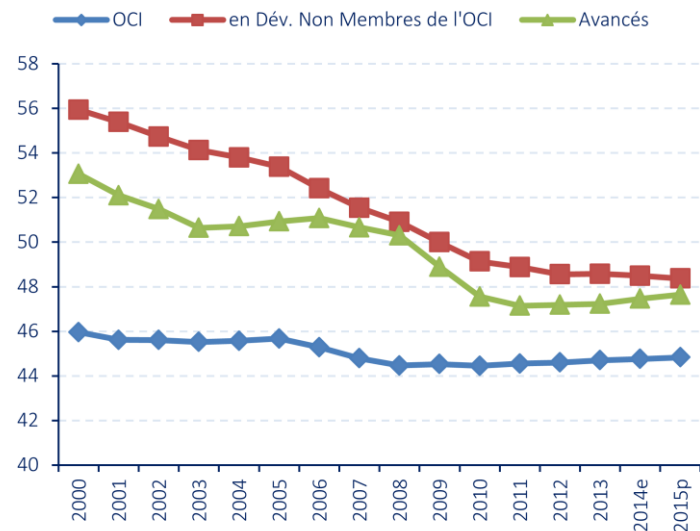
de l'Iran (45,4%). Au niveau mondial, par rapport au taux d'activité de main-d'œuvre, le Qatar est classé à la 5ème, la Mozambique à la 8ème et le Burkina Faso à la 10ème position. C'est également intéressant de mentionner que 12 sur les 20 pays du monde avec les plus bas taux d'activité en 2014 sont des Pays Membres de l'OCI.

Schéma 1.8: Taux d'Activité de la Main-d'Œuvre des Jeunes (par Sexe)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu).

Schéma 1.7: Taux d'activité de la Main-d'Œuvre des Jeunes (2000-2012)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

En ce qui concerne la jeune population âgée de 15-24, on observe une tendance de réduction dans la participation de main-d'œuvre à tous les groupes de pays (Schéma 1.7). Le taux d'activité mondial de main-d'œuvre des jeunes, prévu à 47,4% en 2013, est demeuré à environ 2 pourcent au-dessous du niveau de pré-crise, comme il y a beaucoup de jeunes, frustrés avec leur espérances d'emploi, continuent à chuter hors du marché de travail (OIT, 2014b). Dans les pays de l'OCI entre 2000 et 2014, la participation de main-d'œuvre des jeunes a diminué de 46% à 44,8%, mais elle a diminué plus considérablement dans d'autres groupes de 53,1% à 47,5% dans les pays avancés et de 55,9% à 48,4% dans des pays en développement non membres de l'OCI. La moyenne mondiale a en conséquence diminué à 48,5% en 2012 comparée à son niveau de 52,9% en 2000. Cette tendance peut en grande partie être expliquée par la participation de montée des jeunes aux programmes d'éducation et de formation professionnelle, au plus long séjour à l'école et aux politiques rigoureuses de marché du travail évitant le travail des adolescents.

Quoique lent, on a observé une seule augmentation de la participation de main-d'œuvre des jeunes de la jeune population des femmes des pays de l'OCI, qui est estimée d'augmenter de 32,5% en 2000 jusqu'à 33,4% en 2014 (Schéma 1.8). Cependant, en dépit de la tendance en baisse dans d'autres groupes de pays, la participation des jeunes femmes aux pays de l'OCI continue à rester considérablement au-dessous des moyennes d'autres groupes de pays. La participation des hommes, d'autre part, a montré une tendance de réduction dans tous les groupes de pays au cours de la période à l'étude. Elle a diminué de 59,1% à 55,7% dans les pays de l'OCI, de 64,1% à 56,2% dans des pays en développement non membres de l'OCI et de 55,3% à 48,9% dans les pays avancés.

Au niveau du pays individuel, le taux d'activité le plus élevé de main-d'œuvre des jeunes a été enregistré à Burkina Faso (76,2%), au Qatar (66,2%), au Sénégal (66,2%), au Togo (65,8%) et en Mozambique (65,3%). Excepté le Qatar, d'autres pays avec les taux d'activité les plus élevés sont les pays moins développés. Sur le côté inférieur, l'Arabie Saoudite est le pays avec la plus basse participation des jeunes à la main-d'œuvre avec 20,1% seulement. Elle est également la deuxième la plus basse dans le monde. La Jordanie (25,3%), le Gabon (25,8%), la Palestine (26,3%) et le Surinam (28%) sont les autres pays avec la plus basse participation de main-d'œuvre des jeunes (Schéma 1.9).

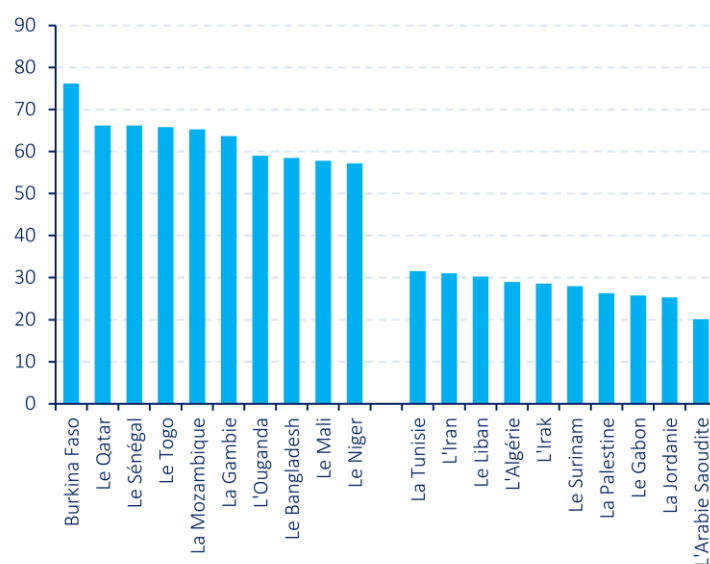
1.2 Ratio Emploi-Population

Le Ratio emploi-population est défini par l'OIT en tant que proportion d'une population d'un pays qui est employée par âge. 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 taux global d'emploi-population s'est élevé à 59,7% en 2014, un taux qui est toujours au-dessous du niveau de pré-crise de 60,7%. Le Ratio d'emploi - population des hommes au niveau mondial s'est élevé à 72,4% et des femmes à 47,1%.

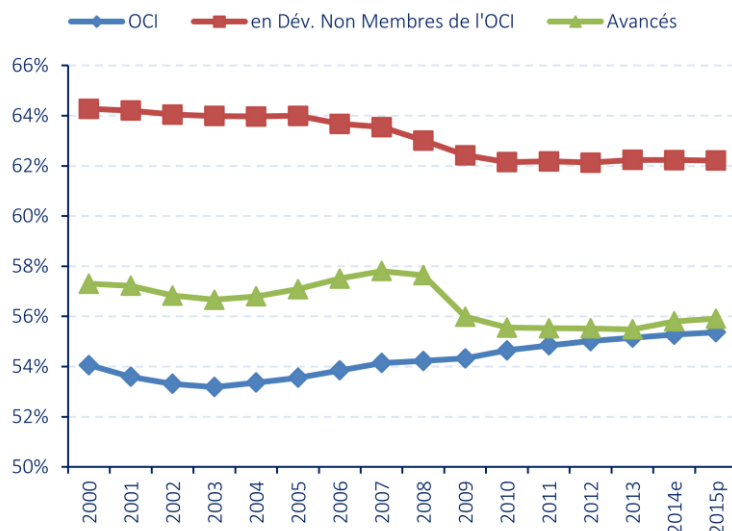
Tandis que le taux d'E2P dans les pays de l'OCI augmentait de 53,2% en 2003 jusqu'à 55,3% en 2014 (Schéma 1.10), on a observé une tendance inverse dans d'autres groupes de pays. Dans les pays en développement non membres de l'OCI, le taux a diminué de 64,3% en 2000 à 62,2% en 2014, alors qu'il diminuait à 55,8% dans les pays avancés de son niveau de 57,3% en 2000. À partir de 2014, les pays de l'OCI ont réduit l'écart entre les pays avancés à seulement 0,5 points, qui est un chiffre prometteur pour les pays de l'OCI.

Schéma 1.9: Les 10 Premiers Pays avec les Taux d'Activité les Plus Élevés et Plus Bas (2014)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

Schéma 1.10: Rapport de l'Emploi à la Population Totale (2000-2015)

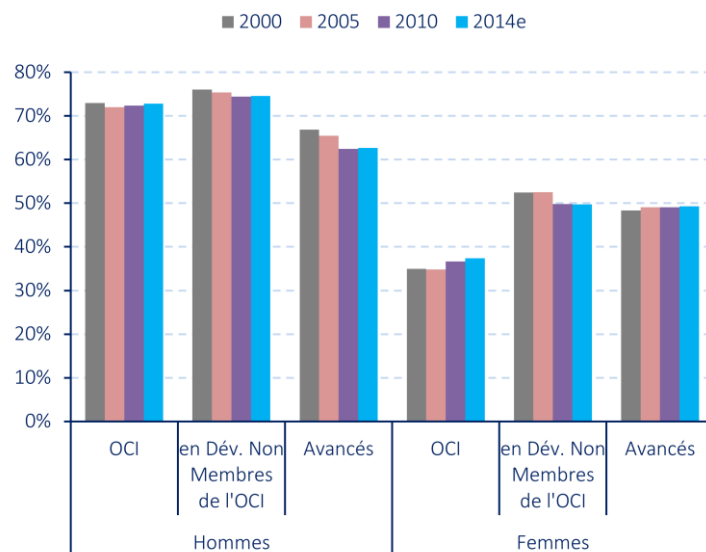


Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

Le taux d'Emploi-à-population pour les femmes représente seulement la moitié du taux à la population des hommes dans les pays de l'OCI (Schéma 1.11). En dépit de la légère augmentation du taux pour les femmes, il a atteint seulement 37,4% en 2014, tandis que le taux pour les hommes a été enregistré à 72,9% au cours de la même année. Dans d'autres groupes de pays, on n'observe pas une telle grande contradiction. L'intervalle entre les sexes est 24,9% dans les pays en développement non membres de l'OCI, par contre il est seulement 13,4% dans les pays avancés.

La proportion d'emploi la plus élevée avec la population totale travaillante par âge en 2014 a été enregistrée au Qatar avec 86,4%, qui est également le taux le plus élevé dans le monde (Schéma 1.12). Elle a été suivie de Burkina Faso (80,7%), des Émirats Arabes Unis (77,6%), du Togo (75,4%) et de l'Ouganda (74,5%). Ceci reflète le fait que ces pays ont les parts relativement élevées de la participation de main-d'œuvre et les niveaux bas du chômage. D'autre part, on observe une plus basse proportion de population employée avec la population totale travaillante par âge en Palestine avec 30,6%, qui était

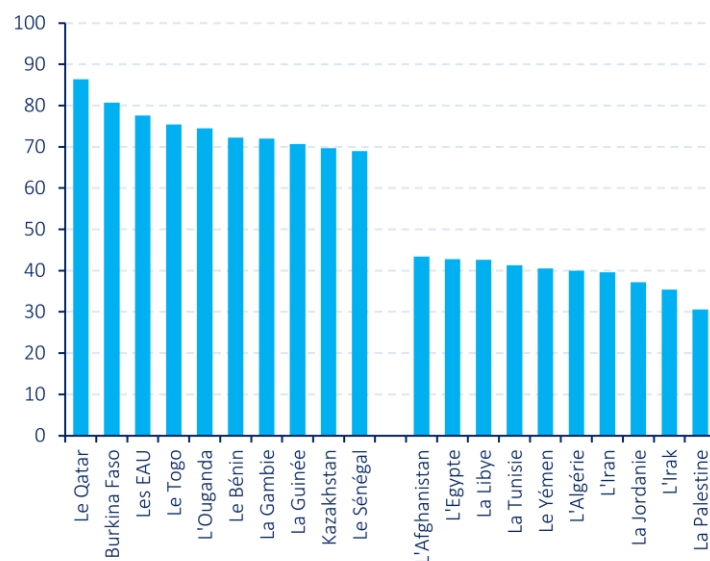
Schéma 1.11: Rapport de l'Emploi à la Population par Genre



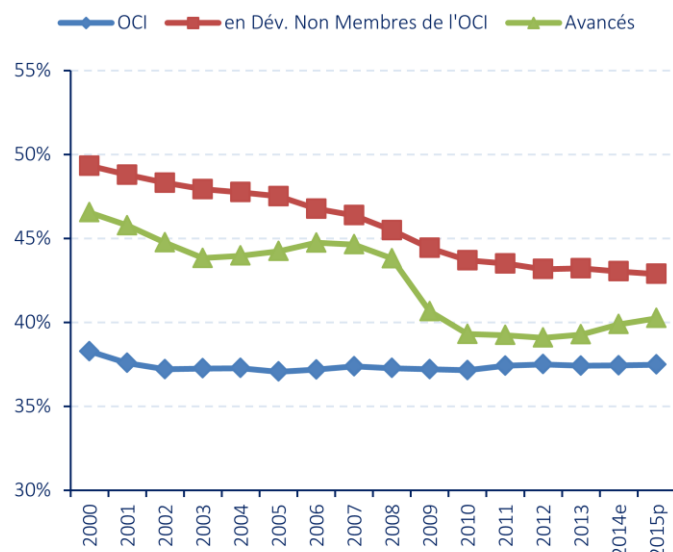
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu).

également la plus basse au monde. D'autres pays avec la basse proportion sont l'Irak (35,4%), la Jordanie (37,2%), l'Iran (39,6%) et l'Algérie (40%). Ces pays peuvent relever les enjeux de la basse participation de main-d'œuvre et/ou du taux de chômage élevé.

Schéma 1.12: Les 10 Premiers Pays Ayant l'Emploi le Plus Élevé et Plus Bas au Rapport De Population Totale (2014)



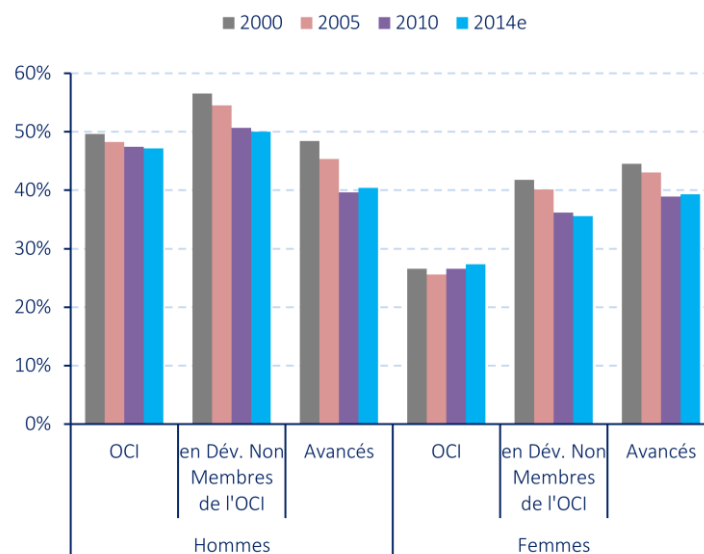
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

Schéma 1.13: Rapport Emploi/Population (2000-2015), Jeunes


Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

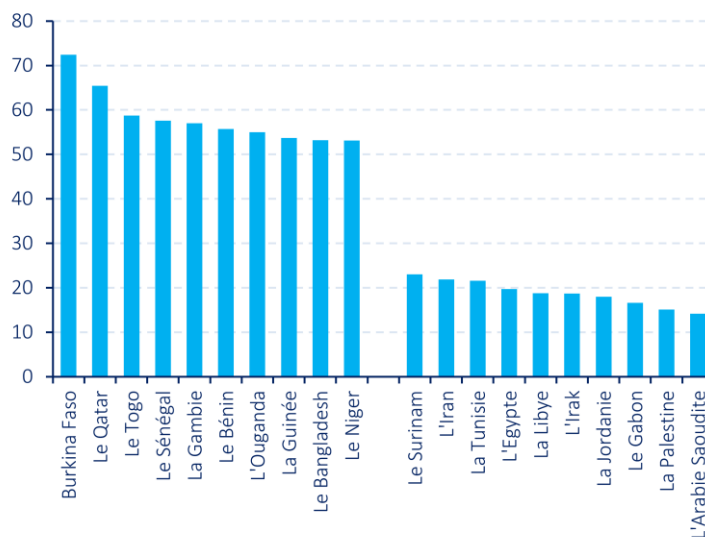
La participation de main-d'œuvre des jeunes âgés 15-24 suivait une tendance de réduction, comme identifié dans le paragraphe précédent. En conséquence, nous observons une tendance semblable dans le taux d'emploi-à-population. Dans les groupes de pays avancés et de pays en développement non-membres de l'OCI, il y a une évidente évolution à la baisse sur le taux ; cependant, dans le cas des pays de l'OCI, il y a une image plus stable (Schéma 1.13). Les taux désagrégés par genre indiquent qu'ils sont décroissants pour les femmes et les hommes. La seule exception est les jeunes femmes dans les pays de l'OCI où le taux est légèrement élevé depuis 2000. Il semble être plutôt un ajustement en conformité avec les rapports moyens du monde au lieu du mouvement anticyclique, car ce taux était déjà considérablement inférieur au taux dans d'autres groupes de pays (Schéma 1.14).

Au niveau du pays individuel, le rapport de l'emploi à la population pour les jeunes en 2014 était le plus élevé à Burkina Faso avec 72,4%, qui est également le 3ème plus haut au monde (Schéma 1.15). Il a été suivi du Qatar (65,4%), du Togo (58,7%), du Sénégal (57,6%) et de la Gambie

Schéma 1.14: Rapport Emploi/Population par Sexe (Jeunes)


Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu).

(57%). Le plus bas taux a été enregistré en Arabie Saoudite avec 14,2%, qui est également le 7ème plus bas dans le monde. Il a été suivi de la Palestine (15,1%), du Gabon (16,6%), de la Jordanie (18%) et de l'Irak (18,7%).

Schéma 1.15: Les 10 Premiers Pays Ayant l'Emploi le Plus Élevé et le Plus Bas au Rapport de Population (2014)


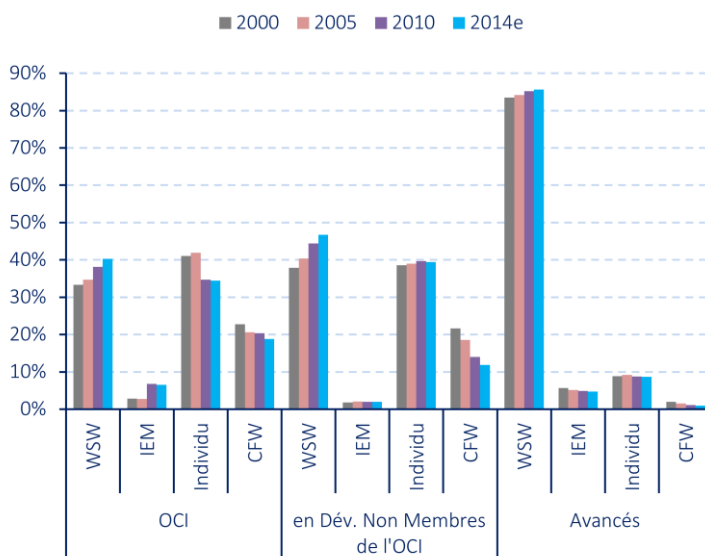
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

1.3 Statut d'Emploi

La catégorisation par statut d'emploi peut aider à comprendre la dynamique du marché de travail et le niveau du développement des pays. Dans ce contexte, l'OIT distingue deux catégories des personnes employées : (a) le salaire et les employés salariés et (b) les employés

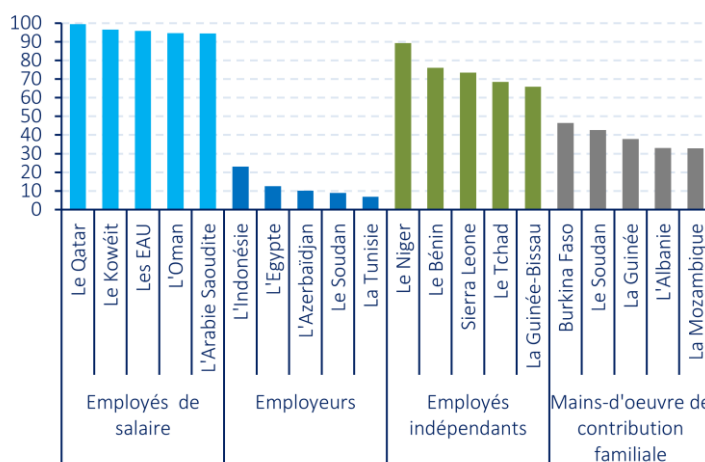
indépendants, avec ces derniers ayant été subdivisés en personnes indépendantes comme employés (employeurs), indépendants sans employés (employés-indépendants), membres des coopératives de producteurs et travailleurs familiaux. Les employés indépendants et les travailleurs familiaux représentent tous l'emploi vulnérable.

Schéma 1.16: Statut d'Emploi



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu). WSW : Ouvriers de salaire ; IEM : Employeurs ; Individu : Ouvriers indépendants ; CFW : Mains-d'œuvre de contribution familiale.

Schéma 1.17: Les 5 Premiers Pays avec les Parts les Plus Élevées de l'Emploi (2014)



En 2000, les salariés dans les pays de l'OCI étaient de 33,6%, les employés indépendants de 41,1%, les travailleurs familiaux contribuant 22,8% et les employeurs 2,8% (Schéma 1.16). Au cours des années, les parts des salariés et des employeurs a augmenté, mais les employés indépendants et les travailleurs familiaux ont diminué. En 2014, 40,3% des personnes employées étaient des salariés, 34,5% indépendants, 18,8% travailleurs familiaux et 6,5% employeurs. Ceci indique que tandis que l'esprit d'entreprise dans les pays de l'OCI s'améliore, une énorme part de population a un travail régulier avec des salaires. Cependant, il convient de noter qu'environ 86% des employés dans les pays avancés sont des salariés.

Au niveau du pays individuel, en 2014, les pays du CCG ont les énormes parts des employés de salaire, s'étendant entre 99,5% au Qatar et 94,5% en Arabie Saoudite (Schéma 1.17). La part des employeurs est la plus élevée en Indonésie (23%) et en Égypte (12,6%). En ce qui concerne les parts des employés indépendants, le Niger (89,3%) et le Bénin (76%) sont les premiers pays, suivis de quelques autres pays Africains Sub-Sahariens. Le Burkina Faso (46,5%) et le Soudan (42,6%) sont les principaux pays de l'OCI avec les parts les plus élevées des travailleurs familiaux au total employé.

L'emploi vulnérable reflète le travail dans des conditions inadéquates et les personnes dans un emploi vulnérable ont un accès limité ou inexistant à la sécurité sociale ou à un salaire stable. Selon le rapport des tendances d'emploi

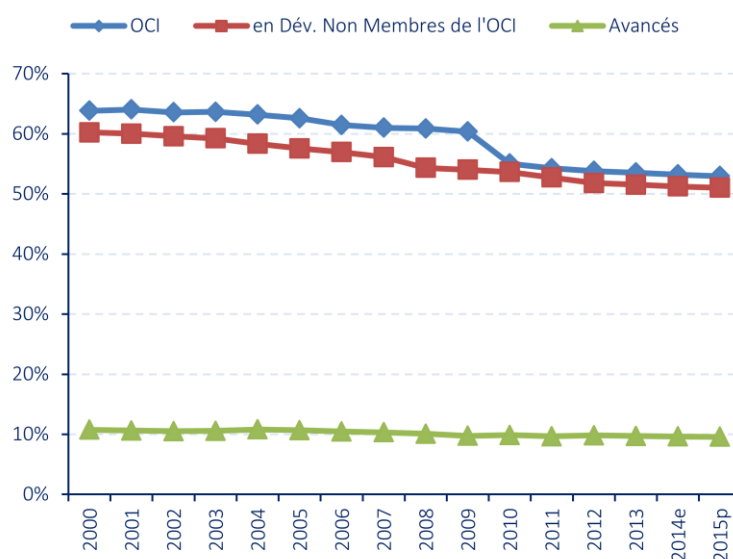
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

mondiales 2014 de l'OIT, l'emploi vulnérable représente presque 48% de l'emploi total et du nombre de personnes dans l'emploi vulnérable accru par environ 1% en 2013, bien au-dessus des 0,2% taux de croissance au cours des années avant la crise financière. Avec les parts croissantes des employés de salaire et des employeurs dans les pays de l'OCI, la part de l'emploi vulnérable a continuellement refusé d'atteindre 53,2% en 2014 comparée à 63,8% en 2000. Les pays en développement non membres de l'OCI ont également fait preuve d'un succès semblable et ont réduit la part de l'emploi vulnérable de 9 pourcent au cours de la même période. De façon générale, la part de l'emploi vulnérable demeure excessivement élevée dans les pays en développement.

D'autre part, suivant les indications du schéma 1.19, les hommes employés dans les pays de l'OCI ont fait un progrès significatif depuis 2000 et ont montré un niveau de vulnérabilité plus bas (46,4%) en 2014 comparés aux pays en développement non membres de l'OCI (51,1%). Cependant, en dépit d'une certaine amélioration, le niveau de la vulnérabilité des femmes employées reste à 66,9% en 2014, un taux qui est plus élevé que celui observé dans les pays en développement non membres de l'OCI (51,5%).

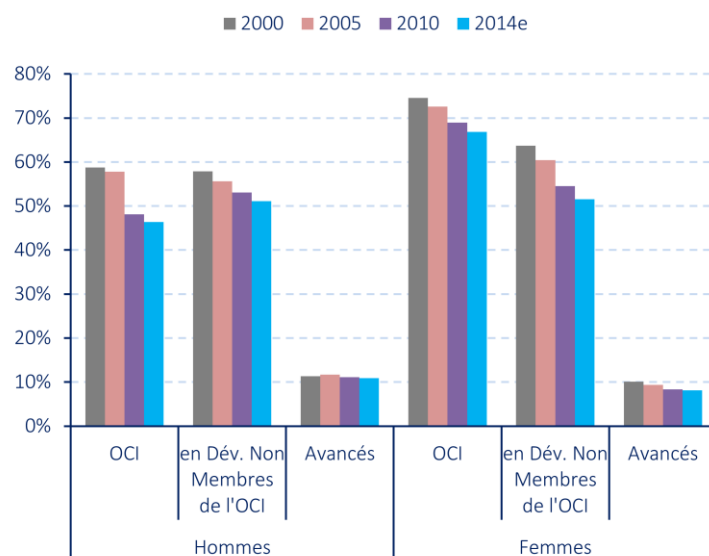
Au niveau du pays individuel, les pays Africains Sub-Sahariens ont les plus importantes parts de l'emploi vulnérable, atteignant jusqu'à 95% en Guinée, 94,5% au Niger et 90,4% au Mali (Schéma 1.20). Les pays dans la région du Golfe ont les parts généralement inférieures de l'emploi vulnérable. Avec seulement 0,2% parts d'emploi vulnérable, le Qatar fournit les conditions les plus appropriées à ses employés, suivi des Émirats Arabes Unis (0,8%), du Koweït (2,4%) et de l'Arabie Saoudite (3,6%). Ces pays sont également parmi le plus bas au monde.

Schéma 1.18: Part de l'Emploi Vulnérable



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté)

Schéma 1.19: Part d'Emploi Vulnérable par Sexe



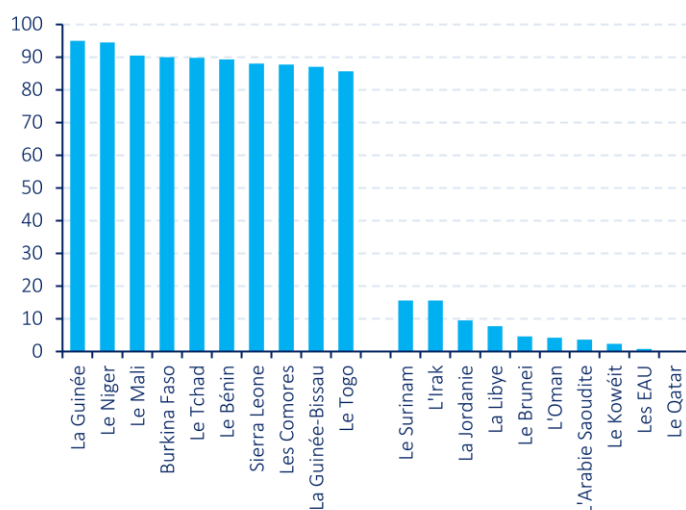
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu).

1.4 Emploi par Secteur

À côté du développement économique, on compterait spécifiquement voir une variation dans l'emploi de l'agriculture aux secteurs de

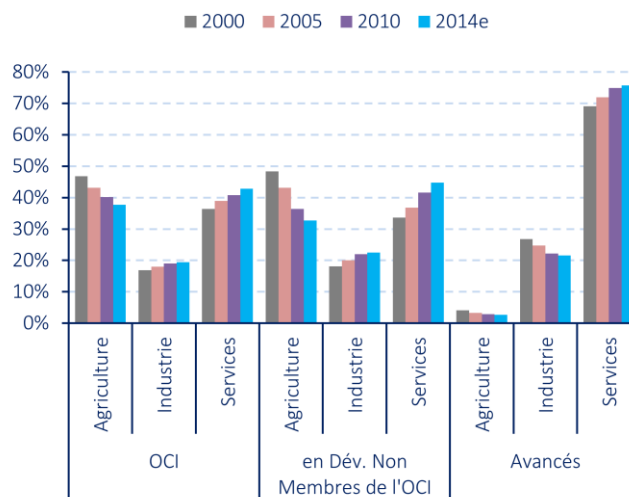
employés dans des activités agricoles (Schéma 1.21). Le secteur industriel représente les parts semblables de l'emploi dans tous les groupes de pays, 9,4% dans les pays de l'OCI, 22,5% dans des pays en développement non membres de l'OCI et

Schéma 1.20: Les 10 Premiers Pays avec les Parts les Plus Élevées et les Plus Basses de l'Emploi Vulnérable



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

Schéma 1.21: Emploi par Secteur

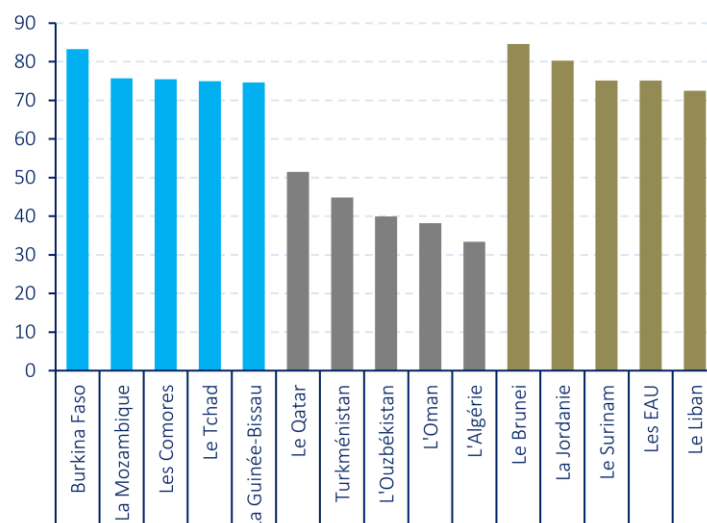


Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu).

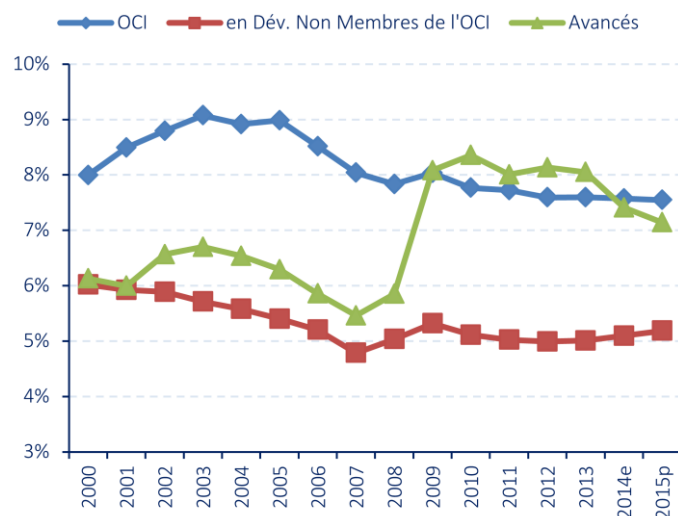
l'industrie et des services, avec une augmentation correspondante de salaire et de salariés et d'une diminution des travailleurs familiaux contribuant et des travailleurs indépendants, précédemment travaillant dans le secteur agricole. Quand le total d'emploi est reparti dans trois larges secteurs - agriculture, industrie et services³, seulement la part de l'emploi dans l'agriculture dans les pays de l'OCI (37,8%) est légèrement plus haute que la part dans les pays en développement non membres de l'OCI (32,7%), tandis que seulement 2,7% du total d'employés dans les pays avancés sont

³ L'agriculture ici se rapporte à la culture, à la production animale, à la sylviculture, à la pêche, et à la chasse. L'industrie comprend la fabrication, l'exploitation, la construction, l'électricité, l'eau, et le gaz. Les services couvrent toutes autres activités économiques, y compris le commerce, le transport, et les transmissions ; les services gouvernementaux, financiers, et commerciaux ; et services personnels, sociales, et de communauté.

Schéma 1.22: Les 5 Premiers Pays avec les Parts les Plus Élevées de l'Emploi dans l'Agriculture, l'Industrie et les Services



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

Schéma 1.23: Taux de Chômage (2000-2015)

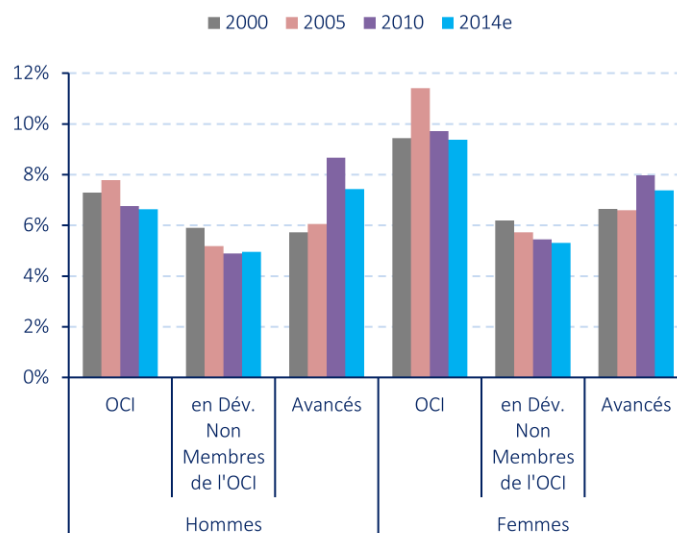
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

21,6% dans les pays avancés. 75,7% d'emploi total dans les pays avancés est concentré dans le secteur des services, alors que cette part est environ 42,8% dans les pays de l'OCI et 44,8% dans les pays en développement non membres de l'OCI. De façon générale, dans les pays de l'OCI, alors que la part de l'agriculture dans l'emploi total diminue, les parts de l'industrie et les services augmentent.

Au niveau du pays individuel, la part de l'agriculture est la plus haute au Burkina Faso (83,2%), en Mozambique (75,7%) et en Comores (75,4%), comme représentée sur le schéma 1.22. Burkina Faso a également la deuxième part la plus élevée dans l'emploi d'agriculture mondiale. La part de l'industrie dans l'emploi total est la plus haute au Qatar (51,5%), le Turkménistan (44,8%), l'Ouzbékistan (39,9%) et en Oman (38,2%). Le Qatar, le Turkménistan, l'Ouzbékistan et l'Oman sont également les 4 pays principaux avec les parts les plus élevées de l'emploi industriel dans le monde. Enfin la part du secteur des services est la plus élevée au Brunei (84,6%), en Jordanie (80,3%) et au Surinam (75,1%).

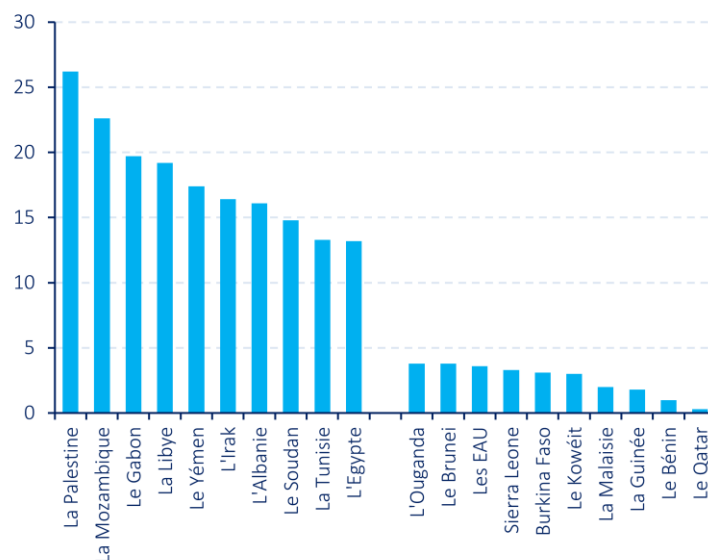
1.5 Le Chômage

Le chômage est demeuré l'une des questions les plus complexes à travers le monde. Selon le

Schéma 1.24: Taux de Chômage par Sexe

Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

rapport 2015 des perspectives pour l'emploi et le social dans le monde de l'OIT, presque 202 millions de personnes étaient sans emploi en 2014 dans le monde entier, avec 1.2 millions de chômeurs supplémentaires comparés à l'année précédente et environ plus de 31 millions comparés à 2007. Ceci reflète le fait que l'emploi n'augmente pas de façon assez rapide pour suivre le rythme de la main-d'œuvre croissante. Tenant

Schéma 1.25: Les 10 Premiers Pays Ayant le Total les Taux de Chômage les Plus Élevés et les Plus Bas (2014)

Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

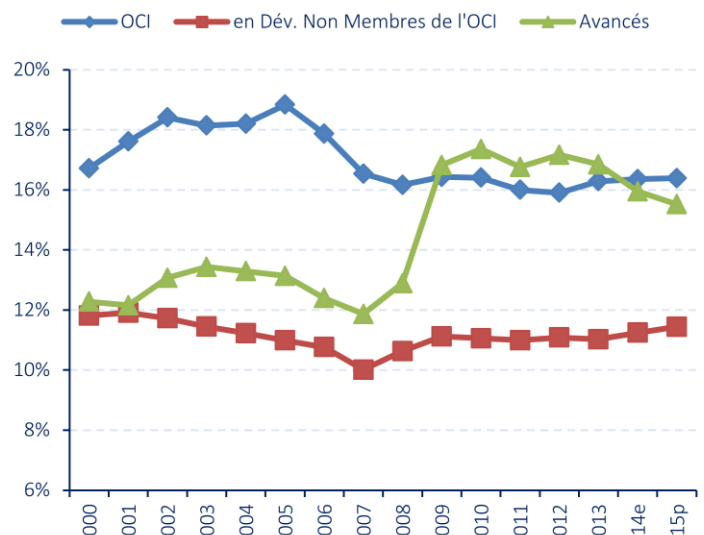
compte du fait qu'environ 23 millions de personnes prévus pour avoir abandonné le marché du travail dû au découragement et au chômage de longue durée en hausse. Selon le même état, le taux de chômage mondial est demeuré à 5,9% de la main-d'œuvre mondiale, 0.1 pourcent plus bas que l'année dernière. En raison des attentes cofondées au sujet d'économie mondiale pour 2015, on prévoit peu d'amélioration sur le marché du travail mondial en 2015, avec le taux de chômage mondial prévu de stabiliser à 5,9% entre 2015 et 2017.

Selon les dernières données disponibles, les pays de l'OCI ont enregistré des taux de chômage moyens considérablement plus élevés comparés au monde, aux pays avancés et aux pays en développement non membres de l'OCI au cours de la période 2000-2008 (Schéma 1.23). Au cours de cette période, le taux de chômage total dans les pays de l'OCI a changé entre 7,8% et 9,1%. Après la crise financière mondiale, les taux de chômage dans les pays avancés ont augmenté d'un niveau en-dessous de 6% jusqu'à plus de 8%. Au cours de la période d'après-crise (2009-2013), le taux de chômage moyen dans les pays avancés est demeuré plus élevé que le taux dans les pays de l'OCI. À partir de 2014, les pays de l'OCI ont atteint un taux de 7,6%. Cependant, on estime que les pays avancés sont parvenus à abaisser le taux à 7,4%, qui est de nouveau inférieur au taux dans les pays de l'OCI. Le taux de chômage moyen dans les pays en développement non membres de l'OCI est demeuré inférieur considérablement (environ 2-3%) à la moyenne de l'OCI au cours de toute la période à l'étude.

Les taux de chômage pour les hommes sont en général inférieurs aux taux pour les femmes dans tous les groupes de pays (Schéma 1.24). En dépit de l'importante amélioration depuis 2005, le chômage chez les femmes dans les pays de l'OCI demeure le plus élevé avec 9,4% en 2014. On l'estime à 5,3% dans les pays en développement non membres de l'OCI et à 7,4% dans les pays avancés au cours de la même année. Le chômage chez les hommes dans les pays de l'OCI a diminué

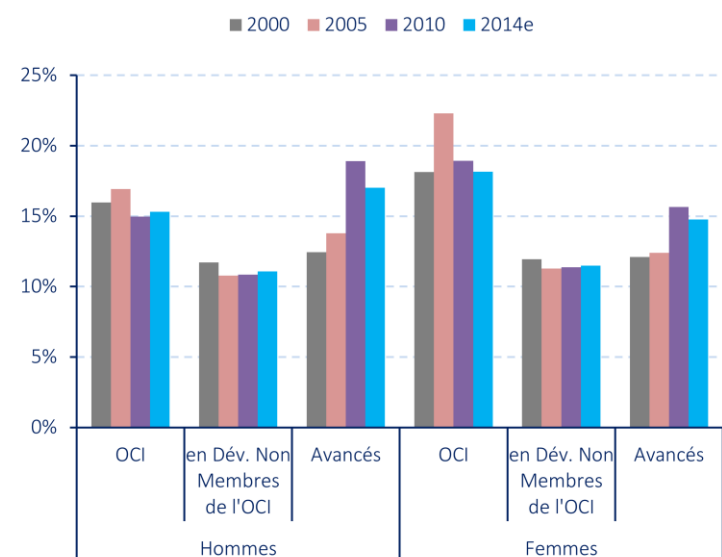
de 7,8% en 2005 à 6,6% en 2014 et de 5,2% à 4,9% dans des pays en développement non membres de l'OCI au cours de la même période. D'autre part, il y a une tendance à la hausse dans les taux de chômage chez les hommes dans les pays avancés, qui ont augmenté de 6,1% en 2005 jusqu'à 7,4% en 2014.

Schéma 1.26: Taux de Chômage chez les Jeunes (2000-2015)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

Schéma 1.27: Taux de Chômage chez les Jeunes par Sexe



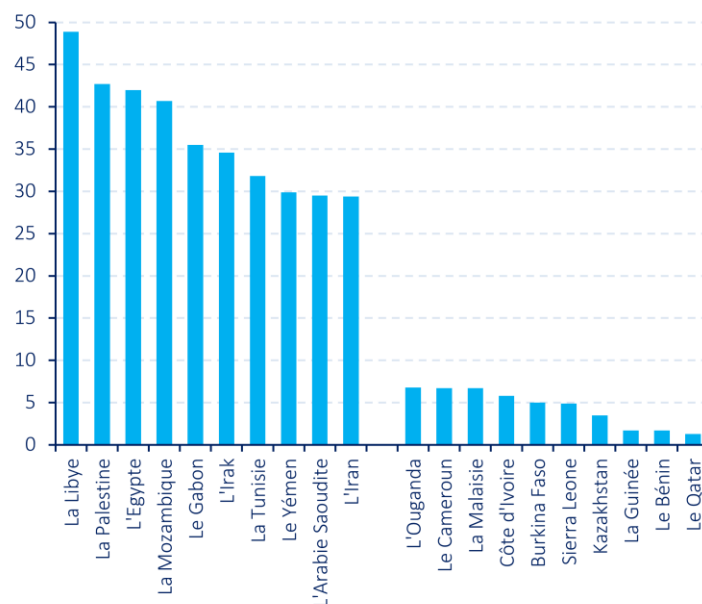
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu).

Au niveau du pays individuel, les taux de chômage ont varié entre les pays de l'OCI (Schéma 1.25). Les chômeurs ont constitué moins de 1% de main-d'œuvre totale au Qatar (0,3%) en 2014, qui est également le plus bas taux au monde. Le Bénin (1%), la Guinée (1,8%) et la Malaisie (2%) sont également entre les dix pays dans le monde avec les plus faibles taux de chômage. Cependant, le chômage est une préoccupation en Palestine (26,2%), en Mozambique (22,6%) et au Gabon (19,7%).

1.6 Chômage chez les Jeunes

Les jeunes (âgée 15 à 24 ans) ont continué à souffrir du manque d'offres d'emploi convenables dans le monde entier. Selon les dernières évaluations, environ 73,7 millions de jeunes étaient sans emploi en 2014. Dans l'emploi en 2014, il y avait moins de 30,5 millions de jeunes qu'en 2007, alors que le taux mondial de chômage

Schéma 1.28: Les 10 Premiers Pays avec les Taux de Chômage les Plus Élevés et Plus Bas chez les Jeunes (2014)

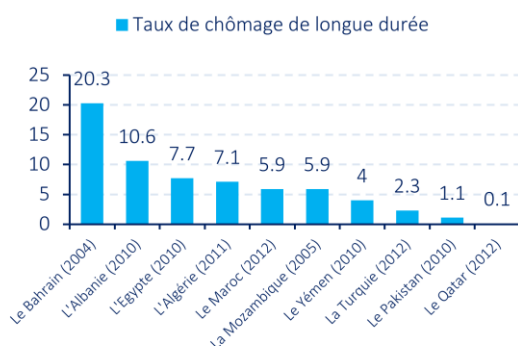


Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

FENÊTRE 1.1: Chômage de Longue Durée

Le chômage de longue durée (CLD) réfère au nombre de personnes avec des périodes continues d'une année ou plus du chômage. C'est l'indicateur principal employé pour évaluer l'urgence du problème de chômage et des effets des politiques de marché du travail actif. Les chômeurs de longue durée sont généralement moins instruits que les personnes employées mais réellement en quelque sorte plus instruites que les employés découragés. La crise économique augmente en particulier la part des personnes dans le CLD.

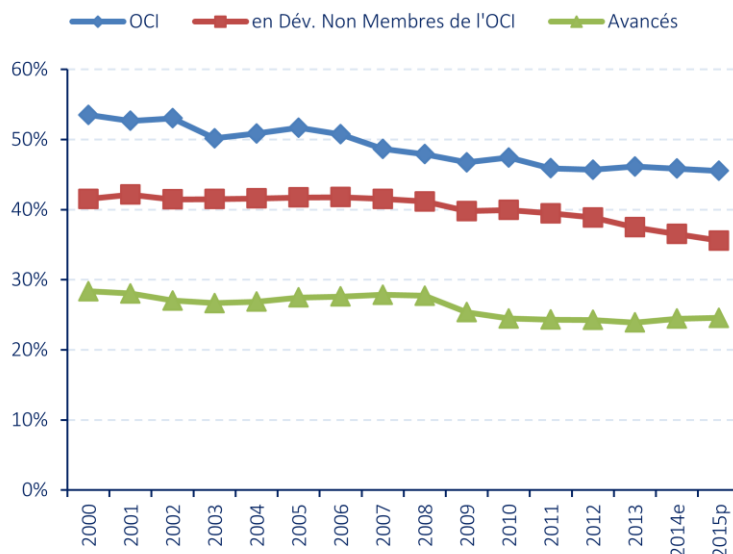
Le chômage a assurément plusieurs coûts et ses impacts financiers sont bien évidents. En outre, une fois que les employés qui étaient précédemment sans emploi trouvent un emploi, leurs revenus sont constamment plus inférieurs qu'avant leur période de chômage. En plus de son impact sur le bien-être, il peut également porter préjudice à d'autres membres de la famille. Ce qui est également susceptible d'atteindre la dignité et la confiance en soi. Par conséquent, des politiques spécifiques devraient être développées pour cibler les personnes qui sont dans le marché du travail mais n'ont pas pu trouver des emplois appropriés pour de longues périodes de temps.



Dans les 10 pays de l'OCI, pour lesquels les données sont disponibles, il y a des divergences importantes. Au Bahreïn, le taux du CLD est plus de 20%, mais au Qatar il est seulement 0,1%. Le Pakistan (1,1%) et la Turquie (2,3%) ont également des taux relativement inférieurs du CLD. Cependant, la situation en Albanie (10,6%), en Égypte (7,7%) et en Algérie (7,1%) est plus critique.

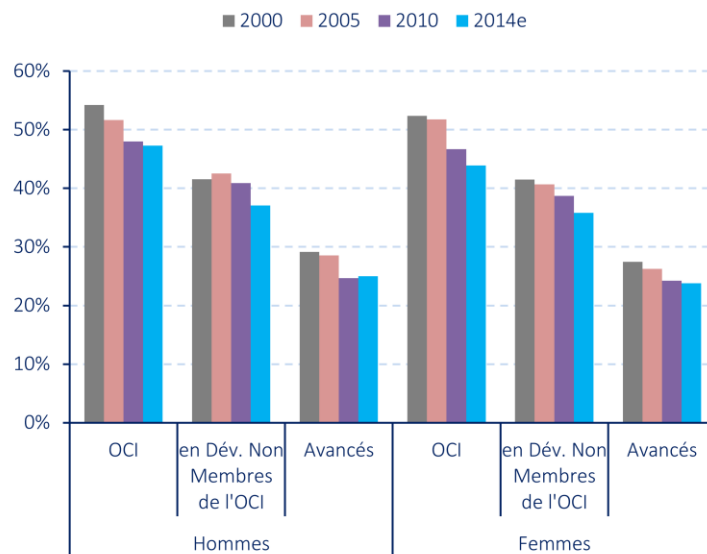
(Data source: L'OIT, 8ème édition de KILM).

Schéma 1.29: Part des Jeunes Chômeurs dans le Total des Chômeurs (2000-2015)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

Schéma 1.30: Part des Jeunes Chômeurs dans le Total des Chômeurs par Genre



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu).

chez les jeunes a atteint 13% en 2014, qui est presque trois fois plus élevé que le taux de chômage chez les adultes (l'OIT, 2015). Il est particulièrement élevé au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (29,5%). Les chiffres de chômage chez les jeunes dans les pays de l'OCI sont même

moins prometteurs. Ils sont restés constant au-dessus de 16% et aussi bien au-dessus des moyennes de pays en développement non-membres de l'OCI et des pays avancés au cours de la période entre 2000 et 2014, excepté un taux légèrement bas en 2012 de 15,9%. Après la crise, le problème du chômage chez les jeunes dans les pays avancés est devenu bien plus sérieux comparé à celui dans les pays de l'OCI (Schéma 1.26). À partir de 2014, cependant, le chômage chez les jeunes dans les pays avancés (16%) a chuté aux niveaux au-dessous des pays de l'OCI (16,4%), alors qu'il était aussi bas que 11,2% dans les pays en développement non membres de l'OCI.

Comme dans d'autres indicateurs importants de marché du travail, en dépit d'une apparente amélioration depuis 2005, le chômage chez les femmes entre les jeunes est le plus élevé dans les pays de l'OCI. Il a diminué à 18,2% en 2014 de son niveau de 22,3% en 2005 (Schéma 1.27). Tandis que le chômage chez les femmes entre les jeunes a été décroissant dans les pays en développement non membres de l'OCI au cours de la période à l'étude, il a suivi une tendance à la hausse dans les pays avancés. À partir de 2014, il a été estimé à 11,5% dans les pays en développement non membres de l'OCI et à 14,8% dans les pays avancés. En ce qui concerne le chômage chez les hommes entre les jeunes en 2014, il a augmenté jusqu'à 15,3% dans les pays de l'OCI et à 11,1% dans des pays en développement non membres de l'OCI, mais a diminué à 17% dans les pays avancés par rapport à l'année précédente.

De nouveau, il y a de larges contradictions dans les taux de chômage chez les jeunes dans tous les pays de l'OCI. Le Qatar (1,3%), le Bénin (1,7%) et la Guinée (1,7%) sont les pays avec les plus faibles taux de chômage en 2014, qui sont également entre les cinq premiers pays dans le monde (Schéma 1.28). Le Kazakhstan (3,5%) a également enregistré un bas taux de chômage chez les jeunes et a demeuré entre les dix pays principaux dans le monde. En revanche, le taux le plus élevé

de chômage chez les jeunes a été estimé en Libye (48,9%), suivie de la Palestine (42,7%), de l'Égypte (42%), de la Mozambique (40,7%) et du Gabon (35,5%). En 2014, le taux de chômage chez les jeunes était au-dessus de 20% dans 21 pays de l'OCI et au-dessus de la moyenne mondiale de 13% dans 31 pays.

La part de la population des jeunes dans la population totale est plus élevée considérablement dans les pays de l'OCI par rapport à d'autres groupes de pays (SESRIC, SWOT Outlook 2012). Par conséquent, en raison de la haute population des jeunes et du chômage élevé chez les jeunes évalué dans les pays de l'OCI, la part des jeunes chômeurs dans le total des chômeurs des pays de l'OCI seront considérablement au-dessus de la part dans d'autres groupes de pays. Ce fait est illustré sur le schéma 1.29. Jusqu'en 2006, les jeunes sans emploi représentaient plus que la moitié de tous les chômeurs dans les pays de l'OCI. Cette part a été décroissante depuis lors et a atteint 45,9% en 2014 de son niveau de 53,5% en 2000. Cependant, elle peut bien être considérée comme un nombre élevé considérablement. Il y a également une tendance de réduction dans d'autres groupes de pays, quoiqu'avec l'allure lente. Elle a diminué à 36,5% en 2014 de 41,5% en 2000 dans les pays en développement non membres de l'OCI et de 28,4% à 24,5% dans les pays avancés. Il n'y a également aucune anomalie substantielle à travers le genre (Schéma 1.30). Généralement, la part pour les hommes est 1-2 pourcent plus élevée que la part pour les femmes dans tous les groupes de pays. Mais, la question critique est pourquoi les taux de chômage chez les jeunes sont plus élevés que les taux de chômage chez les adultes. Selon l'OIT (2006), il y a beaucoup d'explications probables. Premièrement, les jeunes sont plus vulnérables que les adultes en périodes économiques difficiles. Supposant que les employeurs recherchent des employés avec

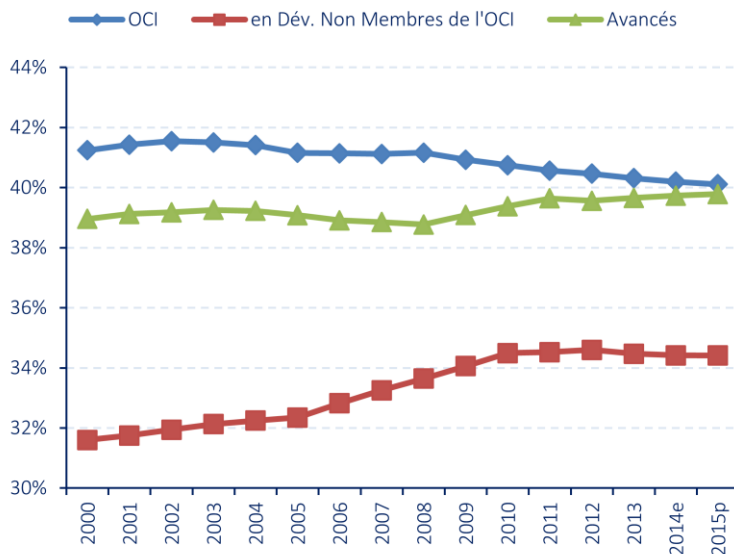
l'expérience professionnelle du passé, les jeunes qui entrent la main-d'œuvre pour la première fois seront dans une position défavorable et auront un moment plus difficile trouvant l'emploi. Deuxièmement, les jeunes manquent souvent de l'expérience de l'information et de recherche d'emploi dans le marché du travail. Les adultes, d'autre part, pourraient avoir la possibilité de trouver les emplois futurs par des références des employeurs ou des collègues précédents et sont pour connaître les personnes « concernées ». Une autre possibilité est que les jeunes pourraient attendre une longue période pour trouver le travail qui satisfait à leurs exigences.

Dans l'ensemble, malgré le point à laquelle les économies des pays de l'OCI ont été affectées par la crise, il est clair que le chômage, chez les jeunes et les adultes, soit l'un des problèmes économiques et sociaux principaux que beaucoup de pays de l'OCI font toujours face et exigent des solutions urgentes. Les évaluations mondiales ne sont pas tout à fait agréables. Selon l'OIT, le taux mondial de chômage chez les jeunes est prévu d'augmenter à 13,1% en 2015 et demeure alors constant jusqu'en 2018, avec des augmentations estimées dans les trois régions Asiatiques et dans le Moyen-Orient, partiellement compensées par une baisse estimée dans la région des économies avancées et dans l'Union Européenne. Par conséquent, une énorme importance devrait être accordée aux jeunes en vue de favoriser leur participation dans le marché du travail, fournir des qualifications nécessaires et faciliter la possibilité de trouver des emplois convenables.

1.7 Inactivité

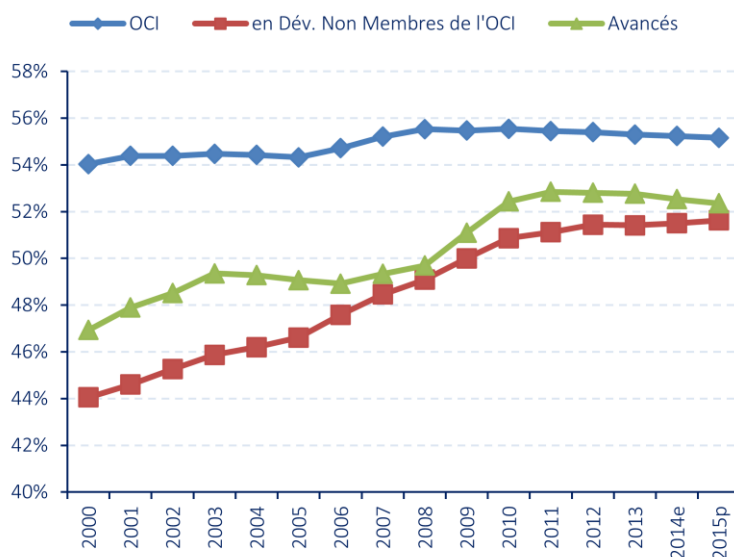
Le taux d'inactivité mesure la proportion de la population en l'âge de travailler d'un pays qui n'est pas engagée activement dans le marché du

Schéma 1.31: Taux d'Inactivité (2000-2015)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

Schéma 1.32: Taux d'Inactivité chez les Jeunes (2000-2015)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

travail, soit en travaillant ou en recherchant du travail. En calculant la somme du taux d'inactivité et du taux d'activité de la main-d'œuvre, produira un résultat de 100%. Par conséquent, l'analyse faite dans la section 1.1 donne également un aperçu sur l'inactivité, mais il est encore utile de se concentrer sur les personnes qui sont inactives.

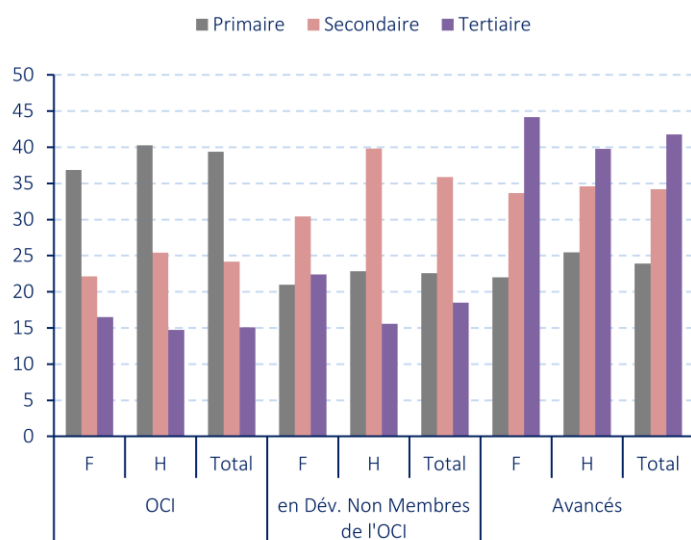
Il y a diverses raisons pour lesquelles certaines personnes ne participent pas à la main-d'œuvre. Parmi ces raisons sont le fait de prendre soin des membres de la famille, la retraite, la maladie, l'invalidité, l'éducation, l'indisponibilité des emplois convenables, et le refus de travailler. Les augmentations du nombre de personnes inactives, pour toute raison, peuvent avoir un impact sur le taux de chômage car ce dernier 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.

Le taux d'inactivité dans les pays de l'OCI diminue seulement dans l'allure lente. Il a diminué de 41,2% en 2000 à 40,2% en 2014 (Schéma 1.31). En revanche, on observe une légère tendance à la hausse dans les pays en développement non membres de l'OCI et les pays avancés. La part de la population inactive dans les pays en développement non membres de l'OCI a augmenté jusqu'à 34,4% en 2014 de 31,6% en 2000. L'inactivité chez les femmes dans les pays de l'OCI montre une tendance en réduction, qui est tombée à 58,8% en 2014 de son niveau de 61,6% en 2000. L'inactivité chez les femmes est relativement basse dans les pays en développement non membres de l'OCI (47,4%) et les pays avancés (46,8%). Pour les hommes, il y a une tendance légèrement à la hausse dans tous les groupes de pays (voir le schéma 1.5). Au niveau du pays individuel, le Qatar, la Mozambique et le Burkina Faso ont le plus bas taux de l'inactivité et la Palestine, la Jordanie et

l'Irak ont les taux d'inactivité les plus élevés (voir le schéma 1.6 dans la section 1.1).

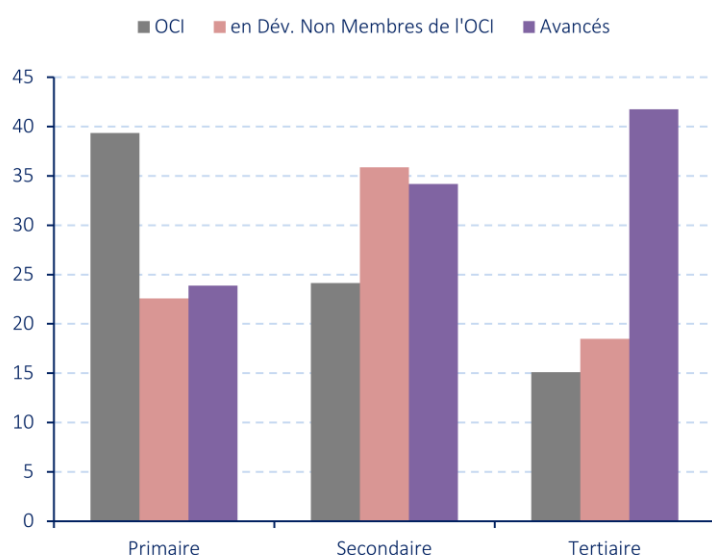
De même, les taux d'inactivité chez les jeunes sont élevés et montrent une tendance à la hausse

Schéma 1.33: Parts de Main-d'Œuvre Ayant Atteint l'Enseignement Primaire, Secondaire et Tertiaire



Source: L'OIT, 8ème édition de KILM. Note : Les Parts sont des moyennes pondérées de 30 pays de l'OCI, de 76 pays en développement non-OCI et de 33 pays avancés.

Schéma 1.34: Parts de Main-d'œuvre Ayant Atteint l'Enseignement Primaire, Secondaire et Supérieur par Genre



Source: L'OIT, 8ème édition de KILM.

dans tous les groupes de pays. Plus que la moitié des jeunes dans les pays de l'OCI continuent à rester inactifs (Schéma 1.32). En 2014, 55,2% des jeunes restent hors de la main-d'œuvre. Dans les pays avancés et les pays en développement non-membres de l'OCI, ce taux est 52,5% et 51,5%, respectivement. Ces deux groupes de pays connaissent une augmentation d'à peu près 6% du taux d'inactivité chez les jeunes, ce qui peut en grande partie être expliqué par la participation à l'éducation à temps plein.

1.8 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 façons. Instruits, ou qualifiés, les employés peuvent effectuer des tâches complexes et contribuer de ce fait à fabriquer des produits technologiquement plus 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 est d'une importance cruciale dans la diversification et le développement économiques réussis aussi bien que pour concurrencer avec succès dans les marchés mondiaux. Le niveau de qualifications de la main-d'œuvre est généralement classifié selon le niveau d'enseignement spécifique qu'ils ont atteint. À mesure que la part de la main-d'œuvre ayant atteint l'enseignement secondaire et supérieur augmente, la capacité d'adopter de nouvelles qualifications et d'absorber de nouvelles connaissances augmente.

Selon les dernières données disponibles, les pays de l'OCI ne dépeignent pas une image à très positive. 39,4% de la main-d'œuvre n'a atteint que le niveau de l'enseignement primaire (Schéma 1.33). Les parts de la main-d'œuvre ayant atteint

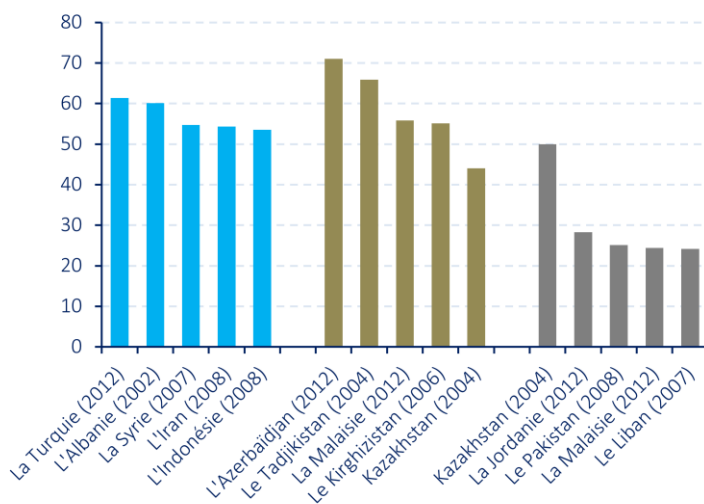
l'enseignement secondaire et supérieur sont seulement de 24,2% et 15,1%, respectivement. Apparemment, environ 20% de main-d'œuvre dans les pays de l'OCI n'a même pas atteint l'éducation de niveau primaire. Les pays en développement non membres de l'OCI ont une image légèrement meilleure, où les parts de la main-d'œuvre avec l'éducation de niveau primaire, secondaire et tertiaire sont 22,6%, 35,9% et 18,4%, respectivement. De nouveau, environ 22% de main-d'œuvre dans des pays en développement non membres de l'OCI n'a pas terminé même des études de niveau primaires. La part de la main-d'œuvre ayant atteint l'enseignement secondaire dans des pays en développement non membres de l'OCI est environ 12% plus élevée que celle dans les pays de l'OCI, ce qui a bien marqué une différence importante. Les pays avancés, d'autre part, sont bien dotés de force de main-d'œuvre qualifiée, où 41,8% de toute leur main-d'œuvre a déjà fini le niveau d'enseignement tertiaire et encore 34,2% ont terminé le niveau secondaire de l'éducation. Les autres 23,9% ont leur niveau d'enseignement primaire complété et il n'y a presque aucune

main-d'œuvre sans leur niveau d'enseignement primaire.

Dans les pays de l'OCI, la main-d'œuvre des femmes ayant atteint l'enseignement supérieur (16,5%) est plus élevée que la main d'œuvre des hommes (14,7%). Cependant, la part de la main-d'œuvre des femmes sans niveau scolaire est également environ 3-4 pourcent plus élevé que la main d'œuvre des hommes (Schéma 1.34). La part de la main d'œuvre des hommes ayant atteint l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire sont également 3-4 pourcent plus élevé que la part de la main-d'œuvre des femmes. Dans les pays en développement non membres de l'OCI, la part de la main-d'œuvre des femmes ayant atteint l'enseignement supérieur (22,4%) est lointaine au-dessus de la main d'œuvre des hommes (15,6%). Il y a également une image semblable dans les pays avancés, où la part de la main-d'œuvre des femmes ayant atteint l'enseignement supérieur (44,1%) est bien au-dessus de leurs homologues hommes (39,8%).

Des pays avec les parts les plus élevées de la main-d'œuvre ayant atteint l'enseignement primaire, secondaire et supérieur dans la région de l'OCI sont dépeints sur le schéma 1.35. La Turquie a une énorme part de main-d'œuvre ayant atteint l'enseignement primaire (61,4%). Dans l'enseignement secondaire, les pays de l'Asie Centrale semblent avoir les parts les plus élevées. L'Azerbaïdjan (71%, qui est également le troisièmement plus élevé au niveau mondial), le Tadjikistan (65,9%), la Malaisie (55,8%), la République du Kirghizistan (55,1%) et le Kazakhstan (44%) occupent les cinq premières positions dans le classement. La part de la main-d'œuvre ayant atteint l'enseignement supérieur est beaucoup plus élevée à Kazakhstan (50%, qui est également le quatrième taux le plus élevé au monde), suivi de la Jordanie (28,3%) et du Pakistan (25,1%).

Schéma 1.35: Les 5 Premiers Pays avec les Parts les Plus Élevées de la Main-d'œuvre Ayant Atteint l'Enseignement Primaire, Secondaire et Tertiaire



Source: L'OIT, 8ème édition de KILM.

1.9 Productivité dans le Travail

La productivité joue un rôle pivot dans le développement d'une économie. Elle aide à augmenter le revenu réel et à améliorer des niveaux de vie en catalysant la croissance économique. La productivité dans le travail est généralement définie comme l'output par unité de travail d'input ou l'output par heure de travail. Elle aide à identifier la cotisation du travail au PIB d'un pays et fournit une base pour la comparaison de pays croisé et l'explication des disparités de produits.

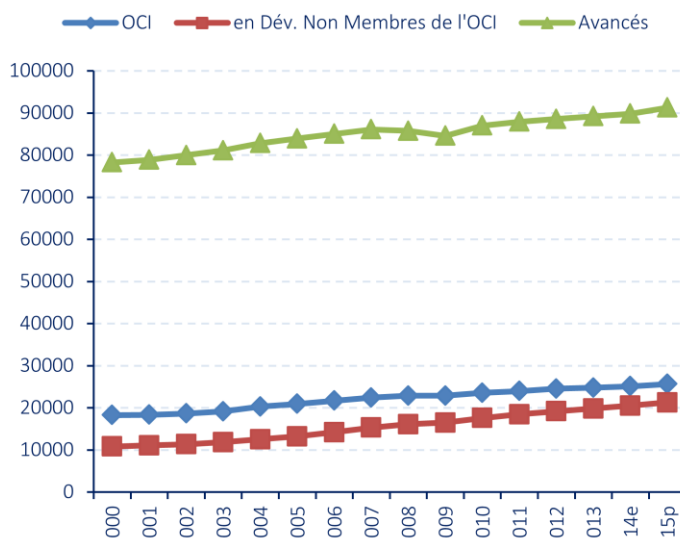
Au niveau mondial, la productivité dans le travail a été témoin d'une tendance à la hausse au cours de la période 2000-2014. Suivant les indications du schéma 1.36, l'output par employé dans les pays de l'OCI a augmenté de 18.300 dollars des États-Unis en 2000 jusqu'à 25.100 dollars des États-Unis en 2014. Cette tendance à la hausse a été seulement affectée par la crise financière en 2008 au cours de toute la période à l'étude. L'intervalle de productivité dans le travail entre les pays

avancée et en développement qui est demeuré substantiel tout au long de cette période comme output par employé dans les pays avancés a été estimé à 89.800 dollars des États-Unis en 2014 comparé juste à 20.500 dollars des États-Unis dans les pays en développement non membres de l'OCI et à 25.100 dollars des États-Unis dans les pays de l'OCI, exprimés en dollar international constant de 2011 dans la PPA. Ceci signifie qu'un employé moyen dans le groupe de pays en développement non membres de l'OCI produit seulement 22,8% de ce que produit un employé moyen dans les pays avancés et un employé moyen dans les pays de l'OCI produit seulement 28% de ce que produit un employé moyen dans les pays avancés.

Cependant, quand la performance de différents groupes de pays est évaluée depuis 2000, on constate que les pays en développement non membres de l'OCI ont apporté une énorme amélioration aux niveaux de productivité dans le travail. En considérant l'an 2000 comme année de référence, le schéma 1.37 montre les améliorations aux niveaux de productivité dans des groupes de chaque pays. En atteignant une augmentation de 89,4%, les pays en développement non membres de l'OCI ont presque doublé leur niveau de la productivité dans le travail au cours de la période 2000-2014. D'autre part, les employés dans les pays de l'OCI pourraient augmenter leur productivité seulement de 37,3%. Ce chiffre est de 14,8% dans les pays avancés.

Au niveau du pays individuel, le Qatar a enregistré la production la plus élevée par employé (174.000 dollars des États-Unis) en 2014, suivi du Koweït (158.300 dollars des États-Unis), du Brunei Darussalam (156.900 dollars des États-Unis), de l'Arabie Saoudite (144.000 dollars des États-Unis) et des Émirats Arabes Unis (93.200 dollars des États-Unis). Entre les Pays Membres de l'OCI, le niveau le plus bas de productivité dans le travail a

Schéma 1.36: Productivité du Travail (PIB par Employé, Constant 2011 en Dollars des États Unis par PPA)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

été enregistré au Niger (2.900 dollars des États-Unis) suivi de la Guinée (3.000 dollars des États-Unis) et de la Guinée-Bissau (3.000 dollars des États-Unis). Seulement cinq Pays Membres ont enregistré l'output par employé qui est plus élevé que la moyenne de pays avancés (Schéma 1.38).

1.10 Emploi par Profession

La succession de tâches que les employés exécutent et les qualifications exigées par leurs emplois sont fortement critiques en évaluant la structure de marché du travail et en concevant de nouvelles politiques. Les tâches sont généralement réparties en tâches routinières et non routinières et en tâches manuelles et cognitives (Tableau 1.1). Les tâches routinières, quel que soit routine cognitif ou manuel, tendent à être les emplois de compétence moyenne qui exigent la capacité de suivre des procédures précises, bien-comprises, qui peuvent être effectués, en principe, par un ordinateur. Les tâches manuelles courantes sont des activités comme les emplois de production et de contrôle effectués sur une chaîne de montage, facilement automatisés et souvent remplacés par des machines. Les tâches cognitives courantes comprennent les activités qui sont suffisamment bien définies qu'elles puissent être effectuées par un employé moins-instruit avec la discrétion

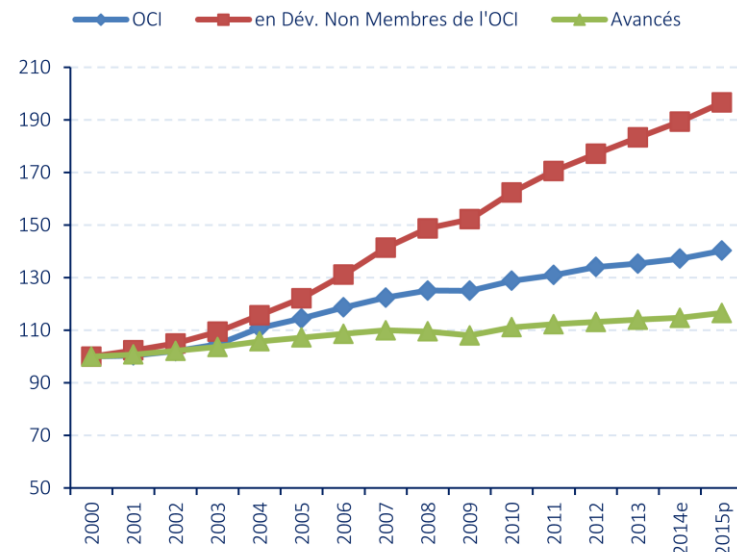
Tableau 1.1: Grille de Classification de l'Emploi		
	Routine	Non-routine
Manuel (Ouvriers)	Production	Service
	Métiers	Alimentaire
	Réparation	Soin personnel
	effective	Service
Cognitif (intellectuel)	Secrétaire	Protecteur
	Administratif	Professionnel
	Ventes	Technique
		Gestionnaire

Source: Cheremukhin (2014).

minimale ; également de plus en plus substitué par des algorithmes logiciels (Autor et Price, 2013).

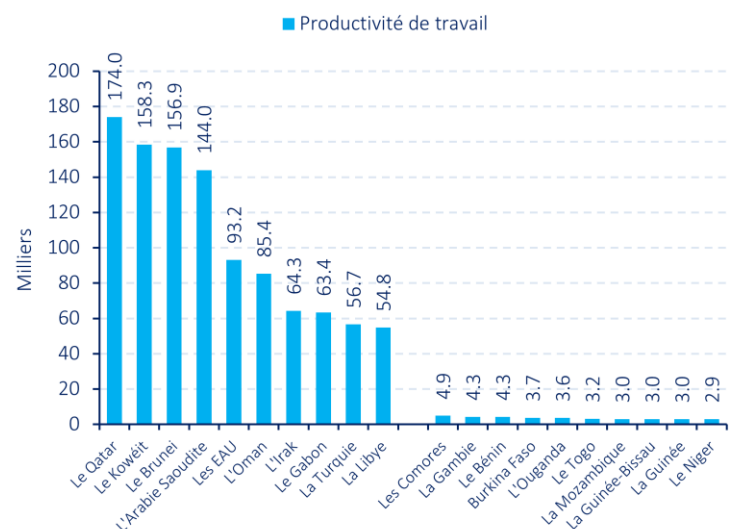
Les tâches non routinières sont complémentaires aux activités automatisées. Les emplois non routiniers cognitifs sont habituellement les

Schéma 1.37: Indice de Productivité de Travail



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu).

Schéma 1.38: Les 10 Premiers Pays de l'OCI avec la Productivité de Travail la Plus Élevée et Plus Basse (2014)



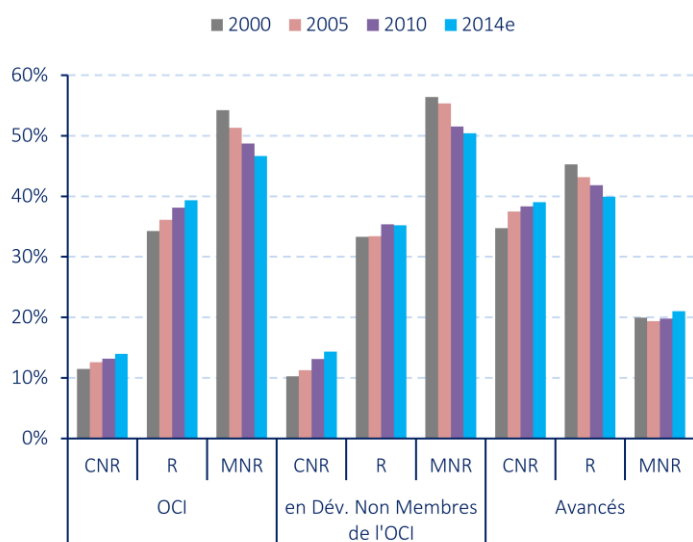
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

emplois de haut-compétence qui exigent effectuer des tâches abstraites telles que la résolution des problèmes, l'intuition et la persuasion. Ces tâches sont caractéristiques des professions professionnelles, gestionnaires, techniques et créatives, telles que la loi, la médecine, la science, l'ingénierie, la mercatique et la conception. Les emplois non routiniers manuels

sont en grande partie les emplois de bas-compétence qui impliquent des tâches manuelles et exigent des traits personnels tels que l'adaptabilité situationnelle, la reconnaissance de visuel/langage et l'interaction en personne et ils exigent des petites quantités de formation.

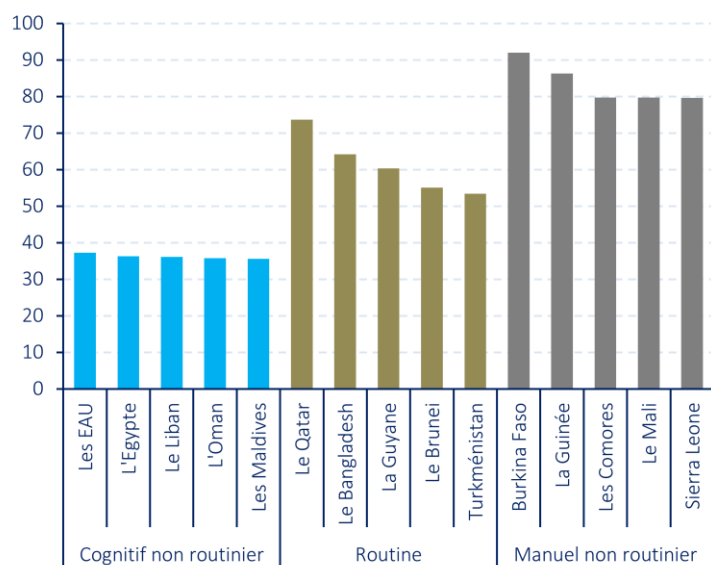
Dans les pays de l'OCI, la part des emplois courants augmente au fil du temps et elle a atteint 39,4% en 2014 de 34,3% en 2000, presque 5 pourcent augmentée (Schéma 1.39). La part des emplois de haut-paiement de haut-compétence (cognitif non routinier) est également sur la hausse, qui a augmenté à 2.5 pourcent au cours des 14 dernières années. D'autre part, la part des emplois de bas-paiement de bas-compétence (manuel non routinier) diminue constamment. Sa part a diminué de 54,2% en 2000 à 46,7% en 2014. Les pays en développement non membres de l'OCI suivent une tendance semblable mais le total d'augmentation de la part des emplois cognitifs non routiniers (4.1 points) est plus élevé que celui dans les pays de l'OCI. Les pays avancés, en revanche, éprouvent une chute dans les travaux courants et augmentent dans les deux types de travaux non routiniers.

Schéma 1.39: Emploi par Profession



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu). NRC : Cognitif non routinier ; R : Routine ; MNR : Manuel non routinier.

Schéma 1.40: Emploi par Profession



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

Le schéma 1.40 affiche les 5 pays principaux de l'OCI en termes de parts dans différents types de profession. Dans les emplois cognitifs non routiniers (de compétence élevée), les Émirats Arabes Unis (37,3%), l'Égypte (36,3%), le Liban (36,1%), l'Oman (35,8%) et les Maldives (35,6%) sont les premiers pays de l'OCI. Dans les emplois courants, le Qatar (73,7%), le Bangladesh (64,2%), la Guyane (60,3%), le Brunei (55,1%) et le Turkménistan (53,4%) sont les premiers pays de l'OCI. Enfin dans les emplois manuels non routiniers, le Burkina Faso (92%), la Guinée (86,3%), les Comores (79,7%), le Mali (79,7%) et Sierra Leone (79,6%) sont les premiers pays.

1.11 Emploi par Catégorie Économique

Un autre aspect intéressant de l'analyse du marché du travail est l'analyse des personnes

employées en ce qui concerne leur niveau des produits ou du cours économique. L'OIT fournit des évaluations sur cinq catégories différentes de revenus:

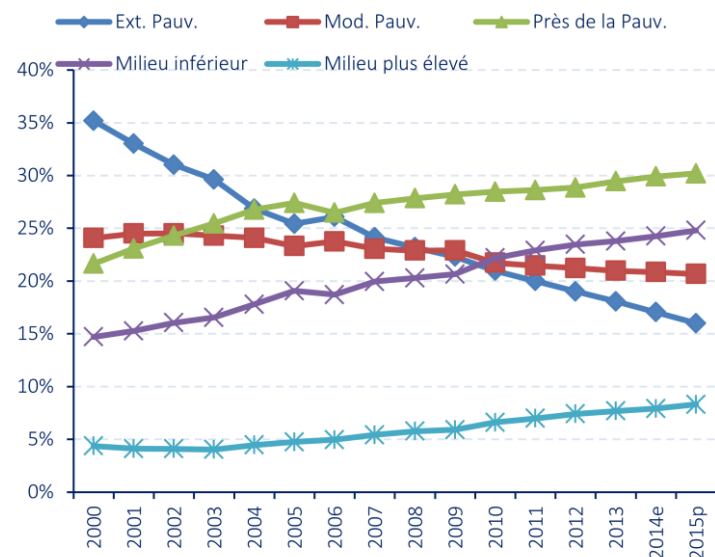
- Extrêmement pauvre (moins que 1.25 dollars des États-Unis)
- Modérément pauvres (entre 1.25 et 2 dollars des États-Unis)
- Presque pauvres (entre 2 et 4 dollars des États-Unis)
- Classe moyenne en développement (entre 4 et 13 dollars des États-Unis)
- Classe moyenne développée et au-dessus de (au-dessus de 13 dollars des États-Unis)

Le schéma 1.37 affiche les tendances dans les pays de l'OCI en ce qui concerne les parts de différentes catégories des revenus dans le total d'emploi. L'observation la plus saisissante est sur la part diminuant rapide des personnes employées avec le niveau de produits au-dessous de 1.25 dollars des États-Unis, ou « extrêmement pauvre ». Leur part est abandonnée de 35,2% en 2000 à 17% en 2014. La part utilisée « modérément pauvre » a également montré une tendance diminuante et a atteint 20,8% en 2014 comparée à 24,1% en 2000. En revanche, les parts des groupes classifiés sous « un peu pauvres », « classe moyenne en développement », et « classe moyenne développée et plus » avaient augmenté. La part « un peu pauvres » a augmenté de 21,7% jusqu'à 29,9%, la part « de la classe moyenne en développement » a augmenté de 14,7% à 24,3% et la part de « classe moyenne développée et plus » a augmenté de 4,4% à 7,9% au cours de la période 2000-2014.

En comparaison avec les pays en développement non membres de l'OCI, cependant, on constate que les personnes employées dans les pays de l'OCI sont plus pauvres que ceux dans les pays en développement non membres de l'OCI (Schéma 1.41). Toute la part des personnes qui sont considérées des pauvres (extrêmement pauvres, modérément pauvres et peu pauvres) est 67,8% dans les pays de l'OCI, alors qu'elle est 49% dans

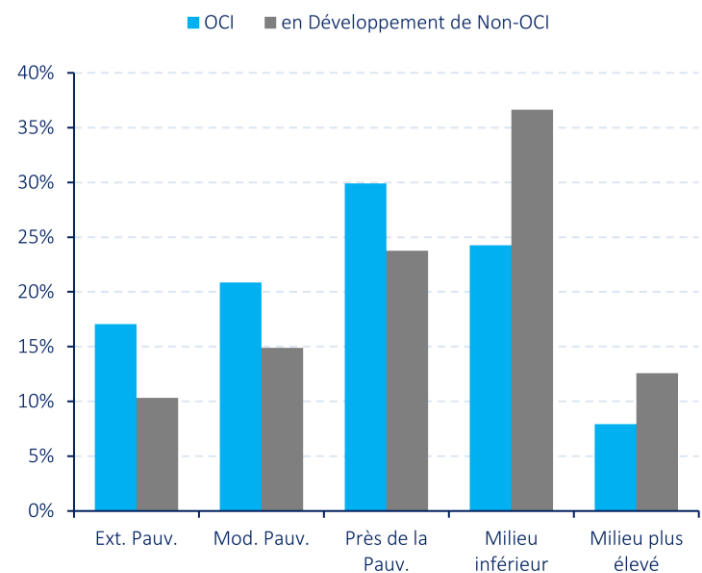
des pays en développement non membres de l'OCI. En conséquence, la part des personnes plus riches relativement employées est 32,2% dans les pays de l'OCI, alors qu'elle est 51% dans les pays en développement non membres de l'OCI.

Schéma 1.41: Emploi par Classe Économique dans les Pays de l'OCI (2000-2015)



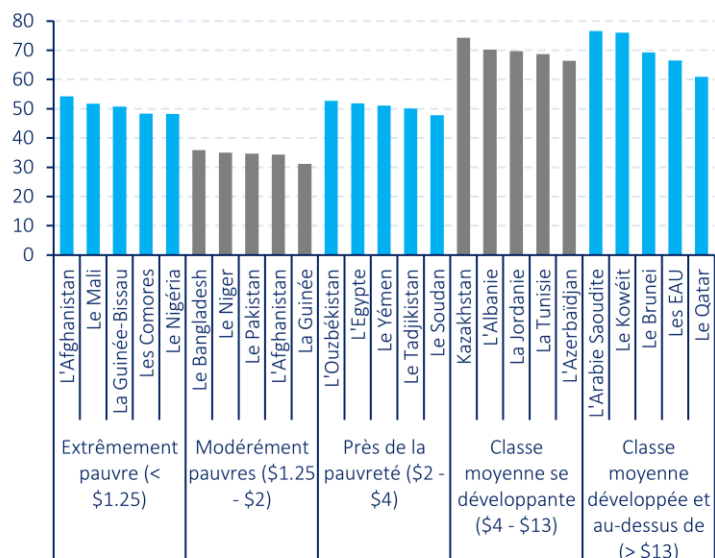
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

Schéma 1.42: Emploi par Classe Économique (2014)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

Schéma 1.43: Les Pays Principaux de l'OCI ayant l'Emploi selon leur Classe Économique (2014)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

Au niveau du pays individuel, les premiers pays dans chaque catégorie de revenus sont présentés sur le schéma 1.43. Plus que la moitié de toutes les personnes employées en Afghanistan, au Mali et en Guinée-Bissau sont « extrêmement pauvres », alors que plus d'un tiers de toutes les personnes employées au Bangladesh, au Niger et au Pakistan sont « modérément pauvres ». Plus que la moitié des personnes employées en Ouzbékistan, en Égypte, au Yémen et Tadjikistan sont encore « près de la pauvreté ». D'autre part, plus que le tiers des personnes employées à Kazakhstan, l'Albanie, la Jordanie, la Tunisie et l'Azerbaïdjan sont dans « la classe moyenne en développement » en revanche, l'Arabie Saoudite, le Koweït, le Brunei et Émirats Arabes Unis sont dans « la classe moyenne développée et plus ».

QUALIFICATIONS ET EMPLOYABILITÉ

Le niveau des compétences et des qualifications d'une personne est un facteur critique qui renforce l'employabilité sur le marché du travail. Cependant, les avantages du développement de qualifications dépassent l'employabilité. Pour une économie, le développement de qualifications des employés avec de basses qualifications généralement augmente la productivité et renforce la compétitivité à long terme. Pour les entreprises, les employés avec les meilleures qualifications seront plus productifs et augmenteront la rentabilité des entreprises. De même, les employés avec les meilleures compétences et formation recevront des revenus plus élevés. Par conséquent, maintenir et promouvoir les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre pour rencontrer les besoins des environnements de travail en constante évolution et de l'y adapter sont tous cruciaux pour les employés, les employeurs et l'économie entière.

Il y a plusieurs aspects au développement d'un cadre stratégique pour le développement des qualifications. Le développement des qualifications est nécessaire pour améliorer l'employabilité, accroître la productivité, permettre l'assortiment de l'approvisionnement de qualifications aux besoins des marchés du travail, et faciliter l'ajustement aux changements de la technologie et des marchés (Diagramme 2.1). Il est également important de développer les capacités pour anticiper et se préparer aux besoins de qualifications futures. Aucune de ces questions n'a la priorité catégorique contre les

autres et elles devraient faire partie d'une approche complète dans le développement de qualifications. Cependant, selon les besoins et les priorités de chaque économie, une importance particulière peut être portée à certaines questions en concevant des programmes et des politiques pour le développement des qualifications.

Des stratégies pour le développement des qualifications devraient également être conçues pour satisfaire les besoins des groupes cibles spéciaux, y compris les jeunes, les personnes âgées et les personnes habitant dans les zones rurales. Tandis qu'une éducation de base et de bonne qualité est fondamentale pour l'adaptation facile à de nouveaux environnements par la formation supplémentaire, les jeunes avec des opportunités relatives de formation professionnelle seraient plus bien préparés pour une transition douce de l'école à l'emploi. Adaptant les lieux de travail et les environnements de lieu de travail aux capacités physiques et mentales des employés plus âgés et à la formation visée sont exigés pour maintenir les personnes âgées employables. Encore, le manque d'accès à la formation de qualité est la première contrainte sur l'employabilité des populations rurales.

D'autre part, les chocs négatifs à l'emploi, de même que le cas dans la crise économique et financière mondiale récente, rétrécissent les offres d'emploi et augmentent ainsi les taux de chômage. Si nécessaire et les mesures appropriées ne sont pas pris, ceux qui perdent

Diagramme 2.1: Rôle du Développement des Qualifications



leurs emplois peuvent également perdre certaines de leurs qualifications au cours de longues périodes du chômage. La possibilité de perdre des qualifications réduit la probabilité de trouver de nouveau un emploi. Afin de faciliter une guérison

rapide du marché de travail lors de la période de crise, il est crucial de renforcer les qualifications et le potentiel de la main-d'œuvre par diverses activités de renforcement de capacité.

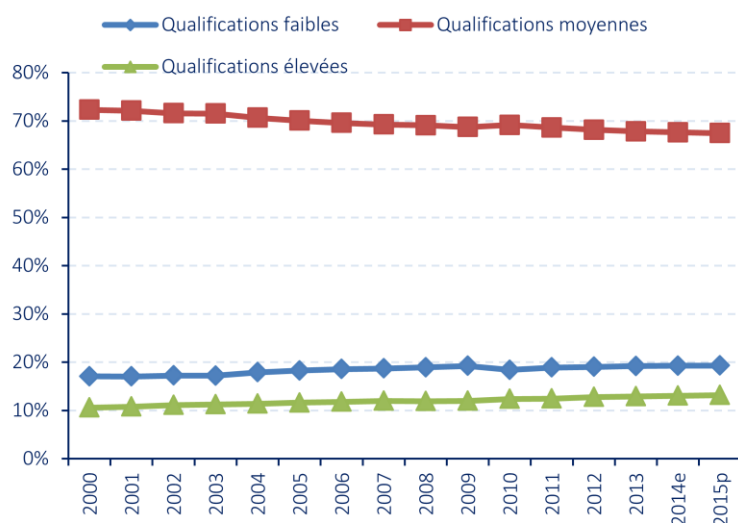
Développement de qualifications Dans cette perspective sur l'importance du développement de qualifications, cette section commence par quelques évaluations aux niveaux de qualifications dans les pays de l'OCI. Elle alors discute l'importance du développement de qualifications pour l'emploi et la croissance, puis se concentre sur les besoins des groupes cibles spéciaux pour le développement des qualifications et accentue l'importance du renforcement des capacités en augmentant l'employabilité par la formation professionnelle et technique (FPT).

2.1 Emploi par des Niveaux de Qualifications

Avant de concevoir toute politique pour améliorer l'employabilité de la main-d'œuvre, il est important d'étudier l'offre et la demande de différents niveaux de qualifications sur le marché du travail. Puisque c'est une entreprise très exigeante, qui est sujette au changement occasionnel au fil du temps, il pourrait être plus facile de faire une évaluation basée sur la structure actuelle des niveaux de qualifications des personnes employées ce qui reflète la réalisation où l'offre et la demande des qualifications qui sont assorties. S'il y a une tendance pour un approvisionnement plus élevé pour un ensemble particulier de qualifications, certaines observations peuvent être faites sur l'offre et la demande excédentaires pour cet ensemble particulier de qualifications. Ce paragraphe fournit des évaluations seulement aux niveaux de qualifications des personnes employées, ou des réalisations sur le marché du travail.

Le schéma 2.1 montre les niveaux de qualifications des personnes employées dans les pays de l'OCI au-dessous de trois catégories : basses qualifications, qualifications moyennes et

Schéma 2.1: Niveaux de Qualifications dans les Pays de l'OCI (2000-2015)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

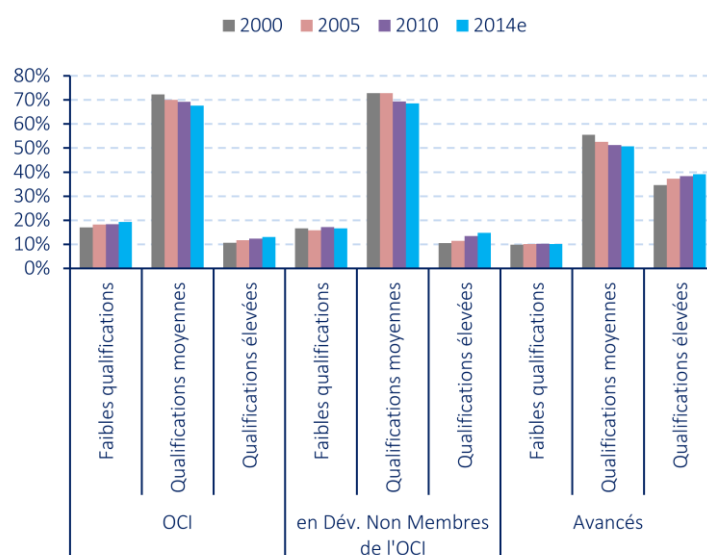
qualifications élevées. On constate qu'alors que les personnes employées avec des qualifications moyennes constituent environ deux tiers de toutes les personnes employées, cette part diminue au fil du temps, qui est donc tombée à 67,7% en 2014 de 72,3% en 2000. D'autre part, les parts des personnes avec de qualifications basses et élevées augmentent. La part des personnes avec de basses qualifications dans l'emploi total a augmenté de 17,1% en 2000 jusqu'à 19,3% en 2014 et la part des personnes avec des qualifications élevées a augmenté de 10,6% à 13,1% au cours de la même période.

En comparaison avec d'autres groupes de pays, les pays de l'OCI montrent une plus petite part d'employés qualifiés (Schéma 2.2). Tandis que les parts des employés qualifiés moyens tombent, les parts de hauts employés qualifiés augmentent dans tous les groupes de pays. Il est important de noter que même dans les pays avancés, environ 10% des employés sont bas qualifiés. Il est également important de noter que tandis que la transition dans les pays avancés et en développement non membres de l'OCI circule entre les qualifications moyennes à l'emploi de qualifications élevées, dans les pays de l'OCI, elle circule des qualifications moyennes aux qualifications élevées et basses. Ceci reflète les niveaux plus bas du développement économique dans certains pays de l'OCI qui ne réalisent pas un progrès vers les emplois exigeant les connaissances et les tâches techniques et pratiques complexes.

Les pays de l'OCI montrent également différents modèles pour les mains-d'œuvre des hommes et femmes (Schéma 2.3). Tandis que la part des employés hommes avec de basses compétences augmente et actuellement au-dessus de 23%, la part des mains-d'œuvre des femmes avec les mêmes compétences est en grande partie inchangée et seulement environ 10%. Les parts des employés femmes et hommes avec des

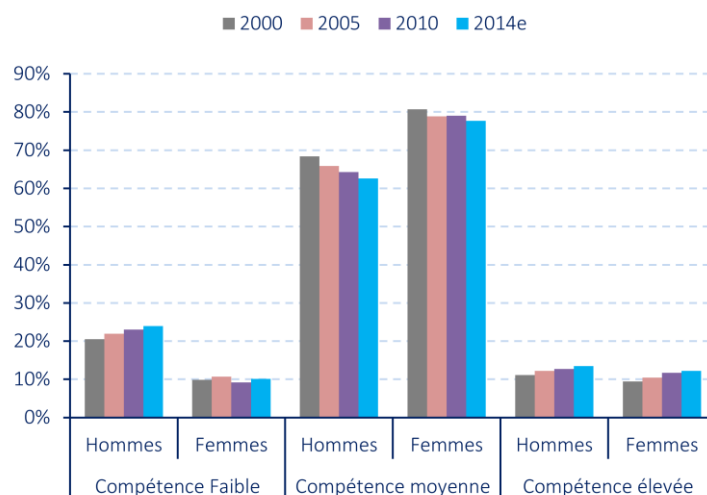
compétences élevées augmentent toutes les deux au fil du temps et il ne semble y avoir aucune différence majeure en ce qui concerne leurs parts dans le total d'emploi. Quand il s'agit de qualifications moyennes, la part des employés femmes est environ 15 pourcent plus élevée que les employés masculins. Ceci indique que les mains-d'œuvre des femmes sur le marché du

Schéma 2.2: Niveaux de Qualifications par Groupes de Pays



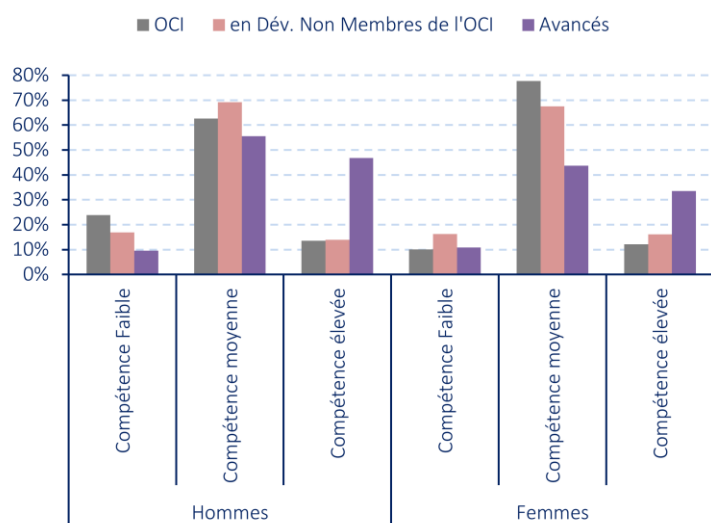
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu).

Schéma 2.3: Niveaux de Qualifications dans les Pays de l'OCI par Genre



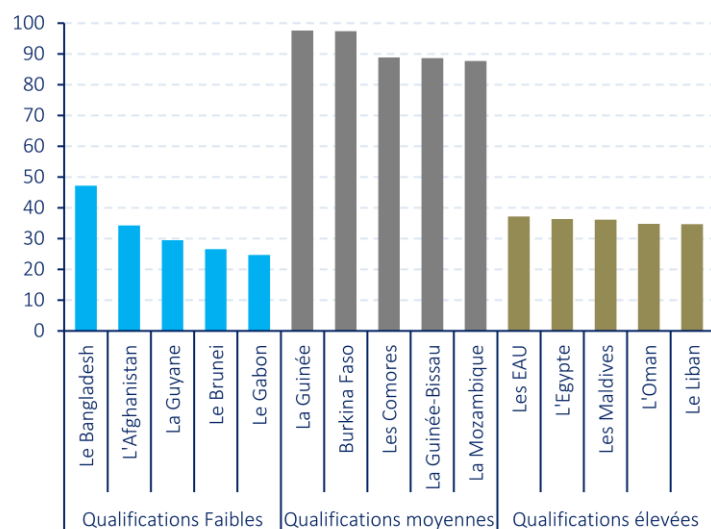
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu).

Schéma 2.4: Niveaux de Qualifications par Groupes de Pays et Genre (2014)



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

Schéma 2.5: Pays Principaux de l'OCI par selon leurs Niveaux de Qualifications



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO.

travail de l'OCI sont relativement plus qualifiées que les employés hommes.

En raison du ceci, les employés hommes avec de basses compétences dans les pays de l'OCI représentent une énorme part d'emploi comparée à d'autres groupes de pays (Schéma 2.4). La part de la main-d'œuvre des femmes avec des compétences moyennes dans les pays de l'OCI

surpassent également les parts dans d'autres groupes de pays. Tandis que la part des employés hommes avec des compétences élevées sont presque équivalents dans les pays en développement de l'OCI et les pays qui ne sont pas membres de l'OCI, la part des mains-d'œuvre des femmes avec de basses compétences dans les pays en développement non membres de l'OCI est six pourcent plus élevée que la part dans les pays de l'OCI. La part des mains-d'œuvre des femmes avec des compétences élevées comparées aux employés avec les mêmes qualifications est plus élevée seulement dans les pays en développement non membres de l'OCI.

En conclusion, le schéma 2.5 montre les pays principaux de l'OCI ayant les parts les plus élevées de l'emploi sous différents niveaux de qualifications. Les parts les plus élevées des employés en basses compétences sont au Bangladesh (47,1%), en Afghanistan (34,2%) et en Guyane (29,4%). Dans les qualifications moyennes, on observe les parts les plus élevées en Guinée (97,6%), Burkina Faso (97,4%) et en Comores (88,8%). Les pays de l'OCI avec la part la plus élevée de hauts employés qualifiés sont les Émirats Arabes Unis (37,1%), l'Égypte (36,3%) et les Maldives (36,1%).

2.2 Développement de Qualifications pour l'Emploi et la Croissance

Employabilité, selon l'OIT (2004), « se rapporte aux *compétences* et aux *qualifications* portatives qui améliorent la capacité d'une personne de se servir des opportunités de l'éducation et de la formation disponibles afin de garantir et maintenir un travail convenable, pour progresser au sein de l'entreprise et entre les emplois, et pour faire face à la technologie changeante et les conditions du marché de travail » (Recommandation No. 195, # 2d). Les **compétences** couvrent la connaissance, les qualifications et le savoir-faire appliqués et maîtrisés dans un contexte spécifique (# 2b), alors

que les **qualifications** signifient une expression formelle des capacités professionnelles d'un employé identifiées aux niveaux internationaux, nationaux ou sectoriels (# 2c). Comme remarqué plus tôt, le développement de qualifications est nécessaire pour accroître l'employabilité et la productivité, pour réduire l'inadéquation entre offre et demande de travaux et pour améliorer l'adaptabilité aux environnements en cours d'évolution. Ce paragraphe discutera brièvement ces liens.

Développement de Qualifications pour Améliorer l'Employabilité

L'éducation de base, la formation professionnelle initiale et la formation permanente sont trois composants importants de développement de qualifications. L'éducation de base jette les fondements pour l'employabilité en donnant aux personnes une base pour le développement individuel de qualifications. La formation professionnelle initiale est fournie pour permettre le développement du noyau des qualifications de travail, de la connaissance générale et des compétences professionnelles et pour faciliter la transition de l'éducation au travail. La formation permanente permet aux personnes d'adopter leurs qualifications et compétences dans des

conditions changeantes de travail et de compétence.

Le développement ultérieur de qualifications peut être réalisé seulement avec l'éducation de base de bonne qualité. Afin de s'assurer que les employés obtiennent les compétences qui sont exigées par les marchés du travail et les lieux de travail dans différents secteurs économiques, les activités de formation professionnelle devraient être bien reliées au monde du travail pour le développement efficace de qualifications. Ceci exige l'association effective entre les pouvoirs publics, les associations d'affaires et les institutions de formation. Il est également critique de fournir l'information relative aux besoins du marché de travail afin d'aider les personnes à faire des choix bien informés au sujet de formation. D'autre part, des efforts particuliers devraient être faits pour s'assurer que la personne et les groupes de base et du statut social divers ont l'égalité d'accès aux opportunités de développement de formation et de qualifications.

Les pays à différents niveaux de développement économique font face, cependant, à différents défis et contraintes dans leurs efforts d'améliorer la qualité et la pertinence des qualifications pour améliorer la productivité et l'employabilité. Selon

FENÊTRE 2.1: Programme de Maître-Formateur d'ISMEK (IMTP)

ISMEK avec ses 181 branches dans 228 centres d'enseignement dans 38 comtés d'Istanbul est un Centre d'Art et de Formation Professionnelle approuvé par la Municipalité Métropolitaine d'Istanbul, qui a été établie afin d'améliorer la connaissance personnelle, les qualifications professionnelles et artistiques, et contribuer aux efforts des stagiaires pour avoir un revenu et augmenter leurs chances d'employabilité.

L'IMTP est un programme conjoint entre le SESRIC et le Centre, pour donner des cours d'Art et de Formation Professionnelle de la Municipalité Métropolitaine d'Istanbul (ISMEK), lancé au début 2011 sous le cadre de (OCI-PFP). Dans ce contexte, dix cours de formation ont été fournis aux maître-formateurs dans diverses institutions dans les pays Membres de l'OCI, sous neuf catégories différentes afin d'augmenter la capacité des institutions compétentes.

Le SESRIC a pris l'initiative de ce programme à un autre niveau en assurant le transfert de l'innovation à d'autres pays de l'OCI. Le transfert de l'innovation a été déjà commencé en Palestine et en Ouganda afin d'établir un Centre d'Excellence pour le Développement Professionnel, Technique et de Qualifications.

la structure et les qualifications professionnelles de la population et de la main-d'œuvre, chaque pays peut se concentrer sur les différentes étapes du développement de qualifications relatives aux besoins de la main d'œuvre. Pour l'employabilité perpétuelle, de nouvelles opportunités devraient être constamment données aux employés pour les aider de mettre à jour périodiquement leurs qualifications et pour apprendre d'autres neufs, mais cela est tout à fait provocant pour que beaucoup de pays en développement satisfassent les besoins de la population à différents âges avec différentes qualifications et compétences.

Tandis qu'il est important de s'assurer que l'éducation et l'étude est efficace, soutenue et appropriée au monde du travail, il vaut mieux noter que les ressources disponibles pour la formation et l'enseignement publique n'est pas sans limites. Par conséquent, il est plus important de contrôler ces ressources effectivement. Si le système d'éducation ne peut pas soulever les capacités cognitives de la population, les pays peuvent faire face à des coûts économiques et sociaux encore plus élevés pour réduire la différence entre les besoins et l'approvisionnement en qualifications appropriées. On doit également noter que les qualifications seules ne mènent pas automatiquement à beaucoup et aux bons emplois. Les politiques de qualifications doivent faire partie d'un large ensemble de politiques qui favorisent des hauts taux de croissance et d'investissement, y compris l'investissement dans l'éducation de base, les soins de santé et l'infrastructure physique, la croissance forte de l'emploi de bonne qualité, et le respect pour les droits des employés (l'OIT, 2011).

Développement de Qualifications pour la Productivité et la Croissance

Tandis que le développement de qualifications augmente l'employabilité et la créativité des employés, une main d'œuvre qualifiée est

nécessaire à la productivité et au développement pour tout pays. Une meilleure formation rend la main-d'œuvre plus productive, stimule de ce fait le développement économique en particulier par l'investissement stimulant, la compétitivité et la diversification aussi bien que la mobilité sociale et professionnelle. Comme largement reconnu, la productivité est la cause déterminante principale de la croissance économique et un constituant important de croissance de la productivité est accumulation de capital humain. Les niveaux d'enseignement supérieurs et la main d'œuvre qualifiée augmentent la capacité d'économies dans l'innovation et l'utilisation de nouvelles technologies. D'autre part, pour les impacts de croissance à être viables et inclus, chaque personne dans une société devraient prendre l'égalité d'accès à la formation de bonne qualité pour le développement de qualifications. Autrement, de grands segments de la société seraient négligés, les laissant au travail dans l'économie informelle dans de mauvaises conditions avec une productivité plus faible.

Il y a également des relations directes entre le niveau des qualifications dans une économie et l'investissement. Si la main d'œuvre disponible est capable de renforcer souvent leurs qualifications, ceci améliorera le sentiment d'investisseur pour de nouveaux investissements et mènera potentiellement à la création de plus de emplois. D'autre part, si le nombre d'employés avec des compétences démontrées est insuffisant, la croissance économique sera due contraint aux niveaux bas des investissements et au transfert de nouvelles technologies. N'importe quel type de discrimination contraignant l'égalité d'accès à l'éducation, à la formation professionnelle et aux services de l'emploi affectera également la croissance et développement incluse de manière négative.

La littérature empirique suggère une association positive entre la formation professionnelle et la

productivité. Sala et Silva (2013), par exemple, constatent qu'une heure supplémentaire de formation par employé contribue à accélérer le taux de croissance de productivité dans le travail par 0,55 pourcent dans le cas de 21 pays européens. De même, Dearden et autres (2006), pour une commission des industries britanniques, constatent qu'une augmentation de 1% de la formation professionnelle augmente à environ 0.6 % à valeur ajoutée par heure et environ 0,3% de salaire horaire. La littérature riche sur les liens entre l'éducation, les qualifications, la productivité et la croissance économique suggèrent en général qu'une combinaison de bonne éducation avec la bonne qualité et la formation appropriée augmente non seulement la productivité des employés et des entreprises, mais également favorise l'innovation, amplifie l'investissement et crée de nouveaux emplois, mène à des salaires plus élevés, encourage des personnes à améliorer leurs compétences et moyens, augmente des opportunités de marché du travail, et réduit des inégalités sociales.

Développement de Qualifications pour l'Ajustement aux Changements

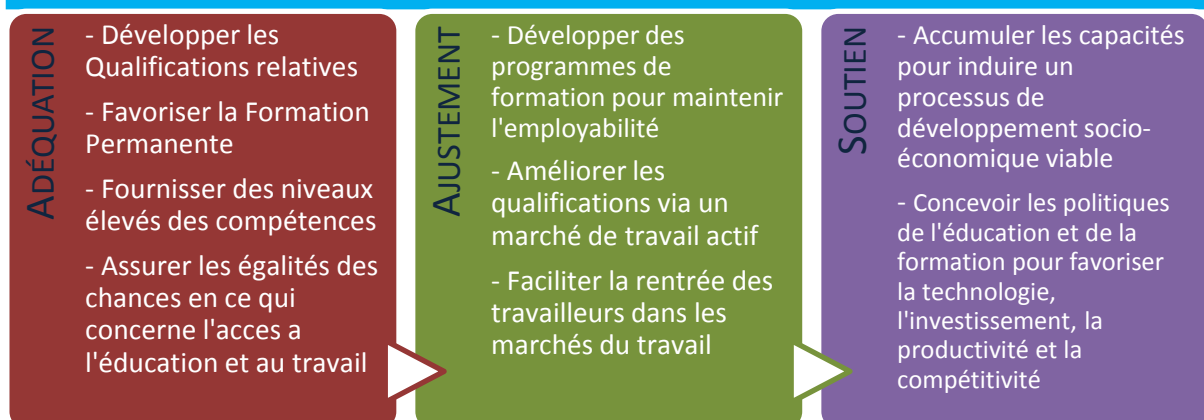
Les entreprises deviennent plus sophistiquées comme influencées par les divers changements économiques, sociaux, politiques et culturels, qui créent de nouvelles demandes d'une main-

d'œuvre plus adaptable, plus polyvalente et créative. Dans un tel arrangement, les personnes qui n'ont pas la capacité ou l'opportunité de développer et améliorer leurs qualifications font face à des difficultés afin de concurrencer pour de nouvelles ou meilleures offres d'emploi. Sans améliorer les qualifications, elles ne pourront pas rattraper avec les changements rapides et les nouvelles conditions du marché de travail.

Comme réponse aux changements technologiques et économiques, quelques qualifications peuvent devenir superflues et elle peut mener au chômage ou au sous-emploi continué. Afin de réduire au minimum les impacts potentiels dans telles circonstances, l'amélioration des qualifications et le recyclage des employés par des politiques de marché du travail actives sont exigées pour les protéger contre la perte des emplois et le risque du chômage. D'autre part, les pays peuvent former leurs objectifs stratégiques de développement à long terme en concevant soigneusement leur formation politiques de sorte que pour réaliser le développement durable basé sur le développement technologique, les affaires et les investissements intéressants améliorés, et les meilleures perspectives pour la productivité et la compétitivité.

Il y a trois piliers principaux en liant le développement de qualifications avec la

Diagramme 2.2: Piliers Principaux du Développement des Qualifications pour l'Emploi Productif



croissance de la productivité indépendamment des conditions et des niveaux socio-économiques initiaux de qualifications : assortissant les qualifications, faisant des ajustements fréquents et soutenant le développement avec l'éducation percutante et les politiques de formation (Diagramme 2,2). En assortissant les qualifications, les politiques se concentrant sur le développement de qualifications devraient s'assurer que les qualifications appropriées sont développées, que la formation permanente est favorisée et les égalités des chances sont fournies aux personnes sur les programmes d'accès à la formation aussi bien qu'au marché du travail.

Le développement de gestion de qualifications au-dessus de la trajectoire de développement peut être un défi. Comme les pays adoptent de nouvelles technologies et les diversifient dans de nouveaux secteurs, les employés et les directeurs doivent être bien préparés pour aborder de nouvelles pratiques de production et de gestion afin de soutenir la croissance dans l'économie et le marché du travail. Sinon correctement coordonné, l'investissement réalisé dans le développement de qualifications peut seulement augmenter le nombre de main d'œuvre qualifiée, sans affecter le nombre ou la qualité d'emplois. Par conséquent, la coordination et le dialogue entre les dépositaires principaux comprenant des pouvoirs publics et la formation des institutions est critique dans le processus de développement de gestion de qualifications. Il est également important de noter que la formation toute seule ne crée pas des emplois, ni elle soulève nécessairement la productivité dans l'économie informelle. Afin d'atteindre ces objectifs, l'environnement de marché du travail et de l'économie devrait soutenir le développement et l'utilisation des qualifications et la formalisation des activités informelles (l'OIT, 2008).

Beaucoup de pays de l'OCI du revenu moyen sont caractérisés par la forte croissance et la

productivité dans quelques secteurs et la productivité faible et le salaire bas dans d'autres, en particulier dans l'économie informelle. D'autre part, les pays de l'OCI à bas revenus sont typiquement emprisonnés dans le cercle vicieux de basses qualifications, de productivité faible et de bas salaire. Afin d'traiter les problèmes aux pénuries de mains-d'œuvre qualifiées dans les pays de l'OCI de revenu moyen dans les secteurs à croissance rapide, un mécanisme efficace de coordination entre les entreprises et les institutions de formation est nécessaire. Les entreprises devraient également encourager la formation à un emploi. Là où l'économie informelle explique la grande part de l'emploi, l'accès à la formation technique et professionnelle devrait être amélioré à toute la population afin de favoriser la formalisation et réaliser un décalage d'emploi dans l'économie informelle à un travail plus productif et plus convenable dans l'économie formelle. En outre, l'esprit d'entreprise devrait être favorisé pour encourager la formalisation de petites entreprises et les qualifications qui sont obtenues officieusement devraient être identifiées avec un système de reconnaissance efficace de qualifications afin de faciliter l'emploi dans le secteur formel. En conclusion, Etant donné la basse participation à l'éducation et à la qualité de la formation dans les pays à bas revenus, la priorité devrait être clairement accordée à améliorer l'accessibilité, la pertinence, la qualité et l'achèvement de la formation des programmes afin de fournir le bon mélange des qualifications et des compétences à la main-d'œuvre.

Développement des Qualifications pour l'Assortiment de Qualifications

Un autre avantage important du développement de qualifications est le fait qu'il permet l'assortiment de l'approvisionnement de qualifications aux besoins des marchés du travail. Cependant, un marché de travail efficace est nécessaire pour s'assurer que l'inadéquation entre

offre et demande de travail est au niveau minimum sur le marché et la main-d'œuvre disponible est souvent utilisée de façon efficace. Un marché du travail efficace est important en assignant le capital humain pour ses utilisations plus productives. En particulier dans les pays en développement, la capacité du marché de réappropriier le travail entre les secteurs (ou d'anciens secteurs à de plus nouveaux secteurs plus productifs) est critique dans le processus de croissance. On a longtemps pensé que le déplacement opportun hors de l'agriculture à la fabrication et puis au secteur des services aura un impact important sur les taux de croissance. Le niveau de l'efficacité de marché du travail dépend de la vitesse par laquelle le marché du travail réapproprie le travail d'un secteur productif bas à de nouveaux secteurs plus productifs (Burgess et Mawson, 2003). On discute également que par la réduction de temps que les employés dépensent dans les travaux sans emploi ou sous-optimaux, une augmentation d'efficacité de marché du travail soulève la valeur des investissements de capital humain de employés et les mène pour investir dans plus d'éducation (Laing et. Al, 1995).

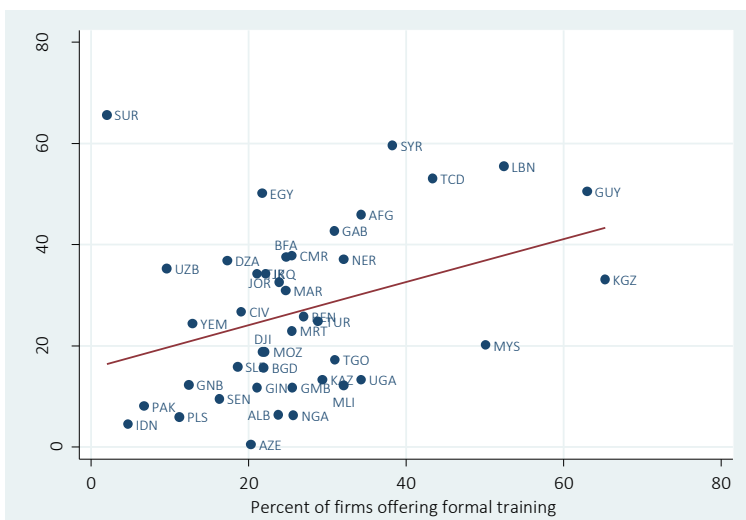
Ces deux canaux, lors de la redistribution d'anciens à de nouvelles technologies et la création des incitations pour investir plus sur le capital humain, font l'efficacité de marché du travail un conducteur critique pour une croissance bien élevée.

Un marché du travail flexible, d'autre part, facilite l'ajustement à de nouvelles conditions économiques après n'importe quels chocs qui peuvent surgir. Par exemple, lors d'une récession, le marché du travail peut s'adapter à de nouvelles conditions en réduisant les salaires réels afin de garder l'emploi. Pessoa et Reenen (2013) ont analysé la réponse du marché de travail Britannique à la crise financière mondiale récente et ils ont constaté que la flexibilité sur le marché du travail Britannique a maintenu les personnes employées mais a réduit leurs salaires dus à leur pouvoir inférieur de négociation. Cependant, cette flexibilité a eu comme conséquence des niveaux de productivité plus faible dus à l'investissement inférieur dans l'investissement capital et plus élevé dans le travail. L'adaptation réussie à l'économie croissante est aussi importante qu'à l'ajustement sur une économie craintive. Dans une économie croissante, les entreprises investiront plus dans de nouvelles technologies et la main-d'œuvre doit obtenir rapidement de nouvelles qualifications exigées pour utiliser ces technologies.

L'efficacité et la flexibilité du marché de travail sont étroitement liées entre eux. L'efficacité mène à une attribution de capital humain à ses utilisations plus productives au cours des périodes régulières et la flexibilité mène à la claière rapide du marché au cours des périodes irrégulières par de divers canaux. D'autre part, les frottements de marché du travail peuvent empêcher la croissance globale.

Suivant les indications du schéma 2.6, tandis que dans certains pays, le nombre significatif des

Schéma 2.6: Main d'OEuvre comme Contrainte



Source: Enquête d'Entreprise de la Banque Mondiale

entreprises identifie la main d'œuvre insuffisamment instruite comme contrainte importante (axe vertical), les entreprises tendent à offrir la formation formelle pour améliorer la qualité de la main-d'œuvre (axe horizontal). C'est important dans le sens que les entreprises prennent des initiatives pour améliorer la productivité humaine par de divers modules de formation-sur-le-champ. D'autre part, la part totale des employés offerts la formation formelle dans les pays de l'OCI n'est pas nécessairement plus élevée que celle dans d'autres pays en développement (Schéma 2.7). La moyenne de tous les pays examinés (94) est 51,1% et seulement 10 pays de l'OCI (sur 29) ont la proportion au-dessus de la moyenne mondiale.

Afin de surmonter les défis lancés par la pénurie d'employés qualifiés, les politiques efficaces et les programmes doivent être conçus et mis en application pour une meilleure formation car elles sont des facteurs critiques pour que la promptitude technologique soulève la productivité et diversifie dans des produits plus sophistiqués. Augmentant la productivité ferme, améliorant des technologies, développant des services supplémentaires de haute valeur et réalisant un statut plus concurrentiel dans l'économie mondiale rendent nécessaire l'assurance des ressources humaines plus instruites et qualifiées qui assortissent les besoins du marché de travail.

2.3 Développement des Qualifications pour les Groupes Cibles Spéciaux

En plus de son importance pour l'économie mondiale et le marché du travail, les politiques pour le développement de qualifications sont également critiques pour les groupes cibles spéciaux. Ces groupes relèvent des défis comparativement plus difficiles en trouvant ou en maintenant les emplois, incluent des jeunes sans

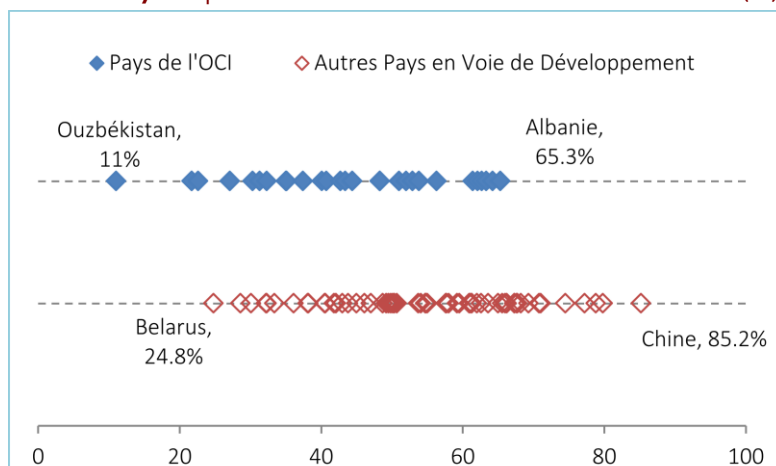
l'expérience professionnelle ou ayant l'expérience professionnelle de minimum, des personnes âgées avec une basse capacité adaptative pour pouvoir changer l'environnement de travail et la population rurale avec peu d'accès à la formation de qualité. Ce paragraphe passera en revue quelques questions importantes liées au développement de qualifications de ces trois groupes particuliers.

Assurer la Transition de l'École à l'Emploi pour les Jeunes

18% des jeunes dans les pays de l'OCI sont illettrés, manquant des qualifications de base numériques et de lecture, et manquant en conséquence des moyens de pouvoir soutenir une vie par un emploi complet et convenable (SESRIC, 2014c). Avec plusieurs jeunes pauvres employés manquant même l'éducation de niveau primaire, constamment les niveaux élevés des taux de chômage chez les jeunes et de sous-emploi sont susceptibles de menacer l'inclusion, la cohésion et la stabilité sociales. Les jeunes qui ont abandonné leurs études à un âge précoce sont vulnérables au chômage, à la pauvreté et à la participation dans les conduites à risque.

Il y a beaucoup de raisons pour lesquelles les jeunes abandonnent leurs études comme la

Schéma 2.7: Proportion d'Ouvriers Offerts la Formation Formelle (%)



Source: Enquête d'entreprise de la Banque Mondiale.

pauvreté de revenu, genre, incapacité, conflits et guerres. Les retours perçus du bas marché à l'éducation découragent également des personnes dans leur décision pour continuer leur éducation. Cela se tourne à un vrai défi pour empêcher ces jeunes d'abandonner leurs études et de fournir des opportunités d'étude alternatives afin de consolider leurs qualifications et compétences de base requises pour trouver un travail ou pour s'engager dans un autre emploi productif. Ceux qui ont manqué l'enseignement secondaire peuvent être offerts « des programmes de seconde chance » avec des cours et des services flexibles pour faciliter leur entrée dans l'économie formelle.

En améliorant la réactivité du système éducatif aux besoins changeants des jeunes, les économies et le marché du travail, augmentant la qualité de la formation joue un rôle critique. Quoique l'accès à l'éducation améliore le monde en son ensemble, il y a des préoccupations du côté de qualité des dispositions. L'éducation de qualité inférieure affecte en particulier les segments désavantagés des sociétés en effectuant d'une façon minimum leurs vies et en contribuant très peu à leurs résultats de participation sociale aussi bien que de marché du travail, qui aggrave de plus les inégalités, la pauvreté et la marginalisation observées. Par conséquent, d'autres efforts sont

exigés pour s'assurer que l'éducation à tous les niveaux est répondant aux besoins des jeunes pour qu'ils puissent stimuler leur participation à la vie sociale et économique.

D'autre part, dans les cas où les systèmes d'éducation et de formation ne fournissent pas aux jeunes les qualifications de base requises pour les aider à échapper de la pauvreté et du chômage, même lorsqu'elles continuent à recevoir l'enseignement conventionnel, des programmes d'éducation non formelle pourraient être un remède. Étant fournis souvent par les jeunes et les organisations à caractère communautaire, de tels programmes peuvent combler la lacune en fournissant des opportunités d'étude et de développement de qualifications, particulièrement pour les groupes désavantagés et marginalisés. En complétant l'enseignement conventionnel, de tels équipements peuvent améliorer des opportunités pour que les jeunes satisfassent les exigences exaltantes du travail et de la vie. À cet égard, les activités de l'organisation de société civile devraient être soutenues pour combler la lacune dans le développement de qualifications des jeunes.

Les programmes de la formation technique et professionnelle sont également critiques en équipant les jeunes des qualifications exigées pour l'emploi convenable. Sans avoir le niveau

FENÊTRE 2.2: Réseau de Services Publics de l'Emploi de l'OCI (OCI-PESNET)

Le Réseau a été établi selon l'initiative du Centre lors de la première Réunion des Services Publics de l'Emploi dans les Pays Membres de l'OCI en 2014. L'OCI-PESNET travaille sur le développement économique et social en harmonisant les capacités des ressources institutionnelles et humaines des Pays Membres de l'OCI dans la région du PES en consolidant les programmes de coopération et d'entrepreneuriat, y compris le développement des capacités, la recherche commune et d'autres activités collaboratives dans le but d'améliorer la qualité du service dans ce secteur.

Le réseau, sous le secrétariat du Centre, a également un Programme de Renforcement des Capacités en ce qui concerne le fait d'améliorer des Services Publics de l'Emploi en assortissant les besoins et les capacités de Pays Membres de l'OCI et en organisant de différents types de programmes, cours ou ateliers de formation, SESRIC a lancé le Programme de Renforcement des Capacités de l'OCI pour les Services Publics de l'Emploi (OCI-PESCaB).

désiré des compétences et des qualifications, il sera difficile que les jeunes trouvent un travail, de garder le travail et d'être favorisé dans le travail. De tels programmes amélioreront les capacités de résolution des problèmes et l'adaptabilité aux environnements en cours d'évolution aussi bien que leur conscience sur de nouvelles technologies et activités entrepreneuriales. En soutenant l'étude à vie, de tels programmes augmenteront l'employabilité des jeunes en leur permettant de saisir des offres d'emploi immédiates et d'ajuster à de nouvelles perspectives de carrière. La section 3 fournit une discussion plus détaillée sur la question du chômage chez les jeunes et les mesures à prendre pour la réduire.

Maintenir des Personnes Âgées dans l'Emploi

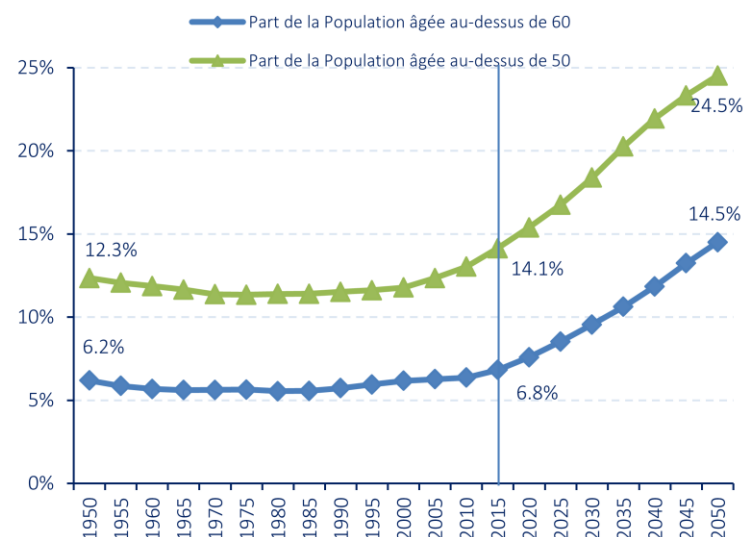
Puisque les pays de l'OCI ont une population relativement plus jeune, il y a une tendance mondiale des vieillissements de la population. Les pays avancés sont en particulier à la recherche des solutions pour aborder les problèmes sociaux et économiques des vieillissements de leur population, mais cela devient également une préoccupation de plus en plus difficile pour les pays en développement. Dans ce contexte, l'augmentation de l'emploi des personnes âgées représente un des défis principaux. Les économies avancées suivent plusieurs voies pour améliorer l'employabilité des personnes âgées qui incluent le fait de s'ajuster aux environnements de lieu de travail sur les capacités physiques et mentales des personnes âgées, la formation et l'enseignement visée, et le fait de s'adapter aux systèmes de Sécurité sociale pour fournir des incitations pour travailler aux âges aînés (UE, 2012).

Selon ce qui est représenté sur le schéma 2.8, le pourcentage des personnes ayant 50 et plus dans la population totale des pays de l'OCI a augmenté seulement de 12,3% en 1950 jusqu'à 14,1% en 2015. Les données de l'ONU projettent également que cette part se développera rapidement au

cours de la période 2010-2050 et on estime qu'environ un quart de toute la population sera au-dessus de 50 ans. Encore on projette qu'environ 15% de population totale dans les pays de l'OCI sera au-dessus de leurs 60 ans d'âges en 2050. À un moment où la part de la population aînée était presque stagnante au cours de la période 1950-2000, l'employabilité des personnes âgées n'était pas une préoccupation pour les pays de l'OCI. Cependant, une énorme attention doit être prêtée aujourd'hui à ces personnes, qui sont en général trop jeunes pour se retirer mais trop vieux pour garder le travail, afin de soutenir leur employabilité et éviter tous les problèmes socio-économiques relatifs.

Il est important pour que les cadres d'entreprise et les décideurs politiques prêtent l'attention sur la façon dont ils peuvent maintenir les employés plus âgés productivement dans le travail une longue période. Puisque l'âge est l'un des obstacles principaux qui gêne la recherche d'emploi réussie pour les personnes aînées, d'autres obstacles tels que les basses

Schéma 2.8: Part des Personnes Âgées dans le Totale de la Population des Pays de l'OCI (1950-2050)



Source: Perspectives de population mondiale de l'ONU : La révision 2012.

qualifications, le manque de confiance, les qualifications à jour insuffisantes, et les états de santé à long terme gênent également l'emploi à long terme. Il est important de permettre à ces personnes de travailler avec flexibilité pour adapter à des considérations de santé et pour diminuer ses exigences physiques. Offrant des employés plus âgés ou retraités les dispositions flexibles de travail et les engageant comme conseillers ou employés provisoires ou à temps partiel pourraient les attirer. Dans l'ensemble, les employeurs doivent concevoir plus de programmes de formation pour les employés plus âgés et créer les lieux de travail qui le rendra facile pour qu'ils puissent réaliser leurs emplois.

Les personnes placées à un niveau élevé sont généralement dues plus désiré pour leurs expériences, fidélité et engagement, mais leurs capacités d'acquérir de nouvelles qualifications et d'apprendre de nouveaux concepts et approches peuvent être parfois un souci pour des employeurs. Si les employeurs ne sont pas convaincus sur les profits économiques de la formation fournis à des employés plus âgés, ils peuvent être peu disposés à fournir la formation et elle est commune pour observer que de plus jeunes employés obtiennent plus de formation que des employés plus âgés. Cependant, puisque les taux de rotation parmi de jeunes employés sont généralement plus hauts que les plus anciens, l'investissement réalisé par des employeurs sur des employés plus âgés épongerait (l'OIT, 2008). Donner le fait que les employeurs sont plutôt peu disposés à dépenser pour la formation des employés et des employés plus âgés peut ne pas avoir les moyens des coûts de formation complémentaire, fournissant des stimulants fiscaux à ceux qui fournissent ou reçoivent la formation serait également une solution pour réduire des coûts sur les parties d'employeurs et d'employés.

Un autre thème critique est de décider des qualifications requises pour la formation. Les employeurs doivent identifier les qualifications requises dans un avenir proche de sorte que les employés plus âgés puissent rester sur le travail de façon productive en acquérant ces qualifications. Cette information devrait être bien s'étendue à tous les dépositaires appropriés de sorte qu'ils connaissent la demande et se concentrent sur les secteurs où ils doivent améliorer leurs qualifications.

Une dimension importante en maintenant des personnes employées plus âgées est la question du système de sécurité sociale. Les décideurs tâchent souvent de rendre l'aide sociale et les systèmes de sécurité sociale viables, en particulier par encourager les personnes de demeurer dans l'emploi pour une longue période. La retraite anticipée limitative et le relèvement des âges d'admission à la pension sont des instruments importants pour atteindre ce but. Cependant, il est commun pour observer qu'une part significative des personnes âgées quitte le marché du travail bien avant qu'ils atteignent l'âge de retraite. Par conséquent, basé sur des évaluations considérables sur les modes de travail et les préférences des employés plus âgés, des instruments complémentaires devraient être développés pour stimuler une longue période de travail pour les personnes.

À mesure que l'espérance de vie augmente, la retraite aux âges jeune ou le manque de les encourager plus long soulèvera la charge sur de plus jeunes générations. Puisque la durabilité fiscale des systèmes de sécurité sociale est un souci central pour les décideurs, il y a une tentative fréquente pour soulever les âges de retraite afin d'assurer la durabilité des pensions d'état. Cependant, on discute également généralement que le fait d'encourager les employés plus âgés dans la main-d'œuvre réduiront le nombre de emplois disponibles pour

les plus jeunes personnes. Puisque le chômage chez les jeunes est un problème persistant dans tous les pays de l'OCI, il est important de considérer l'impact de ces politiques sur les perspectives d'emploi des jeunes. Une étude par Böheim (2014) prouve que l'augmentation de l'emploi des personnes âgées ne réduit ni l'emploi, ni mène à plus de chômage, pour les jeunes, mais elle mène à une augmentation des salaires et à l'emploi de plus jeunes ouvriers.

D'autre part, la réduction de l'âge de retraite diminue les incitations pour former et pour investir dans des qualifications supplémentaires, et mène donc pour abaisser la croissance économique. De cette façon, les âges de retraite croissants devraient augmenter les incitations des employeurs pour former et pour investir sur de nouvelles qualifications après l'âge de 50, leur permettant de travailler une longue période. Dans le cas du R-U, on constate que si toutes les personnes âgées de plus de 50 ans ont travaillé juste un an de plus, ceci augmenterait le PIB de 1% par an (environ six ans après son exécution), le budget de gouvernement s'améliorerait par 0,6% du PIB, et la consommation par habitant serait plus de 1% plus élevée que celui sur la ligne de base (Barrell et autres, 2011). Par conséquent, maintenant des personnes âgées dans la main d'œuvre pour une longue période n'est pas prévu avoir des conséquences négatives pour de plus jeunes ouvriers et l'économie mondiale.

Développement des Qualifications pour l'Emploi et le Développement Ruraux

L'amélioration de l'employabilité de la population rurale en améliorant leurs différentes capacités a besoin d'une énorme attention, en particulier dans les programmes de développement rural.

Afin d'alléger les disparités régionales et réduire la pauvreté dans le contexte rural, la population devrait avoir accès aux opportunités d'éducation et de développement de qualifications pour créer un dynamisme et un environnement productif dans les zones rurales. En permettant à la population rurale de développer leurs qualifications et connaissances, Les personnes de cette population rurale auront l'occasion de tirer profit de nouvelles opportunités économiques dans la production agricole aussi bien que non-agricole, même sur le marché du travail au-delà des zones rurales. À cet égard, les opportunités pour la formation post-primaire devraient être introduites à la population rurale.

Généralement la population rurale est fortement vulnérable et elle fait face à des risques significatifs sur les marchés du travail dus à ses capitaux et base de connaissances limitées. Les enfants et les jeunes dans les zones rurales abandonnent l'école tôt et ils n'ont pas assez d'opportunités d'améliorer leurs qualifications, même dans les arrangements informels éducatifs et de formation. Ils tendent souvent à travailler dans l'emploi informel dans les emplois peu qualifiés et peu sûrs. En raison des perspectives limitées pour le travail convenable dans les secteurs non-agricoles ruraux, les jeunes émigrent aux zones urbaines. Cependant, en raison de leurs qualifications et capacités limitées, ils ne peuvent pas concurrencer bien avec les résidents urbains relativement plus instruits. Sans garantir un travail convenable ou se déplacer au-delà des emplois informels peu qualifiés et établir de ce fait leurs capitaux et leur base de connaissances, la population rurale et en particulier les jeunes resteront emprisonnées dans leur statut socio-économique actuel.

Afin d'améliorer l'accès des jeunes ruraux à de nouvelles opportunités économiques dans des zones rurales et urbaines, la disponibilité et la qualité de l'éducation et les services de formation devraient être améliorés et leur accès à ces services devrait être augmenté. Tandis que l'accès à l'enseignement primaire avait amélioré partout dans le monde, la qualité de l'éducation demeure un souci. Les services de formation professionnels, formels et informels, d'autre part, sont moins disponibles en particulier dans le milieu rural. Ceci a comme conséquence des taux de chômage plus élevés, l'indisponibilité des qualifications appropriées pour les marchés du travail et les perspectives limitées pour la croissance économique. Par exemple, dans le cas du Bangladesh, on constate que le manque de main-d'œuvre qualifiée suffisante a affaibli les résultats des secteurs de vêtement, de textile et

de cuir sur les marchés internationaux, et ceci a été lié à la disponibilité pauvre des programmes de développement de qualifications, des programmes d'études périmés comparés à ceux existants, et du manque d'opportunités de formation sur place pour les ouvriers (Alam, 2008).

L'OIT (2014a) fournit quelques défis fondamentaux relevés dans le développement d'éducation, de formation et de qualifications dans les zones rurales. Ceux-ci incluent:

- Access à la formation est souvent limité par les barrières financières (des frais par exemple de formation et de transport) et les barrières non financières (par exemple formation infrastructure rare, horaires de formation inflexibles).
- Particulièrement pour de pauvres enfants et

FENÊTRE 2.3: Options de Politique pour Améliorer l'Employabilité des Ouvriers Ruraux

L'OIT (2014a) fournit un certain nombre d'options de politiques qui peuvent être entreprises par les autorités publiques et d'autres dépositaires appropriés pour améliorer l'employabilité des travailleurs ruraux par le développement de qualifications. Celles-ci sont énumérées comme suit:

Développer une approche intégrée au développement des compétences aux zones rurales: Une approche intégrée est essentielle pour s'assurer que le développement des qualifications et des offres d'emploi dans les zones rurales se base sur l'éventail de politiques, les institutions et les acteurs dans la sphère de formation qui peut soutenir et augmenter la livraison de formation dans les régions rurales. Dans ce contexte, le développement d'intégration de qualifications dans les politiques et les stratégies de développement rural, telles que les politiques agricoles, et les politiques de développement et d'esprit d'entreprise de secteur privé est critique.

Élargir l'Accès à l'éducation de qualité et à la formation professionnelle: Une des contraintes les plus critiques sur l'employabilité des ouvriers ruraux est le manque d'accès à la formation de qualité. Par conséquent, il est principal pour augmenter le dépassement des deux écoles et institutions de formation aux zones rurales sous-servies.

Promouvoir les systèmes de développement diversifiés de qualifications: Le développement de qualifications dans les zones rurales exige de divers types de disposition, suivre des méthodes innovatrices de la livraison et de profit des institutions sociales existantes. Une option serait l'enchaînement formel avec la formation non-formelle, ou la combinaison de l'éducation basée sur l'institution avec l'étude basée sur l'entreprise.

Améliorer les qualifications pour une productivité agricole accrue: Puisque l'agriculture est l'épine dorsale des communautés rurales, les communautés rurales peuvent offrir de meilleurs moyens de subsistance, y compris des offres d'emploi améliorées et des revenus de l'exploitation agricole plus élevés en augmentant la productivité par des améliorations aux pratiques agricoles. En soutenant les producteurs à petite échelle sur les marchés d'accès, la technologie moderne et les séquences de valeurs, les nouvelles connaissances et l'information peuvent être acheminées pour la productivité améliorée.

adultes ruraux, les coûts d'opportunité de formation peuvent être trop élevés pour justifier le fait d'abandonner leurs activités produisant de revenus et/ou travail impayé qui aident à soutenir leurs familles.

- Beaucoup de personnes rurales n'ont pas accès même à l'éducation de base. Ceci entrave leur accès à la formation technique et professionnelle.
- Les relations entre les sexes inégales et les rôles traditionnels entre les sexes nécessitent des difficultés spécifiques pour les filles et les femmes rurales en ce qui concerne l'accès à la formation.
- Quelle formation est disponible est souvent de qualité insuffisante. Les professeurs et les formateurs peuvent être non qualifiés, les équipements et la technologie périmés, et les enseignants et méthodes de formation mal assorties aux contextes ruraux.
- Dans beaucoup de pays en développement, les systèmes de formation tendent à opérer en isolation à partir du marché de travail et les besoins des employeurs, de sorte que la formation n'assortisse pas toujours la demande des qualifications.
- La dégradation environnementale et le changement climatique présentent des risques particuliers aux moyens d'existence ruraux qui doivent être contrôlés. Ceci exige le développement de nouvelles stratégies et qualifications innovatrices pour permettre aux femmes et aux hommes ruraux d'apprendre et d'employer de nouvelles technologies favorables à l'environnement.

Les gouvernements et les communautés rurales doivent relever ces défis en développant des mécanismes nouveaux et pratiques. Afin d'améliorer la disponibilité et l'accessibilité des programmes de développement de qualifications pour la population rurale, les mécanismes institutionnels et les programmes visés devraient

être développés pour les jeunes et les jeunes adultes qui sont appropriés à leurs besoins et ont besoin également des marchés du travail agricoles et non-agricoles ruraux. Ceci peut exiger des réformes substantielles dans la prestation de l'éducation et des services de formation. Comme un document de travail de la Banque Mondiale a met, il y a des approches innovatrices dans le développement de qualifications pour aider des étudiants dans leur transition à l'emploi, où la formation dans l'école et dans le lieu de travail sont combinées avec des services supplémentaires (Fares et Puerto, 2009).

Plusieurs pays en développement relèvent des défis significatifs en présentant ou en améliorant les programmes de développement de qualifications pour la population rurale. Un de ces défis est coordination entre les organisations compétentes qui se concentrent sur l'éducation, la réduction de pauvreté et le statut d'emploi de la population rurale de manière réduite en fragments. Un autre défi est les ressources disponibles. C'est tout à fait coûteuse pour que beaucoup de pays en développement d'investir pour l'employabilité de la population rurale sans être sûr en ce qui concerne les impacts de ces interventions. Il exige également une recherche extensive afin d'identifier le bon mélange de l'approvisionnement de qualifications pour assortir la demande sur le marché du travail dans le contexte rural. Plusieurs des stratégies de développement international et national se concentrent sur la réduction de pauvreté sans prêter assez d'attention au développement de qualifications pour l'employabilité.

Prenant en compte tous ces défis et problèmes confrontés en augmentant l'employabilité de la population rurale, les recommandations standard s'appliquent ici. Les services donnés pour favoriser l'employabilité rurale devraient être appropriés, accessibles et de bonne qualité. Le développement de qualifications devrait être fait

d'une manière qu'il assortit la demande sur le marché du travail ou fournit les capacités principales pour le travail indépendant. Le développement de qualifications devrait également valoir d'obtenir pour des personnes engagées dans des programmes de formation, car les personnes investissent leur temps à apprendre de nouvelles qualifications. Même si les services sont appropriés et de bonne qualité, l'impact sera limité quand ils ne sont pas largement accessibles. Par conséquent, si l'un des trois composantes clés (pertinence, qualité et accessibilité) est absent, les résultats prévus sur les pauvres personnes rurales seront seulement limitées.

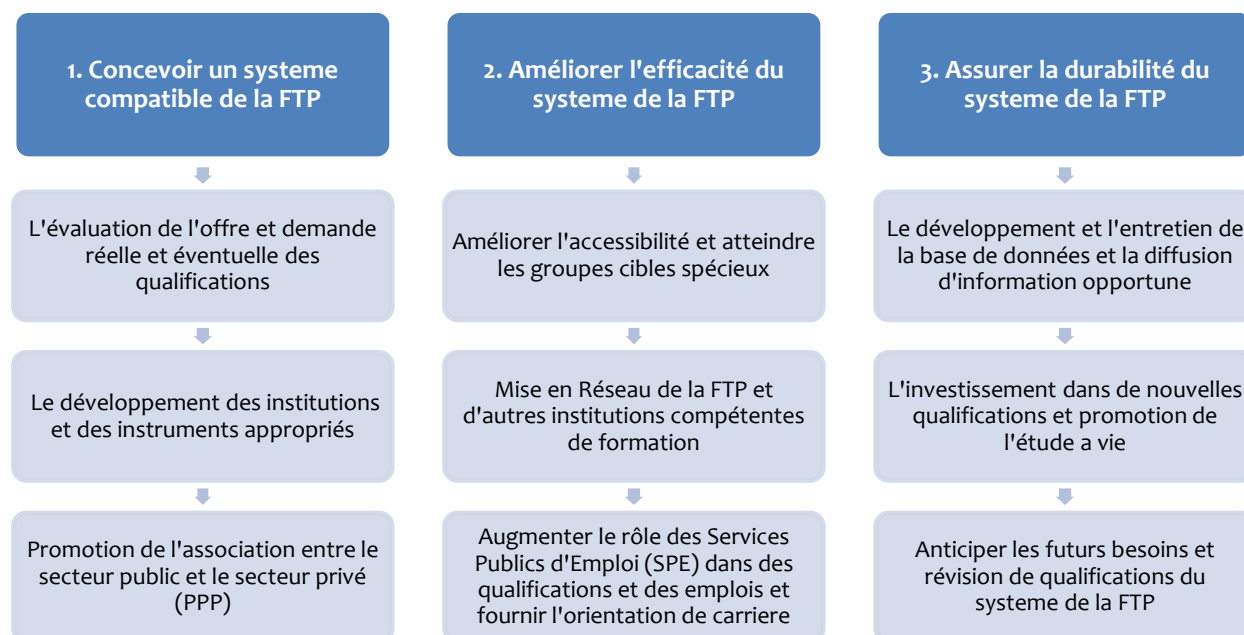
2.4 Développement des Qualifications par la Formation Technique et Professionnelle

La Formation Technique et Professionnelle (FTP) est une des pratiques qui peuvent effectivement contribuer au renforcement des capacités et à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) définit la formation professionnelle comme une activité dirigée vers l'identification et le développement des capacités humaines lors d'une vie active productive et satisfaisante. L'activité de la formation professionnelle est une activité éducative avec des composants théoriques et pratiques. Elle accorde une énorme importance au côté pratique pour développer et améliorer des qualifications techniques des travailleurs et employés afin de les préparer à un travail particulier. Par conséquent, les programmes de la FTP jouent un rôle essentiel en satisfaisant la demande du marché de travail actuel et en aidant des personnes à augmenter leurs possibilités de sécuriser des emplois appropriés.

Les programmes de la FTP aident les ouvriers non qualifiés ou les personnes qui sont moins dotés

intellectuellement pour développer leurs qualifications et compétences pour continuer dans leurs emplois et/ou pour trouver de nouvelles meilleures offres d'emploi. La FTP offre également les qualifications nécessaires pour le travail indépendant. Somme toute, la FTP donne l'occasion aux personnes d'augmenter leurs capacités pour concurrencer pour des offres d'emploi réelles. Les résultats suggèrent généralement que les personnes, particulièrement les jeunes, qui participent aux programmes de la FTP éprouvent de meilleurs résultats d'emploi comparés aux personnes qui ne participent pas à la formation ou l'éducation postsecondaires. Les programmes de la FTP exercent un effet particulièrement positif sur des transitions dans le travail pour des jeunes en décrochage scolaire aussi bien. Les études empiriques prouvent que la formation professionnelle augmente considérablement la probabilité des jeunes à trouver un travail et à obtenir des revenus plus élevés comparés à ceux sans formation professionnelle.

De même que le cas dans les ouvriers et les agriculteurs non qualifiés, semi-qualifiés, petits et marginaux, il y a également un chômage massif entre les personnes instruites dans beaucoup de pays de l'OCI. Le manque d'expérience et d'éducation incompatible a mis la main-d'œuvre dans une position défavorable même lorsqu'une croissance économique plus élevée est traduite en offres d'emploi accrues par combinaison. Les offres d'emploi disponibles ne peuvent pas réussir pour suivre le nombre croissant de demandeurs d'emploi instruits et nouvellement licenciés. Dans ce contexte, le rôle de la FTP en augmentant les capacités et en faisant entrer la main-d'œuvre au marché du travail, en facilitant l'assortiment approprié de l'offre et la demande des qualifications, est substantielle. Par conséquent, les systèmes compatibles de la FTP devraient être soigneusement conçus et développés, et ceux qui participent aux programmes et aux activités de la

Diagramme 2.3: Développer un Système Compatible de FTP

FTP devraient être capables pour comprendre et influencer les conditions de travail et l'environnement social.

Système Compatible, Efficace et Viable de Développement de la FTP

Il y a une demande continue d'une main-d'œuvre plus adaptable, plus polyvalente et créative. Les personnes sans capacité ou opportunité de développer et améliorer leurs qualifications font face à des difficultés pour concurrencer pour de nouvelles ou meilleures offres d'emploi. Les efforts constants devraient être faits pour développer des qualifications afin de répondre à de nouvelles exigences sur le marché du travail. Par conséquent, vu les défis actuels et futurs et les exigences de marché du travail, il est essentiel de développer et mettre en application effectivement les mécanismes qui permettent à des personnes d'améliorer leurs qualifications en vue d'augmenter leur employabilité. Dans ce contexte, la Formation Technique et Professionnelle (FTP) est une approche pratique

intensivement utilisée dans des économies développées dans le développement de qualifications pour améliorer l'employabilité, mais à une échelle inférieure dans des économies de développement.

L'évaluation de l'offre et demande réelle et éventuelle des qualifications Pour mettre en valeur le rôle de la FTP en allégeant le chômage, il est essentiel de développer les systèmes compatibles, efficaces et viables de la FTP pour aider des personnes, particulièrement les jeunes, pour apporter une contribution productive et proactive à leur société. L'expansion des opportunités pour que les personnes joignent des programmes de la FTP peut les apporter proche aux besoins du marché de travail et les aider ainsi à trouver leur endroit sur le marché du travail avec la productivité optimale. À cet égard, on propose un ensemble de mesures d'être considéré en développant et en exécutant un système compatible, efficace et viable de la FTP sous les trois phases principales : (1) concevant un système compatible de la FTP, (2) amplifiant

l'efficacité du système de la FTP, et (3) assurant la durabilité du système de la FTP (Diagramme 2,3).

PHASE 1: Concevoir un Système Compatible de la FTP

Une question d'essentiel en concevant un système compatible de la FTP est la mesure et l'évaluation précises des qualifications qui sont assurées et étés nécessaires réellement sur le marché du travail. C'est essentiel en comprenant la dynamique dans l'utilisation de marché du travail et de qualifications et également un préalable important à un système de la FTP pour le rendre compatible avec des politiques économiques et des buts actuels et éventuels. L'évaluation précise des qualifications requises dans chaque secteur facilite la conception appropriée du système de la FTP en vue d'augmenter en conséquence les capacités existantes de la main-d'œuvre. Ce faisant, les mesures suivantes devraient être considérées.

L'Évaluation de l'Offre et la Demande Réelle et Éventuelle des Qualifications: En concevant un système compatible de la FTP, les qualifications requises sur le marché doivent être exactement tracées en esquissant les compétences et les qualifications qui sont offertes au marché et en examinant la formation des qualifications actuelles et éventuelles requises dans les secteurs publics et privés dans le cadre des politiques économiques actuelles. Beaucoup de pays peuvent exiger améliorer leur capacité d'anticiper des changements sur le marché du travail au fil du temps. L'importance de la bonne intelligence de marché du travail devrait être bien reconnue en abordant les déséquilibres actuels et futurs entre l'offre et la demande de qualifications, en identifiant les insuffisances de compétence qui pourraient contraindre l'emploi et la croissance de la productivité, et en donnant la priorité aux secteurs dans lesquels on peut encourager des personnes à acquérir les qualifications

économiquement précieuses requises pour le développement économique. Comme plan pour la reconnaissance antérieurement de l'étude, le développement d'un Système de Reconnaissance des Compétences (SRC) pourrait être une approche faisable qui pourrait être considérée à ce stade. Un SRC efficace aide à identifier et vérifier des qualifications antérieures et des expériences acquises au travail. La disponibilité des qualifications transmissibles rend le décalage aux nouveaux emplois facile et confortable et facilite le mouvement de l'économie informel à l'économie formelle. Un SRC efficace aide également à éviter des disparités des qualifications et des emplois par la contribution à l'identification des secteurs/des professions qui auront le plus grand potentiel.

Institutions et Instruments de Développement

Appropriés: Tout en concevant le système, les institutions compétentes doivent être établies et les instruments appropriés doivent être rendus disponibles pour des programmes de formation. Il y a plusieurs questions importantes. D'abord, les contraintes de capacité des institutions existantes devraient être clarifiées et les limitations des instruments de formation devraient être identifiées. En conséquence, la capacité des institutions existantes devrait être améliorée, et s'il y a lieu des neufs devraient être établis. En second lieu, le programme d'études éducatif de base devrait être soigneusement examiné et amélioré en conformité avec les conditions de compétence et de compatibilité du marché de travail. Troisièmement, les outils requis pour la fourniture efficace de programmes de formation devraient être identifiés, développés et rendus disponibles à toutes les institutions compétentes. En conclusion, les qualifications et la connaissance entre les professeurs et les formateurs, particulièrement pour des personnes servant une longue période, devraient être

évaluées et améliorées pour la prestation efficace des services.

Promotion de l'Association entre le Secteur Public et le Secteur Privé (APP): Dans la pratique, alors que les ouvriers gagnent des salaires plus élevés et le secteur public tire bénéfice de meilleures conditions économiques résultant de meilleures qualifications et s'assortissant, le bénéficiaire principal de la force de main-d'œuvre qualifiée est généralement le secteur privé dû à des niveaux potentiels élevés de productivité. Par conséquent, il est critique de s'assurer que le secteur privé est impliqué dans beaucoup d'étapes de système de la FTP, de l'identification des conditions de qualifications à la fourniture de formation. La promotion des associations efficaces et décisives entre les secteurs publics et privés améliore la portée et l'efficacité du système de la FTP et de ses programmes. Dans ce contexte, l'attention particulière devrait être accordée à identifier et à utiliser des opportunités pour que la PPA réponde aux besoins de renforcement des capacités de la main-d'œuvre. En particulier, des mécanismes devraient être identifiés pour fournir des incitations et pour encourager des initiatives pour une formation sur le champ de travail comme un type de formation qui est plus compatible pour les personnes déjà employées.

PHASE 2: Amélioration de l'Efficacité du Système de la FTP

Pour améliorer l'efficacité d'un système existant de la FTP, la plupart de thème critique est d'améliorer l'accessibilité et la qualité du système et de développer des manières appropriées afin d'augmenter la fourniture de programmes de la FTP à un cercle plus large des bénéficiaires, y compris les groupes cibles spéciaux pour sécuriser une inclusion sociale plus élevée. Puisque plusieurs institutions de formation publiques et privées fournissent différents programmes de

développement de qualifications, des réseaux efficaces et la coordination parmi la FTP et d'autres institutions compétentes de formation devrait être établie afin d'augmenter l'efficacité mais également la flexibilité de ces programmes. Dans ce contexte, il est également important de renforcer le rôle des Services Publics de l'Emploi (SPE) dans des qualifications et des emplois assortis.

Améliorant l'Accessibilité et Atteindre les Groupes Cibles Particuliers: Pour assurer l'efficacité du système de la FTP, tous les segments de main-d'œuvre devraient avoir l'occasion d'accéder aux possibilités de formation et aux programmes fournis par le système. À cet effet, une évaluation régulière de l'accessibilité et de la qualité du système de la FTP devrait être entreprise afin d'améliorer la prestation des services de la FTP et se concentrer sur des secteurs où des ressources nationales peuvent être utilisées plus effectivement pour produire plus à valeur ajoutée. Ce faisant, l'attention particulière devrait être accordée à la question d'identifier et d'atteindre les groupes cibles particuliers, tels que les jeunes, la population rurale, et les personnes handicapées. Ces groupes, comme évoqué dans le paragraphe précédent, sont particulièrement vulnérables aux chocs économiques et apprécient peu d'accès aux services de développement de qualifications.

Mise en Réseau de la FTP et d'autres Institutions Compétentes de Formation: Pour éviter des duplications dans les services de la FTP fournis par différentes institutions publiques et privées et augmenter l'efficacité du système de la FTP, des réseaux efficaces parmi toutes les FTP et d'autres institutions compétentes de formation devraient être établis et la coopération entre les établissements d'enseignement et les sociétés devrait être augmentée pour élaborer et mettre à jour sans interruption les programmes d'études. L'encouragement de la collaboration en

développant et en améliorant des services de la FTP est de ce fait essentiel pour la garantie de qualité.

Renforcement du Rôle des SPE dans l'Adéquation des Compétences et des Travaux et Fournissant l'Orientation de Carrière: Les Services Publics de l'Emploi (SPE) doivent jouer un rôle principal dans les emplois et les qualifications assortis en maintenant l'information à jour sur les qualifications et les compétences exigées par des entreprises et assurées par les employés. De ce fait, ils peuvent développer et fournir l'orientation de carrière distincte pour des jeunes personnes. Également, le partage de cette information avec les institutions de la FTP augmentera leur efficacité en déterminant le programme d'études approprié pour les qualifications et les compétences exigées et en fournissant la formation visée sur des groupes spécifiques.

PHASE 3: Assurer la Durabilité du Système de la FTP

La composition globale des conditions de qualifications changent pendant que les natures de l'emploi changent avec l'introduction de nouvelles technologies. Afin de maintenir la main-d'œuvre employable, le bon mélange des

qualifications doit être souvent acquis par les employés. Les institutions de la FTP devraient régulièrement mettre à jour leurs programmes afin de fournir les compétences les plus appropriées aux ouvriers. Cela exige l'élaboration d'une base de données sur les emplois diminuants et naissants, la fourniture professionnelle et l'orientation de carrière, favorisant l'étude continue et fournissant des incitations pour des initiatives privées pour le renforcement du potentiel, et anticipant les futurs besoins de qualifications.

Développement et Entretien de Base de Données et de Diffusion de l'Information Opportune:

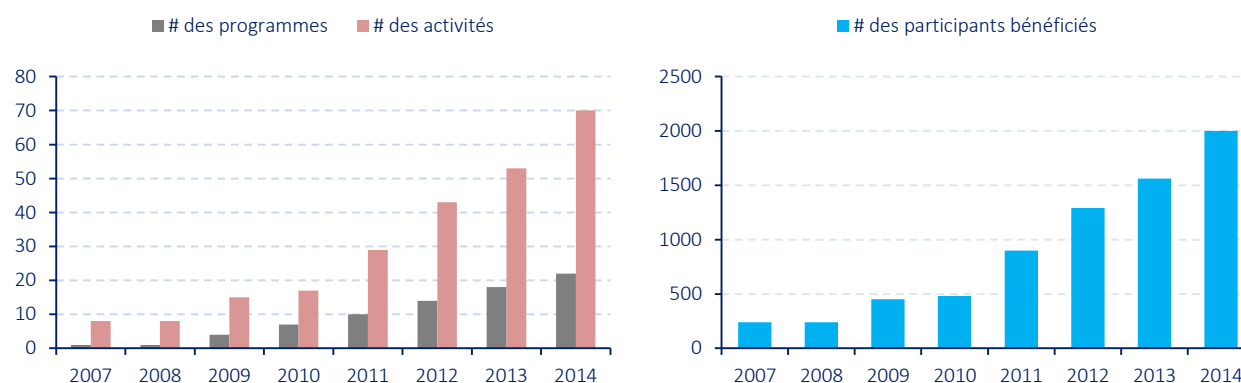
Le développement et l'entretien d'une base de données et la dissémination opportune d'information sur les emplois, les qualifications, l'étude et les possibilités de formation est crucial pour la durabilité du système compatible de la FTP. Afin d'améliorer effectivement l'employabilité, il est important de connaître la composition des qualifications exigées en organisant les programmes de formation. Une telle base de données permettra également à des employés de développer et mettre à jour les capacités et les qualifications qu'ils considèrent en tant qu'essentiel pour leur emploi productif sur le marché du travail.

FEÈTRE 2.4: Le Programme de Formation Professionnelle pour les Pays Membres de l'Organisation de Coopération Islamique (OCI-PFP)

Le Programme de Formation Professionnelle pour les Pays Membres de l'Organisation de Coopération Islamique (OCI-PFP) est un programme à l'origine conçu et développé par le Centre de Recherches Statistiques, Economiques et Sociales et de Formation pour les Pays Islamiques (SESRIC) afin d'améliorer la qualité de la formation professionnelle dans les secteurs publics et privés. Le lancement officiel du programme a été fait par S.E. Abdullah Gül, Président de la République de Turquie et Président du COMCEC, au Sommet Economique du COMCEC tenu à Istanbul, en Turquie le 9 novembre 2009 avec la participation des chefs d'État et de gouvernement des Pays Membres de l'OCI. La ténacité de l'OCI-PFP est de soutenir et augmenter les opportunités pour des personnes dans des pays de l'OCI en vue de développer leurs connaissances et qualifications et de contribuer ainsi au développement et à la compétitivité des économies et de faciliter le partage des connaissances.

Le Programme de l'OCI-PFP est basé sur un cadre commun des objectifs visés pour soutenir et compléter les initiatives des pays membres dans le domaine de la formation professionnelle. Les objectifs stratégiques principaux du Programme de l'OCI-PFP sont ; le renforcement des capacités, le transfert d'innovation, le développement et la mise en réseau des compétences. Le Programme de l'OCI-PFP opère de manière proche avec les institutions publiques/privées de gouvernements, d'administrations locales, des ONG, des sociétés, des chercheurs et praticiens. Les bénéficiaires potentiels du programme sont les entreprises, les sociétés industrielles, les PME, les chambres, les bourses, les institutions de PFP, les centres, les universités, les centres et les instituts de recherches, les administrations locales, les municipalités, les ONG et d'autres organisations de société civile.

Comme élément de l'OCI-PFP, le SESRIC organise de divers programmes dans différents domaines et envoie régulièrement des questionnaires aux points focaux nationaux des pays membres afin de déterminer leurs besoins et capacités. Le Centre, alors, arrange des programmes de formation pour contribuer au développement de capacité dans les pays membres basés sur les réponses aux questionnaires. Le programme nécessite un total de 22 programmes de renforcement des capacités dans 14 domaines différents des champs socio-économiques de développement comme ; les statistiques, l'agriculture, l'environnement, l'économie, les finances, le commerce, l'emploi, la santé, la communication de l'information, le transport, le travail, la sécurité sociale, la politique sociale et le tourisme. L'échange des experts, la formation des formateurs et les visites d'étude sont les trois modalités d'exécution sous l'OCI-PFP.



L'OCI-PFP a commencé seulement par un programme en 2007 et avec des nouveaux programmes ajoutés dans 14 secteurs socio-économiques différents, maintenant, le programme dispose maintenant de 22 programmes de renforcement des capacités. Chaque année, en moyenne, le nombre d'activités et de programme réalisés augmente de 47,6% pendant 2007-2014. En conformité avec l'augmentation du nombre de programmes et d'activités, le nombre de participants bénéficiant des activités de formation de l'OCI-PFP a également constamment augmenté au cours des années. Dans la première année de l'OCI-PFP (2007), un total de 240 participants ont tiré bénéfice des activités de formation, alors que ce nombre atteignait un total de 2000 participants en 2014.

Investissement dans de Nouvelles Qualifications et Promotion de l'Étude à Vie:

Les futurs emplois exigeront des niveaux d'enseignement plus élevés, et un mélange différent des compétences et des qualifications. De nouvelles qualifications sont exigées non seulement pour améliorer l'employabilité de la main-d'œuvre, mais également pour soulever la productivité et la compétitivité des entreprises et pour réaliser des taux de croissance plus élevés. Dans ce contexte, le besoin de formation de la main-d'œuvre compétente d'innovation devrait être bien donné la priorité pour favoriser le développement motivé par l'innovation. D'ailleurs, l'investissement dans des programmes de la FTP dans de nouveaux secteurs naissants devrait être mesuré et des entreprises devraient être encouragées dans l'utilisation et l'investissement dans de nouvelles technologies. Puisque la majorité d'emplois sont créés par des PME, il est important de faciliter le développement des stratégies de qualifications et du processus des qualifications améliorant au sein de telles entreprises. Il est également essentiel d'encourager l'étude à vie pour aider des ouvriers à rester employables. Un facilitateur principal de l'étude à vie est de rendre des qualifications prévoyant des données facilement accessibles.

Anticiper les Futurs Besoins et Réévaluation du Système de Qualifications de la FTP:

L'anticipation des futurs besoins des qualifications et le reflet de ces derniers dans des systèmes de formation est importante pour ajuster le système de la FTP et le maintenir compatible. Ceci permettra au système de la FTP de s'assurer que les dispositions se leur éducation et formation

sont sensibles aux besoins de marché du travail. À cet effet, des efforts devraient être faits pour : (1) s'assurer que les données de bonne qualité sur les possibilités respectives d'emploi et les gains connexes associés à différents niveaux de qualification (2) ajuster les principes fondamentaux de l'éducation initiale sur les besoins actuels et futurs de qualifications, (3) surveiller le succès des stagiaires sur le marché du travail et partager l'information avec les institutions de l'éducation et de la formation, et (4) fournir des informations opportunes à tous les dépositaires au sujet des industries diminuantes et naissantes et leur donnant l'occasion de prendre la première décision sur le changement dans leurs secteurs.

D'ailleurs, afin d'assurer la durabilité du système de la FTP, il est important de surveiller des tendances démographiques et des changements économiques mondiaux. Les améliorations technologiques peuvent augmenter la productivité et mener à l'émergence de nouvelles industries. Cela peut créer de nouvelles qualifications et de nouveaux emplois, mais peut également causer des pertes de travail en diminuant les secteurs. L'intégration à l'économie mondiale par le commerce international offre le potentiel pour s'associer à la chaîne mondiale de production, mais peut également avoir comme conséquence des défis significatifs pour des industries domestiques. Dans les deux cas le renforcement du potentiel est exigé pour demeurer concurrentiel.

TRANSITION DES JEUNES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET EMPLOI DES JEUNES

Dans les pays de l'OCI, le taux de chômage des jeunes est trois fois plus que celui des adultes. Selon les bilans estimatifs de l'OIT pour l'année 2014, le taux de chômage des adultes dans les pays de l'OCI était (5,1%) tandis que le taux de chômage des jeunes était (16,4%). Non seulement les jeunes sont-ils confrontés aux taux de chômage élevés dans les pays de l'OCI, ils sont également confrontés à des emplois à qualité limitée sur le marché du travail. Même pour ceux qui ont réussi à faire la transition au marché du travail, ils peuvent le plus pat du temps se retrouver dans un travail qui ne s'adapte pas avec leurs qualifications. Dans ce contexte, cette section commencera par discuter l'expérience de la transition des jeunes au marché du travail, suivie d'une discussion sur les politiques d'emploi des jeunes avant de finir par une conclusion portant sur l'entrepreneuriat et la création d'emplois.

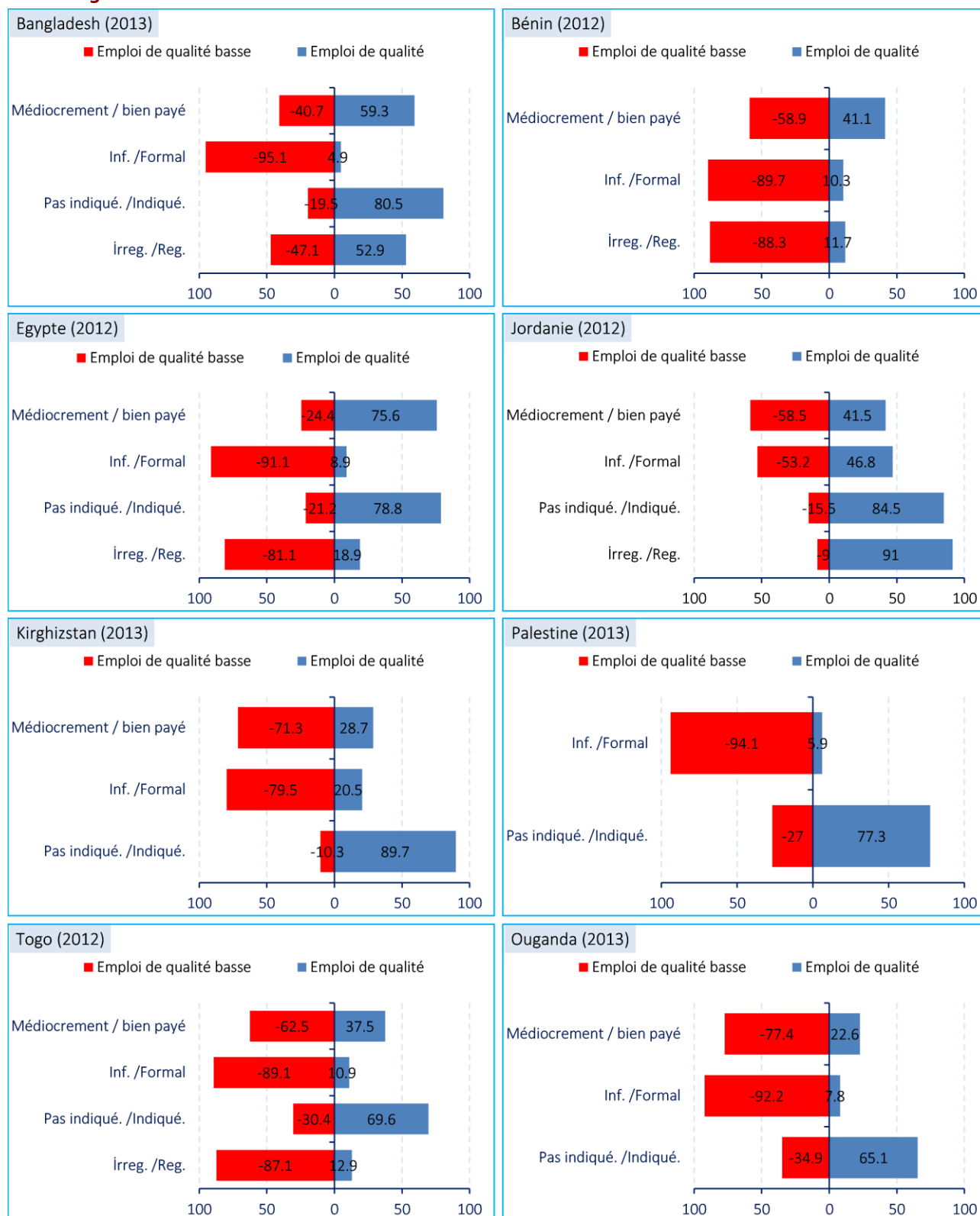
3.1 Transition des Jeunes au Marché du Travail

Il est essentiel pour les pays de l'OCI que les jeunes éprouvent une transition douce au marché du travail, et que cette transition soit faite par des jeunes trouvant un travail stable et de qualité. Cela s'avère important non seulement pour des raisons économiques, mais également pour des raisons sociales. Dans la majorité de pays de l'OCI, il est

prérequis pour les jeunes de trouver un travail stable et une maison afin de se marier et fonder une famille. En conséquence, la transition réussie des jeunes au marché du travail devient la principale force motrice déterminant l'inclusion des jeunes dans la société. Le fait de ne pas fournir aux jeunes une transition douce et réussie au marché du travail aura non seulement comme conséquence de les pousser à être coincés dans l'activité économique caractérisée par une qualité inférieure mais mènera également à leur exclusion sociale. Par conséquent, cette section examine la transition des jeunes au marché du travail en soulignant la qualité des emplois attendant les jeunes, l'inadéquation entre offre et demande de travail, les étapes de transition au marché du travail, les chemins de transition et les durées de transition.

Les données disponibles sur la transition des jeunes au marché du travail pour les pays de l'OCI sont tout à fait limitées et ne couvrent pas tous les pays de l'OCI. Dans l'investigation de la transition des jeunes au marché du travail ce rapport utilise l'enquête de transition d'école-à-travail de l'OIT (SWTS), une enquête de ménage des jeunes âgés 15-29 ans. Cependant, les résultats de l'enquête de transition d'école-à-travail de l'OIT (SWTS) sont actuellement disponibles pour un nombre limité de pays de l'OCI qui sont présentés dans les sections suivantes.

Schéma 3.1: Mesure de la Qualité des Travaux des Jeunes



Source: Enquête de transition d'école-à-travail de l'OIT (SWTS). Note : Info. /Form : Emploi informel/formel ; Non-reposé. /SAT : emploi Non-satisfaisant/satisfaisant; Irr. / Reg.: Emploi Irrégulier / Régulier

3.1.1 Qualité des Emplois des Jeunes

Avant l'entrée des jeunes dans l'expérience de transition au marché du travail, il est utilement important de préparer le terrain pour discuter la qualité des emplois attendant les jeunes. La qualité des emplois des jeunes est mesurée en quatre dimensions: salaire⁴, formalité⁵, satisfaction et régularité⁶. Le schéma 3.1 montre la qualité des emplois disponibles pour les jeunes dans un certain nombre de pays de l'OCI. Le côté gauche (représenté en rouge) présente les emplois de qualité, alors que le côté droit (représenté en bleu) présente les emplois de haute qualité. Dans la majorité de pays représentés sur le schéma, les jeunes sont mal payés. On observe que l'Ouganda enregistre le pourcentage le plus élevé de jeunes mal payés (77,4%), suivi par le Kirghizistan (71,3%) et le Togo (62,5%). D'autre part ; les jeunes sont bien payés dans deux pays seulement, à savoir l'Égypte et le Bangladesh. 75,6% des jeunes en Égypte sont bien payés, comparés à 59,3% au Bangladesh.

⁴ Les emplois payés bons sont des emplois payant au-dessus de la moyenne nationale tandis que les emplois mal payés sont des emplois payant au-dessous de la moyenne nationale.

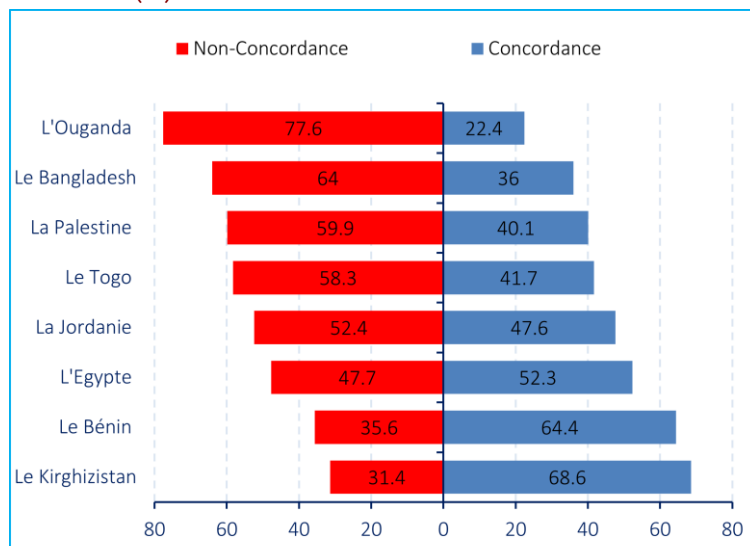
⁵ L'emploi informel est mesuré selon les directives recommandées par la 17^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens de Travail. Il inclut les sous-catégories suivantes d'ouvriers : (a) employés payés dans « des emplois informels », c.-à-d. emplois sans droit de sécurité sociale, congés annuels payés ou congés de maladie payés ; (b) employés payés à une entreprise non inscrite avec la classe de taille en-dessous de cinq employés ; (c) ouvriers propres (employé indépendant) à une entreprise non inscrite avec la classe de taille en-dessous de cinq employés ; (d) employeurs à une entreprise non inscrite avec la classe de taille en-dessous de cinq employés ; et (e) les mains-d'œuvre familiales contribuant.

⁶ L'emploi irrégulier comme défini par l'OIT est emploi avec un contrat d'une durée de moins de 12 mois, d'ouvriers propres (emploi indépendant) et de mains-d'œuvre familiales contribuant.

Dans tous les pays, la majorité des jeunes sont engagés dans l'emploi informel. L'emploi informel offre des emplois de qualité sans prestations de sécurité sociale, congés annuels payés, ou congés de maladie. Dans beaucoup de pays, le pourcentage des jeunes impliqués dans l'emploi informel est extrêmement élevé et alarmant, avec presque neuf jeunes sur dix dans l'emploi informel. La situation est particulièrement alarmante au Bangladesh où 95,1% des jeunes sont dans l'emploi informel, suivi de la Palestine (94,1%) et de l'Ouganda (92,2%). La Jordanie, comme pays le plus performant avec 53,2% du taux d'emploi informel des jeunes, n'est aucune exception à d'autres pays de l'OCI avec la majorité des jeunes étant dans l'emploi informel.

Quand il s'agit de caractéristique de régularité, il y a des tendances diverses dans tous les pays de l'OCI. Dans certains pays la majorité des jeunes sont dans l'emploi régulier et dans d'autres pays la majorité des jeunes sont dans l'emploi irrégulier. Cependant, une observation se tient ; dans les pays où l'emploi irrégulier est un problème, le problème peut être classifié comme grave avec plus de 80% des jeunes tenant les emplois irréguliers. On observe le pourcentage le plus

Schéma 3.2: Concordance et Non-concordance des Compétences des Jeunes (%)



Source: Enquête de transition d'école-à-travail de l'OIT (SWTS).

élevé des jeunes dans l'emploi irrégulier au Bénin (88,3%), suivi du Togo (87,1%) et de l'Égypte (81,1%). Sur le côté opposé, il y a des pays avec la majorité extrême des jeunes étant dans l'emploi régulier, à savoir la Jordanie (91%) et le Bangladesh (52,9%).

La satisfaction au travail des jeunes semble être élevée dans tous les pays de l'OCI, suivant les indications du schéma 3.1. Il semble contradictoire comment est-ce que les jeunes sont satisfaits avec leurs emplois quand la qualité des emplois dans plusieurs de ces pays est pauvre. La réponse demeure dans le fait que le chômage chez les jeunes est élevé dans les pays de l'OCI (d'environ 16% en 2013) et les emplois de qualité sont limités. Ainsi, ayant un emploi s'avère être une source de satisfaction pour les jeunes.

3.1.2 L'Inadéquation entre l'Offre et la Demande de Travail

L'inadéquation entre l'offre et la demande de travail est un phénomène malsain sur le marché du travail qui a des conséquences négatives importantes. Au niveau macro-économique, elle contribue au chômage structurel et réduit la croissance du produit intérieur brut (PIB) par la sous-exploitation de la main d'œuvre et la réduction de la productivité. Au niveau d'entreprise, l'inadéquation entre offre et demande de travail réduit la productivité et contribue aux taux de rotation élevés des

employés. Le schéma 3.2 montre l'adéquation des qualifications et la disparité des jeunes dans un certain nombre de pays de l'OCI. Le côté gauche du schéma (représentée en rouge) présente l'inadéquation entre offre et demande de travail, alors que le côté droit (représenté en bleu) présente l'adéquation des qualifications. Les données sur la qualification sont semblables et la disparité est basée sur l'application de la mesure normative des catégories professionnelles de qualifications de la **Classification internationale type des professions** – CITP. Les travailleurs dans un groupe particulier ayant un niveau d'enseignement assigné sont considérés comme bien-adaptés. Ceux avec un plus haut niveau de l'éducation (sur-instruits) ou un niveau plus bas de l'éducation (sous-éducation) sont considérés comme une inadéquation.

Le schéma 3.2, pour lesquels les données sont disponibles, indique que l'inadéquation entre offre et demande de travail est un problème grave dans les pays de l'OCI. Dans la majorité de ces pays, le pourcentage de l'inadéquation entre offre et demande de travail est d'environ 50% ou plus. Le pourcentage le plus élevé de l'inadéquation entre offre et demande de travail des jeunes peut être observé en Ouganda (78%), suivi du Bangladesh (64%) et de la Palestine (60%). La situation est très différente au Bénin et au Kirghizistan où la majorité des jeunes travaillent

FENÊTRE 3.1: Inauguration de la Faculté Habib de Médecine en Ouganda

En conformité avec les actions spécifiques dans le Cadre du Programme d'Action Stratégique de Santé de l'OCI, l'Université Islamique en Ouganda (IUIU), une institution filiale de l'Organisation de Coopération Islamique (OCI), a officiellement lancé la Faculté Habib de Médecine le 10 février 2015.

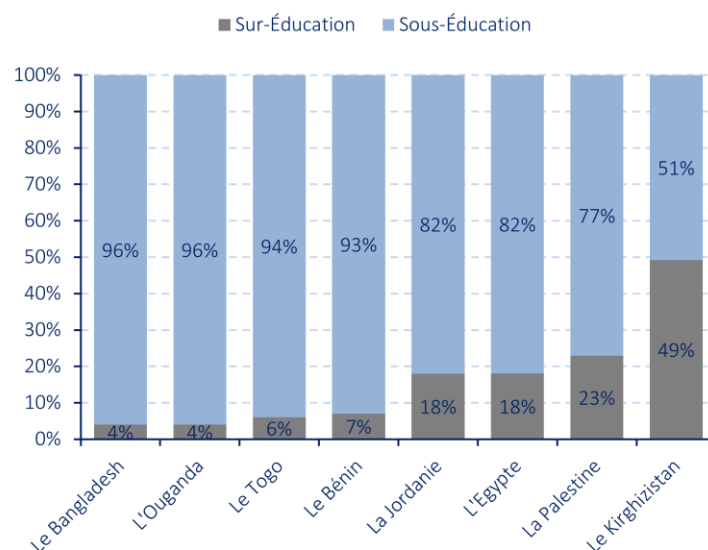
L'université Islamique en Ouganda (IUIU) a commissionné la Faculté Habib de Médecine pour former des médecins ; une action qui vise à renforcer les capacités pour du secteur de la santé en abordant la question du manque en ressources humaines, particulièrement les médecins. L'inauguration de la Faculté Habib de Médecine est une démarche importante qui témoigne de l'avancement de l'IUIU vers l'objectif de devenir un centre d'excellence en répondant aux besoins éducatifs modernes des étudiants de la région.

dans des emplois qui conviennent leurs qualifications. Le pourcentage d'adéquation des qualifications est de 69% au Kirghizistan et 64% au Bénin. Pour mieux étudier le problème de l'inadéquation entre offre et demande de travail, l'inadéquation entre offre et demande de travail est décomposée en ses deux éléments de constitution, à savoir la **sur-éducation** et la **sous-éducation**. Les deux types de disparité ne sont pas désirés de la perspective de politique économique. Les ouvriers Sous-instruits sont moins productifs parce qu'ils n'ont pas le niveau requis des qualifications, et telle façon, ils ajoutent moins de valeur à leur employeur et à l'économie. Cependant; les personnes sur-instruites ne peuvent pas maximiser leur potentiel et gagner le salaire qu'elles méritent. Les personnes sur-instruites présentent un rendement sur l'investissement inférieur pour le pays qui a dépensé des ressources importantes en éducation et formation. Le schéma 3.3 montre les niveaux de la sur-éducation et de la sous-éducation dans un certain nombre de pays de l'OCI. Il indique clairement que ce qui contribue au problème de l'inadéquation entre offre et demande de travail des jeunes dans tous les pays de l'OCI à l'étude est une question de l'éducation faible. Au Bangladesh et en Ouganda le pourcentage des jeunes, qui sont sous instruit parmi la population totale des jeunes et qui sont ont considérés une disparité, est 96% ans, suivi de près du Togo (94%) et du Bénin (93%). Au Kirghizistan la majorité simple de l'inadéquation entre offre et demande de travail des jeunes est attribuée à la sous-éducation avec un taux de 51%.

Pour analyser la question de la sous-éducation d'une façon plus détaillé, nous tournons notre attention vers le schéma 3.4, qui trace la part de sous-éducation entre les classements des jeunes et le taux d'inscription brut dans l'enseignement supérieur. On compterait qu'il y a une corrélation négative entre les pourcentages de sous-

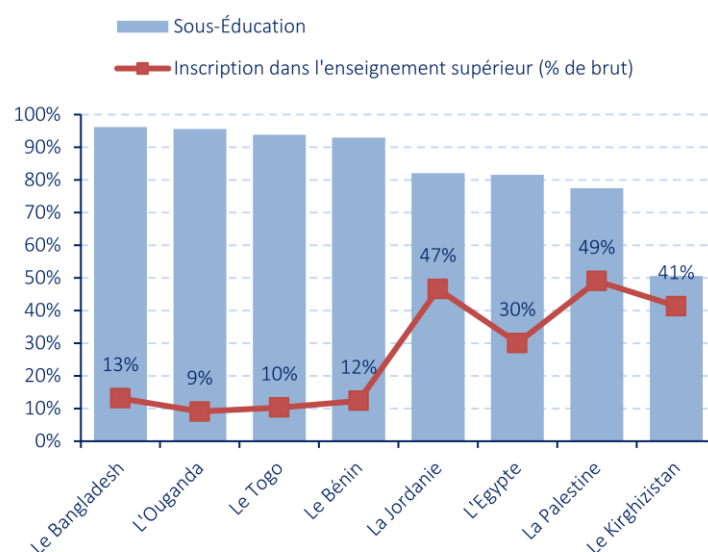
éducation et l'accomplissement de niveau d'enseignement (comme mesuré par le pourcentage des personnes inscrites dans l'enseignement supérieur.) L'hypothèse ci-dessus est correcte pour le Bangladesh, l'Ouganda, le Togo, le Bénin et le Kirghizistan. Au Bangladesh,

Schéma 3.3: Adéquation des Compétences (Sur-Éducation et Sous-Éducation)



Source: Enquête de transition d'école-à-travail de l'OIT (SWTS).

Schéma 3.4: Sous-Éducation et Taux d'Inscription Brut dans l'Enseignement Supérieur



Source: La Banque Mondiale WDI et Enquête de transition d'école-à-travail de l'OIT (SWTS).

en Ouganda, au Togo et au Bénin un niveau bas d'inscription dans l'enseignement supérieur (s'étendant de 9% à 13%) correspond aux niveaux très élevés sur la sous-éducation (Étant compris de 93% à 96%) tandis qu'au Kirghizistan on constate que qu'un niveau plus élevé de l'inscription dans l'enseignement supérieur (41%) correspond considérablement à un plus bas niveau de la sous-éducation (51%). En revanche, ces relations ne se tiennent pas avec précision lorsqu'il s'agit de la Jordanie, de la Palestine et, dans le moindre mesure, de l'Égypte. Bien que l'accomplissement de niveaux d'enseignement dans ces trois pays soit élevé, le pourcentage des personnes sous-instruites est également élevé. Par exemple en Jordanie le pourcentage de l'inscription dans l'enseignement supérieur est relativement élevé à 47% pourtant le pourcentage des personnes sous-instruites entre les jeunes qui sont classifiés comme une disparité est également aussi élevé que 82%. Ceci peut être potentiellement expliqué par des questions relatives au sexe dans la main-d'œuvre, où les femmes en Jordanie, en Palestine et en Égypte atteignent des hauts niveaux d'éducation mais leur participation au marché du travail est tout à fait limitée.

3.1.3 Étapes de Transition au Marché du Travail

Selon l'OIT, la transition au marché du travail est définie comme un passage d'un jeune (âgé 15-29) de la dernière étape de l'éducation (ou de l'entrée à la première activité économique) au premier travail stable ou satisfaisant. De plus, l'OIT classe les étapes de la transition au marché du travail comme suit:

- I. **Transité** – Un jeune qui a *transité* est une personne qui est actuellement employée dans:
 - a) Un travail stable, si satisfaisant ou non-satisfaisant ; ou

- b) Un travail satisfaisant mais temporaire ; ou
- c) Travail indépendant satisfaisant.

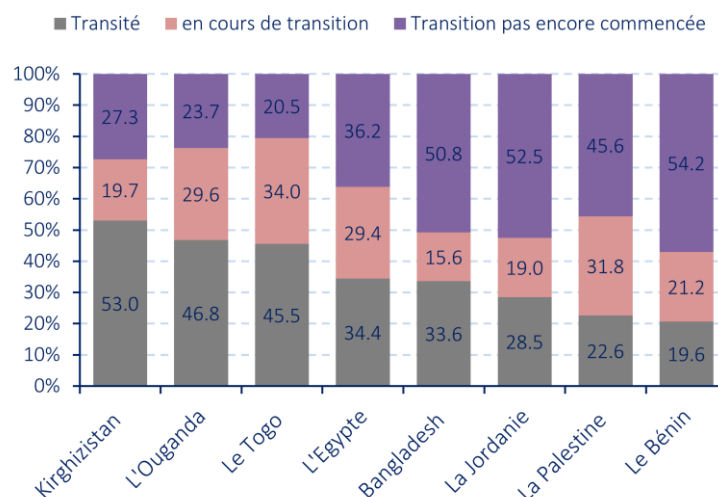
II. **En Transition** – Un jeune est toujours *en transition* quand leur statut est l'un du suivant:

- a) Actuellement chômeurs (définition décontractée) ; ou
- b) Actuellement employé dans un travail provisoire et non-satisfaisant ; ou
- c) Actuellement dans un travail indépendant non-satisfaisant ; ou
- d) Actuellement inactif et pas dans l'éducation ou la formation, avec le but de rechercher un travail plus tard.

III. **Transition pas Encore Commencée** – Un jeune dont *la transition n'a pas encore commencé* est:

- a) Toujours à l'école et inactif (étudiant inactif) ; ou
- b) Actuellement inactif et pas dans l'éducation ou la formation (non-étudiant inactif), sans l'intention de chercher un travail.

Schéma 3.5: État de Transition des Jeunes au Marché du Travail (%)



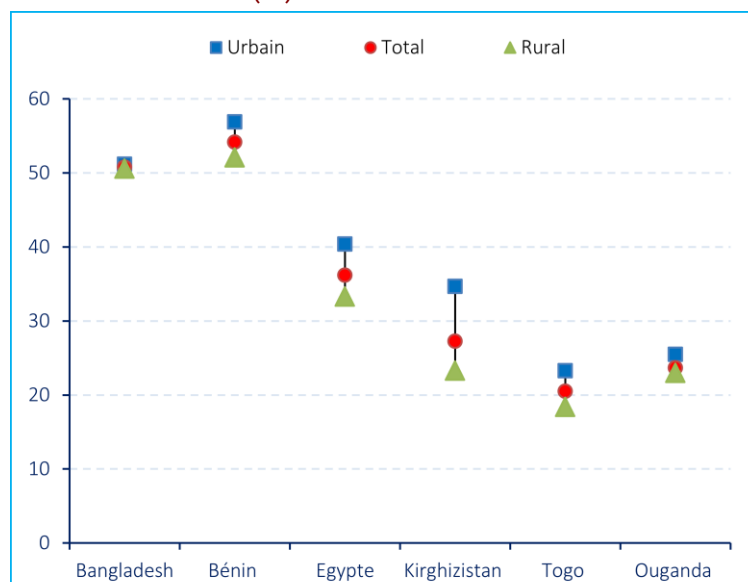
Source: Enquête de transition d'école-à-travail de l'OIT (SWTS).

Le Schéma 3.5 montre l'état de transition des jeunes au marché du travail dans un certain nombre de pays de l'OCI. Comme évident sur le schéma il n'y a aucun thème central pour caractériser la transition des jeunes au marché du travail à travers les différents pays de l'OCI à l'étude. Un pourcentage élevé de jeunes ont accompli leur transition au Kirghizistan (53%), en Ouganda (46,8%), et au Togo (45,5%). Dans ces pays le pourcentage élevé des jeunes accomplissant la transition au marché du travail est associé aux taux de chômage relativement faibles-à-moyens (7% en Ouganda, 11% au Togo, et 16% au Kirghizistan.) En outre, en Ouganda et au Togo la participation des jeunes dans l'éducation est basse, où en Ouganda le taux brut d'inscription dans l'enseignement secondaire est 28% et dans l'enseignement supérieur est juste 9% et au Togo le taux brut d'inscription dans l'enseignement secondaire est 55% et dans l'enseignement supérieur est seulement 10%, selon la Banque Mondiale. Les bas taux d'inscription de jeunes dans l'éducation en Ouganda et au Togo poussent en haut le pourcentage des jeunes qui ont accompli leur transition à la main d'œuvre et réduisent le pourcentage des jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition. En fait, on observe des pourcentages diminués des jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition au Togo (20,5%) et en Ouganda (23,7). Quand il s'agit des jeunes qui sont en transition, on observe les pourcentages les plus élevés au Togo (34%), en Palestine (31,8%) et en Ouganda (29,6%).

Quant à l'étape « *transition pas encore commencée* », on observe les pourcentages les plus élevés au Bénin (54,2%), en Jordanie (52,5%) et au Bangladesh (50,8%). En analysant les jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition, on peut observer qu'il y a des différences selon le secteur de la résidence. Dans tous les pays de l'OCI représentés sur le schéma 3.6, le taux des

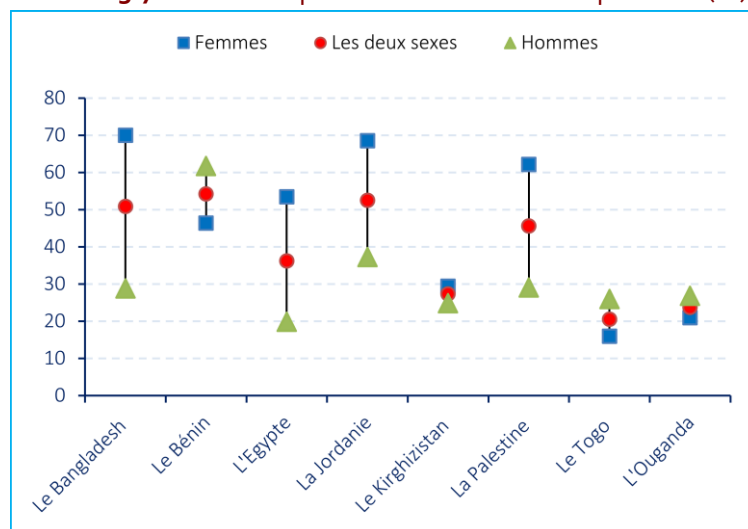
jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition dans les zones urbaines est plus élevée que celui dans les zones rurales. La différence peut être aussi petite que moins d'un pourcent dans le cas du Bangladesh (51,2% urbains contre 50,6% ruraux) ou aussi élevée que plus de dix pourcent dans le cas du Kirghizistan (34,7 % urbains contre 23,3% ruraux.) Généralement, on constate que les jeunes dans les zones urbaines

Schéma 3.6: Transition pas Encore Commencée - Différences Urbaines et Rurales (%)



Source: Enquête de transition d'école-à-travail de l'OIT (SWTS).

Schéma 3.7: Transition pas Encore Commencée par Sexe (%)



Source: Enquête de transition d'école-à-travail de l'OIT (SWTS).

ont des pourcentages plus élevés par rapport au fait de ne pas commencer leur transition au travail, une chose qui peut en partie être expliquée par un pourcentage plus élevé des jeunes dans les zones urbaines participant à l'éducation.

En analysant les statistiques sur les jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition au marché du travail par genre (voir schéma 3.7) indique deux ensembles différents de pays. Dans un ensemble de pays (le Bangladesh, l'Égypte, la Jordanie, et la Palestine) il y a une disparité élevée selon le Genre, avec des femmes enregistrant considérablement des niveaux supérieurs *de ne pas encore commencer la transition* à la main-d'œuvre que les hommes. Dans l'autre ensemble de pays (le Bénin, le Kirghizistan, le Togo, et l'Ouganda) les différences selon le genre sont minimales. Dans ces pays, les femmes ont même marqué des taux inférieurs *de ne pas encore commencer la transition* au marché du travail que les hommes (excepté le Kirghizistan.)

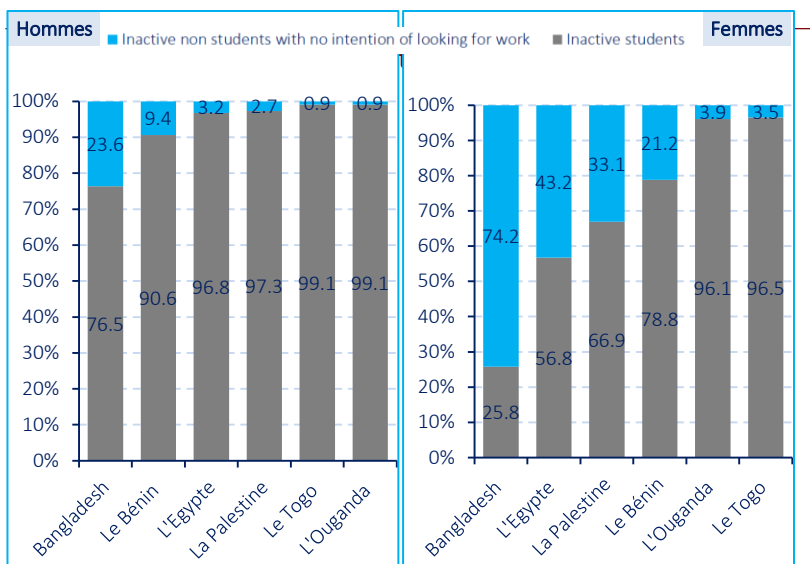
Pour analyser plus profondément l'étape « *transition pas encore commencée* », il y a un besoin de décomposer cette étape en ses deux éléments, qui sont:

- Encore à l'école et inactif (étudiant inactif); ou
- Actuellement inactif et pas dans l'éducation ou la formation (non-étudiant inactif), sans l'intention de chercher un travail.

Les données selon la décomposition mentionnée ci-dessus sont montrées sur le schéma 3.8. La grande majorité des jeunes hommes qui n'ont pas encore commencé leur transition au marché du travail sont les étudiants inactifs. Quant aux femmes, la grande majorité des jeunes qui n'ont pas encore commencé leur transition au marché du travail sont des étudiants au Togo (96,5%), en Ouganda (96,1%) et au Bénin (78,8%). Cependant, au Bangladesh (presque trois quarts), l'Égypte (à-peu-près la moitié) et la Palestine (presqu'un tiers) l'histoire est différente, et un pourcentage significatif des femmes qui n'ont pas encore commencé leur transition au marché du travail sont « *les non-étudiants inactifs sans l'intention de chercher le travail.* »

3.1.4 Voies de la Transition

La voie de transition des jeunes au marché du travail est analysée en utilisant l'approche de l'OIT qui est pour identifier la catégorie de marché du travail tenue par les jeunes avant de transiter aux emplois stables et/ou satisfaisants. Le schéma 3.9 montre la voie de la transition chez les jeunes pour 8 pays de l'OCI pour lesquels les données sont disponibles. Il indique un certain nombre d'analyses intéressantes. Au Kirghizistan, au Bénin, au Bangladesh et en Égypte la majorité des jeunes a fait une transition directe au marché du travail ce qui signifie qu'ils n'ont eu aucune autre forme d'expérience de marché du travail (emploi ou chômage) avant de prendre leur travail stable ou satisfaisant actuel. Le pourcentage des jeunes qui a fait une transition directe à l'emploi stable et/ou satisfaisant était le plus élevé au Kirghizistan (73,7%), suivi du Bénin (70,8%) et du



Source: Enquête de transition d'école-à-travail de l'OIT (SWTS).

Bangladesh (63,3%). En Jordanie et en Palestine un pourcentage élevé des jeunes a transité du chômage. Le pourcentage des jeunes qui a transité du chômage en Jordanie était (38,6%) et en Palestine (35,4%). On pourrait être tenté pour attribuer ceci aux taux de chômage élevés des jeunes en Jordanie (34%) et en Palestine (38%), mais si nous regardons l'Égypte, où le taux de chômage chez les jeunes est 39% et plus élevé qu'en Jordanie et en Palestine, nous observons que seulement 11,2% des jeunes ont transité du chômage. Donc il y a des autres dynamiques en Jordanie et en Palestine qui résultent à un pourcentage élevé des jeunes transitant au marché du travail du chômage. En Jordanie et en Palestine un grand pourcentage des jeunes est en « mode d'achats du travail » et engagé dans l'emploi actif cherchant avant d'accepter leur emploi actuel. Le schéma 3.9 indique également qu'il y a un « piège d'inactivité » en Palestine, en Jordanie, au Bénin et au Kirghizistan, signifiant qu'une fois un(e) jeune est dans l'inactivité il sera très difficile pour elle/lui de faire la transition à l'emploi stable et/ou satisfaisant. Le piège d'inactivité est exemplifié par le pourcentage bas des jeunes qui peuvent faire la transition à partir de l'inactivité. On observe le pire cas du piège d'inactivité en Palestine où seulement 4,8% des jeunes ont fait la transition au marché du travail à partir de la catégorie (inactivité). La Palestine est suivie de la Jordanie (5,4%), du Bénin (5,5%) et du Kirghizistan (6,5%). Du côté opposé de l'échelle, il y a l'Ouganda où 15,6% des jeunes qui a fait la transition à l'emploi stable et/ou satisfaisant ont transité de l'inactivité, indiquant qu'en Ouganda il était possible que les jeunes s'échappent du « piège d'inactivité ». En conclusion, une observation intéressante se tient au Togo, où un pourcentage élevé des jeunes a fait la transition à partir du travail de famille impayé (19,4%)

3.1.5 Durée de Transition

Une autre dimension importante de l'analyse de la transition de l'éducation au travail est le temps

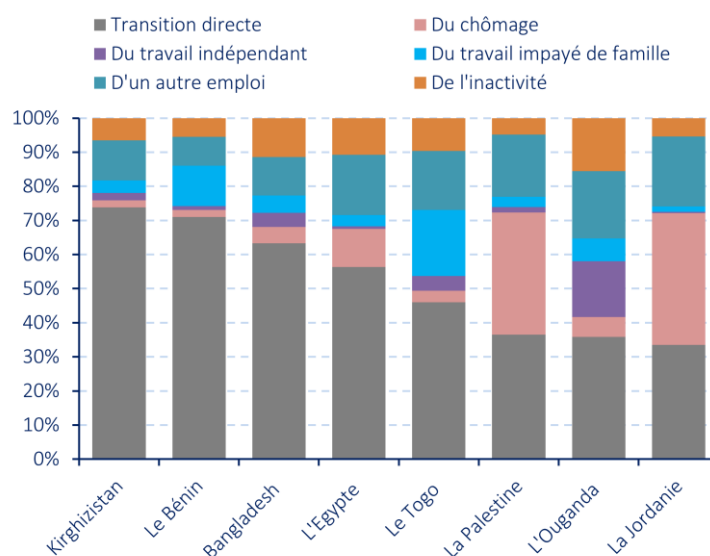
passé au cours de la période de transition. Les durées de la transition peuvent être classifiées sous trois catégories, comme suggéré par l'OIT.

I. Une Transition Courte est classifiée comme une dans laquelle, avant d'obtenir un travail satisfaisant/stable actuel, les jeunes ont subi l'un ou l'autre:

- une transition directe ; ou
- une période (ou périodes cumulatives) d'emploi stable ou satisfaisant sans la période du chômage ou d'inactivité ; ou
- une période (ou périodes cumulatives) d'emploi d'inférieur ou égal à un an sans période du chômage ou d'inactivité où le travail tenu est classifié comme un travail indépendant ou travail temporaire non-satisfaisant; ou
- une période du chômage avec ou sans périodes d'emploi ou l'inactivité de moins ou égal à trois mois ; ou
- une période d'inactivité de moins ou égal à un an.

II. Une Transition d'une Durée Moyenne est classifiée en tant qu'une dans laquelle, avant

Schéma 3.9: Voies de Transition (%)



Source: Enquête de transition d'école-à-travail de l'OIT (SWTS).

d'obtenir un travail satisfaisant/stable actuel, les jeunes ont subi l'un ou l'autre:

- une période (ou périodes cumulatives) de travail indépendant non-satisfaisant ou travail temporaire entre un et deux ans sans période du chômage ou d'inactivité; ou
- une période du chômage avec ou sans périodes d'emploi ou une inactivité entre trois mois et un an ; ou
- une période d'inactivité plus longue qu'un an.

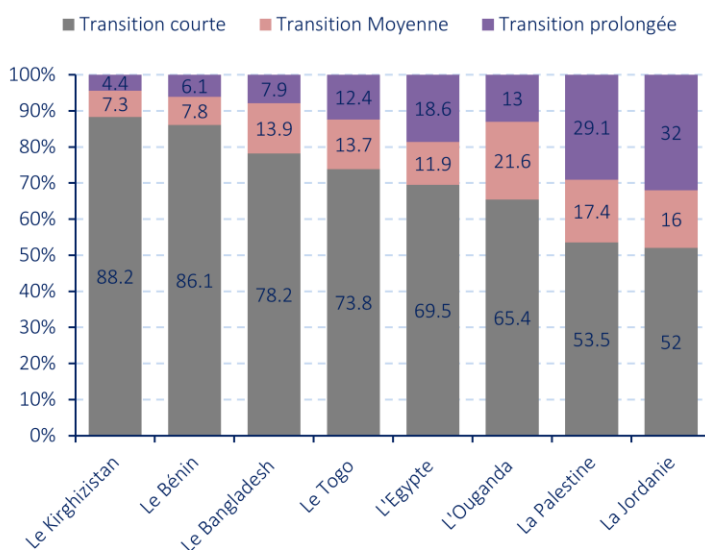
III. Une Transition Prolongée est classifiée comme une transition dans laquelle, avant d'obtenir un travail satisfaisant/stable actuel, les jeunes ont subi l'un ou l'autre:

- une période (ou périodes cumulatives) de travail indépendant non-satisfaisant ou travail temporaire de deux ans ou plus sans période du chômage ou d'inactivité ; ou
- une période du chômage avec ou sans périodes d'emploi ou l'inactivité d'un an ou plus.

Le schéma 3.10 montre la durée de la transition éprouvée par les jeunes dans un certain nombre

de pays de l'OCI. Dans tous les pays représentés sur le schéma, la majorité des jeunes a éprouvé une transition courte ; mais il y a encore des dissimilitudes significatives entre les pays. Au Kirghizistan, 88,2% des jeunes éprouvent une transition courte tandis qu'en Jordanie seulement (52%) des jeunes éprouvent une transition courte. Les pourcentages les plus élevés de la transition courte sont observés au Kirghizistan (88,2%), au Bénin (86,1%) et au Bangladesh (78,2%). Ceci se corrèle avec les taux de pourcentage élevés de transition directe observés dans ces trois pays (voir la section précédente et le schéma X9). En Jordanie (32%) et en Palestine (29,1%) un pourcentage relativement élevé des jeunes a éprouvé une transition de longue durée. Ceci est également associé aux pourcentages élevés observés dans la transition des jeunes à l'emploi stable et/ou satisfaisant de la catégorie du « chômage » en Jordanie et en Palestine (voir la section précédente et le schéma X9). De ceci, on peut conclure qu'en Jordanie et en Palestine, les jeunes qui font la transition à partir de la catégorie du chômage éprouvent un processus de transition plutôt prolongé.

Schéma 3.10: Durée de la Transition (%)



Source: Enquête de transition d'école-à-travail de l'OIT (SWTS).

3.2 Politiques pour l'Emploi des Jeunes

Comme discuté plus tôt en ce chapitre, les jeunes dans les pays de l'OCI souffrent des hauts niveaux du chômage (trois fois plus que ceux observés pour les adultes) et la qualité des emplois offerts aux jeunes transitant dans le marché du travail est généralement basse. Les marchés du travail dans différents pays de l'OCI ont de différentes caractéristiques, par conséquent, l'approche « une taille s'adapte à tous » n'est pas utile pour résoudre le problème du chômage des jeunes dans des pays de l'OCI. Néanmoins, il y a un ensemble principal de politiques et une intervention qui s'appliquent à tous les pays de l'OCI par rapport à la lutte contre les taux élevés

de chômage chez les jeunes qui sont présentés ci-dessous:

- **Création d'Emplois:** Le taux de chômage élevé des jeunes démontre sans doute que les pays de l'OCI ne créent pas assez d'emplois pour les jeunes qui accèdent au marché du travail. Au centre de toute forme de politiques pour traiter les problèmes le chômage chez les jeunes, la création d'emplois existe. Sans création d'emplois forte dans les pays de l'OCI d'autres interventions et politiques seront stériles. Pour créer de nouveaux emplois, les politiques macroéconomiques de pro-emploi doivent être conçues et mises en application pour soutenir une demande globale, et les gouvernements doivent également créer un environnement convenable au secteur privé de réaliser sa pleine capacité dans la croissance et la création d'emplois. En outre les pays de l'OCI doivent consolider des moteurs de croissance dans les services et les industries en supportant la croissance sur le marché d'exportation et le marché intérieur. Un secteur d'importance élevée pour des pays de l'OCI est un esprit d'entreprise, qui a le potentiel de stimuler la demande et de créer l'abondance des emplois pour les jeunes. La question de l'esprit d'entreprise et de la création d'emplois dans le cadre des pays de l'OCI en outre est discutée dans la section 3.3.
- **Amélioration de la Qualité des Emplois des Jeunes:** Les jeunes transitent dans les marchés du travail offrant les emplois limités de qualité. Comme discuté plus tôt, la majorité des jeunes sont engagées dans l'emploi informel offrant les emplois de

qualité sans des prestations de sécurité sociale, le congé payé, ou des congés maladie. Le taux de formalisation dans les pays de l'OCI doit être augmenté considérablement. Les gouvernements de l'OCI peuvent fixer des objectifs pour la formalisation des emplois sur le marché du travail et fournir des incitations pour que les entreprises atteignent ces cibles. En outre, les pays de l'OCI doivent présenter des lois et des règlements en vue d'augmenter le taux de formalisation et d'améliorer les conditions de travail des jeunes. Ces lois et règlements devraient spécifiquement viser les entreprises micro et de petite taille (MPE) qui sont importantes pour la création d'emplois dans les pays de l'OCI mais actionner le plus souvent des législations du travail extérieures et des règlements. Les lois et les règlements de marché du travail ne doivent pas rester comme « encre sur la feuille » mais doivent être exécutés et imposés. L'exécution et l'application des législations du travail et des règlements exigent des gouvernements de l'OCI d'être en activité dans le domaine de la conformité par le contrôle et les inspections continus et détaillés. Dans le secteur de la conformité, les gouvernements de l'OCI sont recommandés pour adopter une approche progressive en offrant des entreprises juridiques et l'assistance technique à leur recherche à la formalisation d'augmentation et à l'exécution des législations du travail et des règlements avant le déplacement à l'option pour les fines et les pénalités imposantes.

FENÊTRE 3.2: Développement de Compétences pour l'Emploi des Jeunes (SDYE) de SESRIC

Le Développement de Compétences pour l'Emploi des Jeunes (SDYE) a été lancé par le SESRIC dans le cadre du Programme de l'OCI-PFP, afin de contribuer à résoudre le problème du chômage en améliorant des qualifications nécessaires pour le marché du travail actuel dans les Pays Membres de l'OCI. Le projet de SDYE offre une plate-forme qui vise à partage de meilleures expériences et pratiques pour développer des modèles effectifs de lutte contre le chômage chez les jeunes. Le programme a été lancé en 2012, à Ankara, en Turquie, avec la participation des institutions compétentes de huit pays membres pilotes choisis pour partager et échanger les connaissances et les expériences en ce qui concerne la lutte contre le chômage des jeunes. Les objectifs sont de fournir une formation aux hommes et aux femmes vulnérables sur les compétences leurs permettant de trouver un emploi, principalement les jeunes ; pour établir la capacité de stagiaires potentiels et élaborer des liens du marché pour la durabilité du moyen de subsistance de la communauté dans les Pays Membres de l'OCI.

➤ **Traiter les Problèmes d'Inadéquation entre l'Offre et la Demande de Travail:** La section 3.1.2 a indiqué que certains pays de l'OCI souffrent d'un problème sérieux de l'inadéquation entre offre et demande de travail ayant pour résultat le chômage structurel, la croissance économique inférieure et la productivité par la sous-exploitation de main d'œuvre et une main d'œuvre démoralisée qui est sous-instruite ou sur-instruite pour le travail étant exécuté. Le problème sérieux de l'inadéquation entre offre et demande de travail dans les pays de l'OCI soulève la question au sujet de l'alignement des systèmes éducatifs aux besoins du marché de travail. La question devient ainsi : que peut être fait pour développer les qualifications des jeunes pour bien assortir les besoins du marché de travail ? La réponse à cette question se trouve dans le suivant:

- Aligner les systèmes d'éducation sur le marché du travail en rendant le système éducatif plus axé sur les besoins. Faire participer des employeurs en identifiant les qualifications et la connaissance exigées aidera à établir le lien entre le système d'éducation et le marché du travail.

- Souligner et augmenter le système technique et de formation professionnelle (FTP) et assurez-vous que la FTP est bien développée à travers des qualifications et des professions et qu'elle approvisionne aux besoins des jeunes et des employeurs. En outre, assurez-vous que la FTP mène aux emplois convenables et de qualité pour les jeunes.
- Investir dans les programmes d'éducation de la deuxième chance pour les jeunes qui ont chuté hors du système éducatif à une partie pour s'assurer qu'ils ont les qualifications de base d'instruction et la capacité de calculer qui deviennent une nécessité pour la majorité des emplois dans ce temps et âge.
- Partager et transférer les expériences concernant le « développement de compétence des jeunes » entre les pays de l'OCI. À cet égard il est remarquable d'accentuer une des bonnes pratiques qui doit être augmentée et proliférée qui est le programme de SDYE (Développement de Compétence pour l'Emploi des Jeunes) lancé par le SESRIC en collaboration avec la Banque Islamique de Développement.

Naturellement, ce qui précède est une discussion très courte et condensée au sujet du

développement de compétence qui est nécessaire pour aborder le problème de l'inadéquation entre offre et demande de travail. Pour un pensionnaire et une discussion plus profonde sur ce sujet renvoie au chapitre deux.

- **Promouvoir des Services Publics de l'Emploi:** Les Services Publics de l'Emploi (SPE) peuvent être l'un des mécanismes les plus efficaces pour mettre en application des politiques de marché du travail. Les SPE fournissent des conseils de carrière pour les jeunes les orientant à quitter les professions et les secteurs surchargés vers des emplois qui sont dans la demande. Les SPE fournissent également l'aide de recherche d'emploi, l'information de marché du travail, la formation, et les programmes d'emploi. Pour que les SPE soit effectifs, ils ont besoin d'un grand nombre de données et de connaissance sophistiquée et d'outils pour des prévisions de compétence et l'analyse de marché du travail. Malheureusement, dans beaucoup de pays de l'OCI, les SPE n'ont pas les capacités d'être efficace dans ces secteurs. La recommandation de politique principale est d'augmenter et établir à cet égard les capacités des SPE dans les pays de l'OCI, et à cet égard une des bonnes pratiques qui doit être consolidée et augmentée est le programme de renforcement des capacités de l'OCI pour les Services Publics de l'Emploi (OC-SPECaB) lancés par le SESRIC. L'objectif de l'OCI- SPECaB est d'améliorer les Services Publics de l'Emploi dans les Pays Membres de l'OCI en conformité avec le cadre de l'OCI pour la Coopération sur le Travail, l'Emploi et la Protection Sociale adoptés lors de la Deuxième Conférence Islamique des Ministres de Travail tenue les 23-26 avril 2013, à Bakou, Azerbaïdjan.

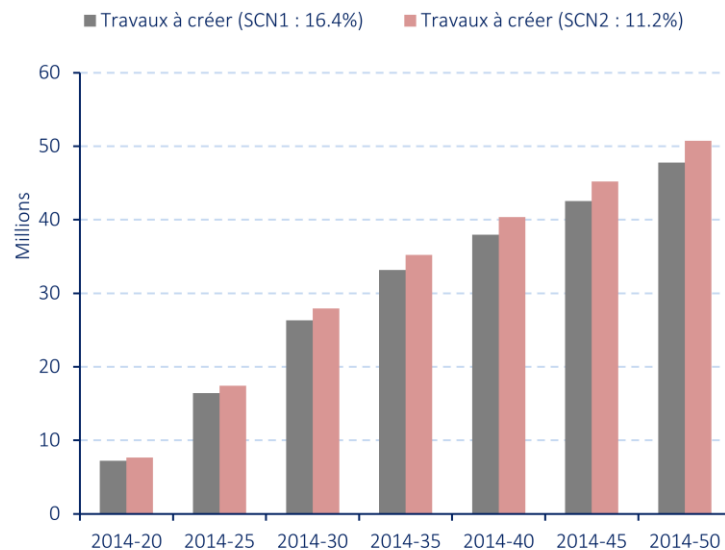
- **Réduire des Disparités entre les Sexes:** On a montré que les disparités entre les sexes parmi les jeunes n'est pas un problème dans tous les pays de l'OCI. Certains pays de l'OCI ne souffrent pas des disparités entre les sexes tandis que d'autres le font. Cependant, dans les pays de l'OCI où les disparités entre les sexes existent, le problème est sérieux. Par exemple, la section 3.1.3 a prouvé que dans certains pays de l'OCI il y a des disparités énormes entre les sexes quand il s'agit des jeunes qui « *n'ont pas encore commencé leur transition au marché du travail* » avec des femmes marquant des niveaux significatifs plus élevés de « *pas encore commencer la transition au marché du travail* » comparées aux hommes. En outre, dans certains pays de l'OCI un pourcentage significatif plus élevé de jeunes femmes est classifié en tant que « *non étudiants inactifs sans l'intention de chercher un travail* » comparé à de jeunes hommes. Tandis que dans certains pays de l'OCI, les jeunes femmes atteignent des hauts niveaux d'éducation, elles participent seulement de façon limitée sur le marché du travail. Les disparités entre les sexes dans certains pays de l'OCI mènent aux pertes économiques et rendements bas à l'investissement sur l'éducation. Entre les pays qui souffrent des disparités entre les sexes sur le marché du travail, les questions sont différents d'un pays de l'OCI à l'autre. Même dans le même pays les questions varient d'une ville à l'autre ou entre urbain et les zones rurales. Ainsi, la réduction des disparités entre les sexes sur le marché du travail ; la collecte l'analyse et la recherche de données approfondie au niveau national et sous-national sont nécessaires afin d'identifier les obstacles se posant à de jeunes femmes en ce qui concerne la pleine participation au marché du travail et l'identification des remèdes pour surmonter ces obstacles.

3.3 Esprit d'Entreprise et Création d'Emplois

La création d'emplois se trouve au centre des politiques exigées pour résoudre le problème de taux de chômage élevé chez les jeunes. Sans une forte création d'emplois, d'autres politiques et interventions semblent inutiles. Vu les dernières projections de population, le nombre d'emplois doit être créé car la population croissante des jeunes est estimé sous forme de deux scénarios. Dans le scénario de ligne de base (SCN1), le nombre d'emplois à créer est estimé, tout en maintenant un niveau constant du chômage chez les jeunes en 2014 (16,4%). Dans le deuxième scénario (SCN2), le nombre d'emplois à créer est estimé supposant que les pays de l'OCI ramèneraient les taux de chômage chez les jeunes aux niveaux observés dans les pays en développement qui ne sont pas de l'OCI en 2014 (11,2%). Dans les deux scénarios, le taux d'activité de main-d'œuvre est maintenu à son niveau actuel constant de 44,8%. Les résultats sont montrés sur le schéma 3.11. À partir de 2014 jusqu'en 2020, les pays de l'OCI doivent créer 7.2 millions d'emplois supplémentaires pour les jeunes et 9 millions d'emplois supplémentaires au cours de toutes les 5 années jusqu'en 2035. Les pays de l'OCI doivent créer presque 38 millions d'emplois jusqu'en 2040 juste pour garder le niveau actuel constant de taux de chômage.

La création de 9 millions d'emplois supplémentaires au cours tous les cinq ans n'est pas une tâche simple et dans ce contexte, l'esprit d'entreprise et les MPME (micros, petites et moyennes entreprises) entrent dans le jeu puisque l'activité d'entrepreneur conduit à la création d'emplois (Baumol, 1996 ; Mair et Marti, 2009). Dans les remarques faites par Angel Gurría, Secrétaire Général d'OCDE à l'OCDE lors de la Réunion sur des petites et moyennes entreprises (PME) et esprit d'entreprise « Bologna + 10 », M.

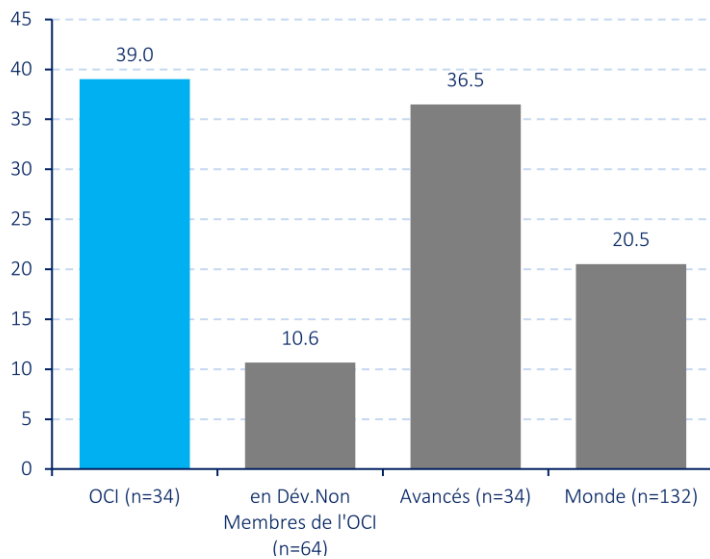
Schéma 3.11: Nombre d'Emploi Requis pour Être Créé



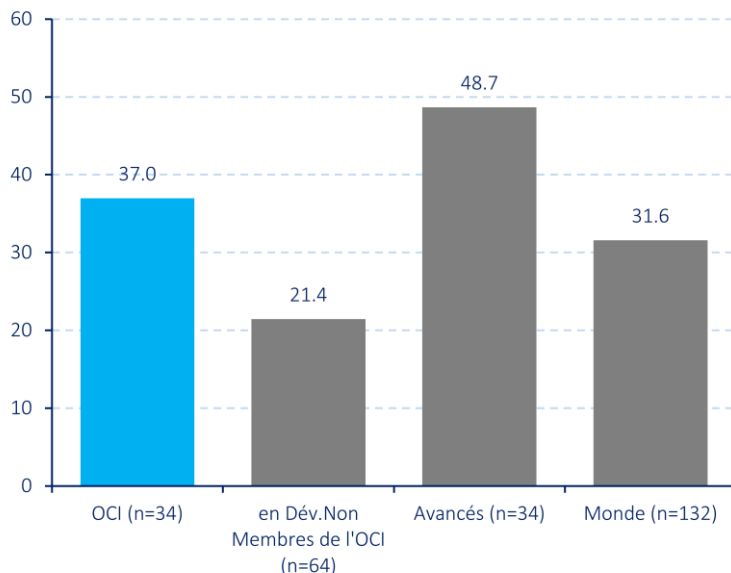
Source: Calculs de personnel de SESRIC basés sur des statistiques de l'OIT.

Gurría déclare que les « PME exigent l'attention particulière en tant que contribuant principaux à la création d'emplois à travers le monde. Ils expliquent approximativement 99% de toutes les entreprises et deux-tiers d'emploi dans les pays de l'OCDE et 97% de tous les emplois dans des économies émergentes » (OCDE, 2010).

Ce qui précède nous guide à la conclusion que la promotion de l'esprit d'entreprise est une politique essentielle pour résoudre le problème de chômage chez les jeunes dans les pays de l'OCI, mais ce qui est le statut d'esprit d'entreprise dans les pays de l'OCI et comment il compare à d'autres groupes de pays? La réponse à la question mentionnée juste se trouve sur le Schéma 3.12 et le Schéma 3.13. D'abord, le Schéma 3.12 montre la densité de MPME « *ce qui est le nombre de MPME par 1000 personnes* » dans les pays de l'OCI avec des comparaisons à d'autres groupes de pays. Il est évident du schéma que l'activité entreprenante dans les pays de l'OCI est très dynamique comparée aux pays en développement qui ne sont pas de l'OCI et aux pays avancés. En moyenne, il y a seulement 39

Schéma 3.12: Densité de MPME (par 1000 personnes)


Source: Société de finance internationale (SFI) de la banque mondiale, indicateurs 2010 de pays de MPME

Schéma 3.13: Part de MPME d'Emploi (% du total)


Source: Société de finance internationale (SFI) de la banque mondiale, indicateurs 2010 de pays de MPME 2010

MPME par 1000 personnes dans les pays de l'OCI comparés seulement à 11 dans leurs homologues en développement et à 37 dans les pays avancés. Le schéma 3.13 montre la part de MPME dans l'emploi comme pourcentage de la main d'œuvre totale. Les MPME utilisent un pourcentage plus élevé de la main d'œuvre totale dans les pays de

l'OCI en comparaison avec les pays en développement qui ne sont pas de l'OCI. En moyenne, les MPME utilisent 37% de la main d'œuvre dans les pays de l'OCI comparés à 21% dans les pays en développement qui ne sont pas de l'OCI et à 49% dans les pays avancés.

Ceci indique que, avec plus d'appui, les activités entrepreneuriales dynamiques dans les pays de l'OCI peuvent mener à une grande poussée dans les efforts de création d'emplois, un pourcentage plus élevé de la main d'œuvre étant dans l'emploi et la réduction du taux de chômage chez les jeunes. Cependant, certains pays de l'OCI font face à un certain nombre de contraintes le gênant à atteindre des niveaux d'esprit d'entreprise observés dans d'autres pays en développement de l'OCI et des pays qui ne sont pas de l'OCI comme phase initiale, et pays avancés comme phase suivante.

Une des contraintes principales de l'esprit d'entreprise dans les pays de l'OCI sont les questions des finances et le manque d'inclusion financière. Beaucoup de jeunes qui essaient de devenir des entrepreneurs doivent compter sur la leur propre épargne ou empreint de famille. Ceux qui n'ont pas l'économie ou les membres de famille qui peuvent leur fournir le capital initial sont pratiquement bloqués de l'esprit d'entreprise. Selon les résultats d'un scrutin de Gallup 2010, environ 90% des adultes résidant dans les Pays Membres de l'OCI considèrent la religion une partie importante de leurs vies quotidiennes (Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement, 2014). Ainsi, les entrepreneurs et les entreprises micro, petites, et moyennes se trouvent exclus des marchés financiers formels lorsqu'ils cherchent les produits conformes au Sharia qui ne sont pas facilement disponibles sur le marché. Ceci peut aider à expliquer pourquoi seulement environ 25% d'adultes dans les Pays Membres de l'OCI ont un compte aux institutions financières formelles, qui

Tableau 3.1: Une Demande Imprévisible par des Entrepreneurs et MPME pour les Produits Financiers Conformes à la Sharia

Région	Enquête / Année	Résultats
MOAN	IFC (2014)	35% de PME le Moyen-Orient et en Afrique du Nord (MOAN) sont exclus du secteur bancaire formel parce qu'ils cherchent des produits conformes à la Sharia-conformes à disponibilité limitée sur le marché
MOAN	IFC (2014)	Des 36% de banques dans la région du MOAN qui offrent des produits de PME, seuls 17 pour cent peuvent offrir des options islamiques
Majorité des Pays Musulmans	Karim, Tarazi et Reille (2008)	72% de personnes vivant dans la Majorité des Pays Musulmans n'utilisent aucun formulaire des services financiers islamiques. Cette statistique est vraisemblablement due à la portée limitée des institutions bancaires islamiques des PME dans le monde musulman
Mondial	CGAP (2007)	La microfinance islamique a la sensibilisation mondiale prévue de seulement 380.000 clients et représente seulement environ 0,5% de la sensibilisation totale de microfinance. Bien que 2010 évaluations mettent maintenant ce chiffre à 5%, le potentiel demeure toujours principalement intact.
MOAN	IFC (2014)	Si des produits appropriés sont développés et présentés, là existe un « nouveau potentiel prévu pour encaisser » l'espace de \$8,63 milliards à \$13,20 milliards pour le financement islamique de PME, avec un potentiel correspondant de dépôt de \$9,71 milliards à \$15,05 milliards à travers des pays de MOAN. Cependant, pour taper le potentiel fondamental, les banques islamiques doivent établir la capacité et développer les produits Sharia-conformes pour approvisionner à ce secteur naissant.

est au-dessous de la moyenne mondiale environ de 50% (Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement, 2014). Le tableau 3.1 accentue le fait qu'il y a une demande énorme des produits financiers conformes au Sharia par les entrepreneurs et des MPME mais cette demande est en grande partie imprévisible.

Par conséquent, pour enlever l'obstacle principal devant l'esprit d'entreprise dans des pays de l'OCI, les mesures d'augmenter l'inclusion financière sont nécessaires. Les mesures d'augmenter l'inclusion financière et les mesures de rencontrer la demande par les entrepreneurs et les MPME pour le produit financier de plainte de sharia serviront de poussée à l'esprit d'entreprise et de la création d'emplois au jeunes⁷.

⁷ Une discussion détaillée au sujet d'inclusion financière et d'ordres publics pour l'inclusion financière est hors de

Les pays de l'OCI doivent également consolider le sprint d'esprit d'entreprise entre les jeunes. Le meilleur endroit à commencer est les écoles. Les étudiants doivent être présentés aux concepts d'affaires et à l'idée que démarrer des affaires plus tard dans la vie est une option viable et attrayante. Dans beaucoup de pays de l'OCI avec un revenu moyen et avec des niveaux d'accomplissement d'éducation élevée, il y a pression sur les jeunes de leurs parents pour choisir ce qu'ils perçoivent comme travail garantie et stable dans le secteur public comme un premier choix et dans le secteur privé comme un deuxième choix. Dans ces pays l'opinion publique

portée de ce rapport, cependant ; le lecteur intéressé est conseillé d'examiner « le Rapport Financier Mondial de Développement 2014: L'Inclusion Financière » édité par la Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement

au sujet de l'esprit d'entreprise doit être modifiée, et ceci peut être réalisé par des campagnes promotionnelles à propos des exemples de succès inspirés des jeunes qui ont choisi l'itinéraire d'esprit d'entreprise. En outre, on a montré que l'utilisation de la série télévisée populaire pour influencer les attitudes de personnes a été réussie, ainsi la série télévisée populaire peut être employée pour influencer franchement des perceptions de personnes au sujet d'esprit d'entreprise. En conclusion, beaucoup de jeunes qui décident d'essayer de devenir des entrepreneurs manquent du marché et de la qualification technique pour faire ainsi et à cet égard, les incubateurs peuvent fournir une solution effective.

PROTECTION SOCIALE ET SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

La protection sociale fournit des réseaux de sécurité comprenant des programmes de sécurité sociale ou autres interventions de marché du travail qui permettent aux personnes de gérer les risques du marché du travail. Plus précisément, les systèmes de protection sociale protègent des personnes contre les effets négatifs du marché de travail exposé aux chocs externes. Aujourd'hui, tous les pays dans le monde ont un programme de protection sociale. Cependant, 73% de la population du monde continue à vivre sans couverture appropriée de protection sociale (l'OIT, 2014). Cela signifie que, pour la grande majorité des personnes, le droit fondamental de l'homme à la sécurité sociale est soit partiellement réalisé ou inexistant. D'autre part, la sécurité et la santé au travail (SST) représente un élément clé de la réalisation des conditions de travail convenables. Dans ce contexte, cette section décrit la situation actuelle de la protection sociale et, de la sécurité et la santé au travail au travail dans les Pays Membres de l'OCI.

4.1 Protection Sociale

Bien que la protection sociale soit devenue une priorité pour des pays dans le cadre de plus grands risques de marché du travail, elle porte un large éventail de définitions entre les décideurs responsables pour mettre en application des programmes de protection sociale. Généralement, la protection sociale est définie comme « ensemble de politiques et de

programmes conçus pour réduire la pauvreté et la vulnérabilité en favorisant les marchés du travail effectifs, en diminuant l'exposition des personnes aux risques, et en augmentant leur capacité de se protéger contre des risques et la perte de revenu » (BAD, 2011). Dans ce contexte, les programmes de protection sociale peuvent être groupés dans trois catégories : sécurité sociale, aide sociale et programmes de marché du travail.

La sécurité sociale se compose des programmes financés par des ouvriers et leurs employeurs ce qui couvrent la maternité ou travaillent des éventualités relatives telles que le chômage et une blessure au travail. L'aide sociale se rapporte aux ressources qui sont transférées aux personnes vulnérables sans d'autres moyens d'appui approprié. Les programmes de marché du travail sont composés des programmes passifs et en cours d'utilisation de marché du travail. Les programmes passifs de marché du travail incluent l'assurance de chômage ou les paiements de fin de service. Les programmes en cours d'utilisation de marché du travail se composent des politiques et des programmes qui favorisent l'emploi, l'efficacité des marchés du travail et la protection des ouvriers.

Contre ce contexte, cette section présente le raisonnement pour la protection sociale, les sous-composants importants de la protection sociale aussi bien que quelques estimations basées sur l'indice de protection sociale.

4.1.1 Motifs de la Protection Sociale

Pourquoi en économies de marché avons-nous besoin de gouvernements pour assurer la protection contre le risque de marché du travail ? Dans certains cas, le marché privé ne fournit pas l'assurance contre le risque de marché du travail. Dans ce contexte, la sélection défavorable et le risque subjectif représentent deux raisons principales de la non-existence d'un marché pour l'assurance contre le risque de marché du travail. La théorie défavorable de sélection prévoit que seulement les personnes qui ont l'intention d'abandonner leurs emplois achèteront l'assurance de chômage. Par conséquent, le secteur privé sera peu disposé à fournir l'assurance de chômage. D'autre part, le risque subjectif se produit quand les personnes avec l'assurance de chômage peuvent avoir moins d'incitations pour chercher des emplois parce qu'ils bénéficient déjà de leurs indemnités de chômage. Ceci signifie que ayant l'assurance de chômage augmente les coûts d'opportunité de trouver un nouveau emploi.

Même si un marché privé existe, un des arguments pour la protection sociale se base sur la possibilité d'encombrement de marché du travail. C'est quand un secteur est négativement affecté par la concurrence d'importation, la décision de licenciement par une entreprise produit une augmentation dans le groupe de chômeurs. Cette décision abaisse la probabilité assortie pour chaque individu cherchant un travail. Ce fait représente une extériorité qui mène à la congestion dans le marché du travail. Dans ce contexte, une subvention d'ajustement peut réduire le nombre de chercheurs et soulager cette congestion dans le marché du travail (l'OIT et OMC, 2011). Par conséquent, la protection sociale augmente l'efficacité en adressant des échecs du marché surgissant des extériorités telles que l'encombrement de marché du travail.

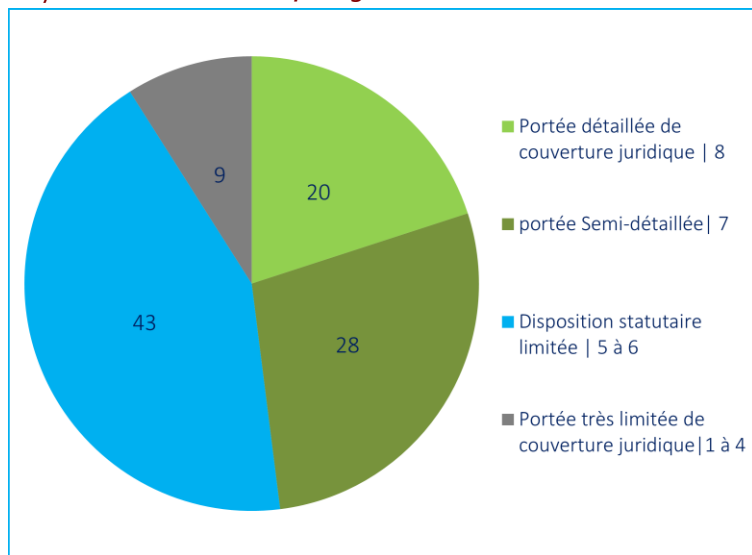
Un autre argument pour la protection sociale est basé sur les effets distributionnels de la

mondialisation. En d'autres termes, la mondialisation peut créer des gagnants et des perdants simultanément même s'il n'y a aucun coût combiné avec la mobilité des ouvriers d'un secteur à l'autre. Par exemple, en considérant une économie divisée largement en deux catégories telles que le capital et le travail, le commerce international bénéficie un de ces deux facteurs et fait du mal à l'autre d'une manière que le facteur riche gagne et le facteur petit perd. Dans ce contexte, le modèle de Heckscher-Ohlin prévoit que le taux de chômage pourrait diminuer dans un pays riche en travail et pourrait augmenter dans un pays riche en capitale en raison du commerce (Dutt et autres, 2009). À cet égard, la protection sociale peut améliorer des capitaux propres distributionnels en aidant les employés déplacés faisant face à des coûts mobiles.

4.1.2 Programmes de Protection Sociale : Sous-Composants Importants

Ce paragraphe examine les composants principaux des programmes de protection sociale et de leurs sous-composants importants tels que la sécurité sociale, l'assistance sociale et les programmes de marché du travail. Les composants importants et les sous-composants de la protection sociale inclut la sécurité sociale ; risques liés à la maladie, à la maternité, à la vieillesse, à l'accident au travail, à l'invalidité, aux survivants, aux allocations familiales et au chômage ; à l'aide sociale ; les transferts conditionnels d'argent liquide ; les pensions sociales ; l'alimentation d'école ; d'autres avantages (d'autres programmes alimentaires, avantages d'éducation) ; programmes de marché du travail ; développement de qualifications et formation ; et emplois publics et vivres contre travail.

Schéma 4.1: Systèmes de Sécurité Sociale Nationaux dans les Pays Membres de l'OCI, 2013



Source: Normes de travail internationales et base de données de législation nationale (NORMLEX)

Programmes de Sécurité Sociale

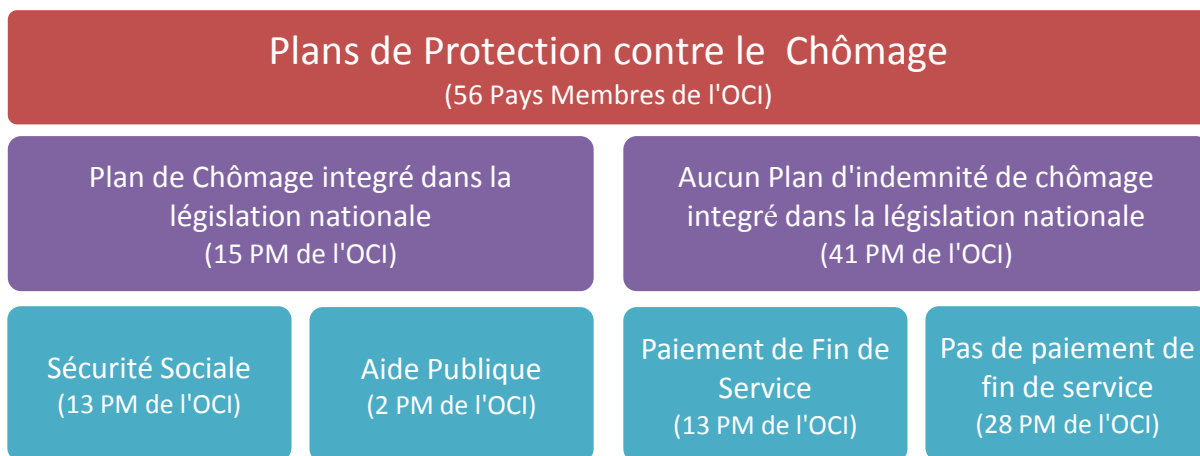
La couverture de sécurité sociale se rapporte au pourcentage de la population participant à ce programme. En 2013, la couverture moyenne de sécurité sociale dans 31 pays, pour lesquels les données sont disponibles, a été enregistrée à 27,1%. Les programmes de sécurité sociale en général couvrent les personnes qui ont été économiquement en activité dans le passé mais

ont perdu leur revenu de travail de manière permanente ou temporairement dû à la perte de leur travail actuel (indemnités de chômage), maladie, invalidité ou mort résultant d'un accident lié au travail ou une maladie (allocations des accidents au travail) ou la grossesse, l'accouchement et les responsabilités de famille (maternité, paternité ou allocations parentales, allocations infantiles ou familiales) (Annexe, Tableau 4A.1).

Le schéma 4.1 montre le nombre de Pays Membres de l'OCI par rapport aux différents systèmes nationaux de sécurité sociale. Seulement 10 pays de l'OCI ont une portée complète de couverture juridique se référant à 8 programmes de sécurité sociale ancrés dans la législation nationale telle que la maladie, la maternité, la vieillesse, l'accident au travail, l'invalidité, les survivants, les allocations familiales et le chômage. 20 pays de l'OCI ont une disposition statutaire limitée avec 5 à 6 programmes ancrés dans la législation nationale représentant la part la plus élevée.

Entre les programmes de sécurité sociale, les plans d'indemnité de chômage jouent une fonction clé en fournissant la sécurité de revenu aux ouvriers et à leurs familles en cas de chômage

Diagramme 4.1: Vue d'Ensemble des Plans de Protection contre le Chômage dans les Pays Membres de l'OCI (2013)



Source: Base de données de législation de protection d'emploi (EPLex) (2013)

provisoire contribuant à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale. Dans ce contexte, un certain nombre de pays dans le monde ont présenté des plans d'indemnité de chômage afin d'assurer la sécurité de revenu pour les ouvriers sans emploi et faciliter leur recherche des emplois dans l'économie formelle. Cependant, les pays emploient différents plans de protection du chômage (Diagramme 4.1).

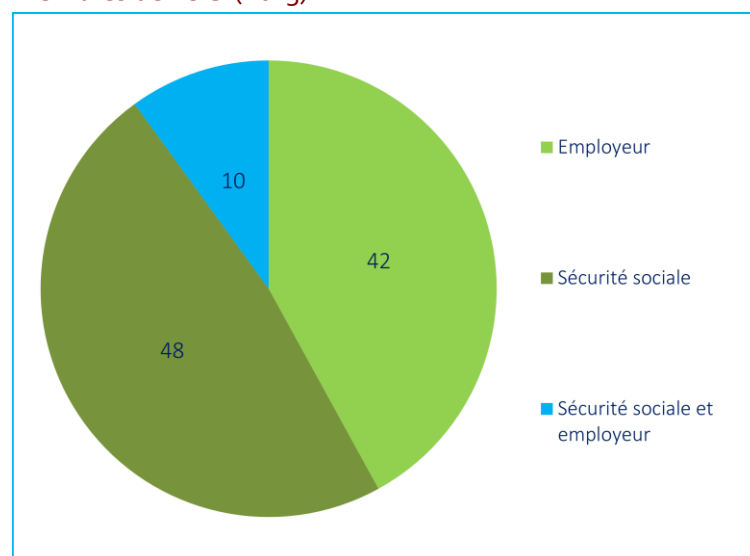
En 2013, 41 pays de l'OCI n'ont aucun plan d'indemnité de chômage ancré dans la législation nationale. Cependant, 13 de ces pays fournissent le paiement de fin de service pour des ouvriers couverts par le code de travail qui fournit un niveau limité de protection à quelques ouvriers. Plus avec précision, le paiement de fin de service s'élève à une semaine du salaire pour chaque année que l'employé travaillait. Des 15 pays de l'OCI qui ont des prestations de sécurité sociale en cas de chômage, la sécurité sociale publique est de loin le mécanisme le plus commun employé pour assurer la protection du chômage.

En plus de la protection du chômage, la protection de maternité pour les femmes employées est également un élément essentiel de la protection sociale afin de préserver la santé de la mère et de son nouveau-né aussi bien que fournir une sécurité de l'emploi. La sécurité de l'emploi inclut le maintien des salaires et les avantages pendant la maternité, la prévention du renvoi lors de la grossesse, les congés de maternité et une période après le retour au travail (l'ONU, 2010). Les plans de sécurité sociale forment la majorité de protection de maternité dans 24 Pays Membres de l'OCI (Schéma 4.2).

La norme internationale actuelle pour la durée des congés de maternité comme prévue dans la Convention de Protection de Maternité 2000 (no. 183) est de 14 semaines. Ceci représente une augmentation du niveau de 12 semaines spécifiques dans la convention précédente. Beaucoup de pays de l'OCI ne répondent pas aux nouvelles normes. En 2013, seulement 7 sur 50 pays de l'OCI ont des durées des congés de

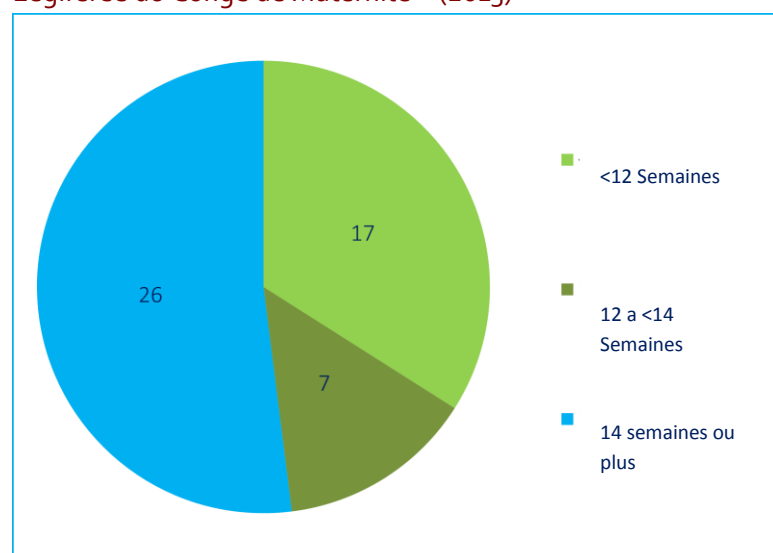
maternité qui répondent aux normes de 12 semaines stipulées dans la convention précédente de l'OIT. Cependant, 26 pays de l'OCI répondent à la nouvelle norme internationale de 14 semaines (Schéma 4.3).

Schéma 4.2: Plans de Protection de la Maternité dans les Pays Membres de l'OCI (2013)



Source: L'ONU, statistiques et indicateurs sur des femmes et des hommes, 2013.

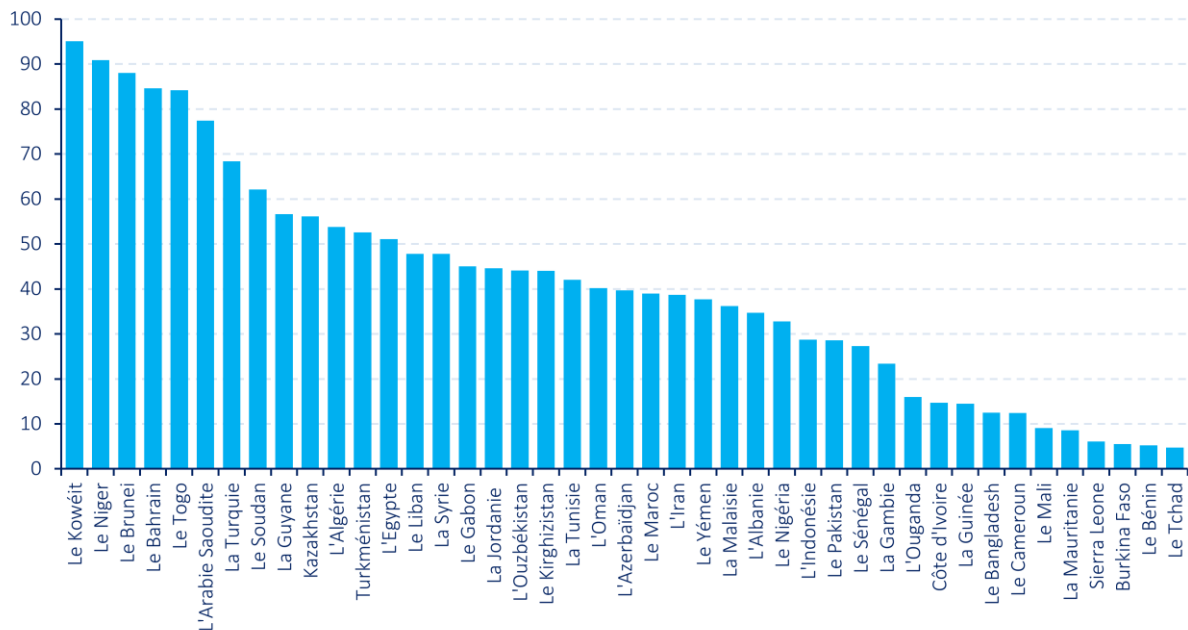
Schéma 4.3: Distribution des Pays Membres de l'OCI par Durée Légiférée du Congé de Maternité * (2013)



Source: L'ONU, statistiques et indicateurs sur les femmes et les hommes, 2013.

* Longueur des congés de maternité : La durée pour laquelle le congé de maternité est donné, si avec ou sans salaire.

Schéma 4.4: Évaluation de Couverture Juridique d'Accident du Travail comme % de la Main-d'Œuvre (2012)



Source: OIT

En termes d'accident au travail, en 2014, seulement 33,9% de la main-d'œuvre mondiale est couverts par la loi de la sécurité sociale obligatoire (l'OIT, 2014). D'ailleurs, la couverture juridique pour un accident au travail protège ceux dans l'emploi formel, tandis que les ouvriers dans l'emploi informel sont rarement couverts. Le schéma 4.4 récapitule les Pays Membres de l'OCI avec les taux de couverture juridiques les plus élevés et plus bas d'accident au travail. Il indique également la grande différence entre les Pays Membres de l'OCI en termes de couverture juridique d'accident au travail. Le Koweït a eu le taux le plus élevé avec 95%. En outre le Niger, le Brunei Darussalam, le Bahreïn et le Togo ont également eu des taux de couverture d'accident au travail plus élevé que 84%.

En termes de taux juridiques les plus bas de couverture d'accident au travail et suivant les indications du schéma 4,5, le Tchad a eu le plus à bas taux avec 4,7% de près suivis du Bénin, Burkina Faso, le Sierra Leone, Mauritanie à moins la couverture juridique d'accident au travail de 9% évaluée. Par conséquent, la basse

couverture de l'accident au travail dans beaucoup de pays de l'OCI indique un besoin urgent d'augmenter les conditions de travail au sujet de sécurité et de santé au travail.

Programmes d'Assistance Sociale

Les programmes d'aide sociale couvrent des transferts conditionnels d'argent liquide, des pensions sociales, alimentation scolaire, nourriture et des transferts en espèces aussi bien que d'autres types de programmes d'assistance sociaux. Dans ce contexte, les transferts conditionnels d'argent liquide sont les avantages monétaires périodiques aux pauvres ménages qui ont besoin de bénéficiaires pour se conformer aux conditions spécifiques telles que la fréquentation scolaire, les immunisations et les contrôles de santé. Les pensions sociales fournissent des transferts périodiques d'argent liquide aux plus âgés à l'extérieur ou supplémentaire au système contribuant de pension. Les programmes d'alimentation scolaire fournissent les rations de quantité, la nourriture supplémentaire en espèces ou les repas scolaires. La nourriture et les transferts en espèces incluent des coupons

alimentaires ou des subventions alimentaires visant les groupes vulnérables. D'autres programmes d'assistance sociaux se composent des avantages de famille et d'enfant aussi bien que de la pension d'invalidité.

Les données ne sont pas disponibles pour la majorité des pays de l'OCI au sujet des sous-composants d'aide sociale énumérés ci-dessus. Cependant, entre les pays de l'OCI pour lesquels les données sont disponibles, on constate que le Gabon et l'Égypte ont le pourcentage relativement élevé de la population participant à la nourriture et aux transferts en espèces (42,9% et 43,8%, respectivement), alors que Kazakhstan a la couverture de 21,7% dans des pensions sociales sans cotisations.

L'Ouzbékistan a également présenté l'aide sociale décentralisée en 1994. Il s'est fondé sur les groupes de communauté locale traditionnels de pré-Soviétique connus sous le nom de mahallas afin d'effectuer certains de ses programmes d'assistance sociaux et choisir leurs bénéficiaires. En 2009, 64% de dépense de l'aide sociale de l'Ouzbékistan a été administré par les mahallas (BAD, 2011).

Programmes de Marché du Travail

Il y a deux types de programmes de marché du travail : programmes en cours d'utilisation de marché du travail et programmes passifs de marché du travail. Les programmes en cours d'utilisation de marché du travail aident des personnes à assurer le travail. Leurs composants importants sont des programmes de formation de développement et de compétence aussi bien que des programmes de travail spéciaux tels que les emplois publics ou les programmes de vivres contre travail. D'autre part, les programmes passifs de marché du travail incluent de diverses formes de sécurité sociale telles que des paiements d'assurance et de fin de service de chômage.

Comme dans le cas d'assistance sociale, les données ne sont pas disponibles pour la majorité des pays de l'OCI concernant des sous-composants de programmes de marché du travail. Dans les pays de l'OCI pour lesquels les données sont des programmes disponibles, les programmes en cours d'utilisation de marché du travail constituent le sous-composant principal des programmes de marché du travail. Dans ce contexte, le tableau 4.1 montre le pourcentage de la population participant aux programmes en cours d'utilisation de marché du travail dans les Pays Membres de l'OCI. Entre les pays de l'OCI, pour lesquels les données sont disponibles, alors que l'Ouganda a le taux de couverture le plus élevé avec plus de 18%, le Yémen et le Pakistan ont les plus bas taux de couverture à moins de 0,1%.

En Afghanistan et au Bangladesh, les programmes en cours d'utilisation de marché du travail expliquent en général 23% et 36% de dépenses de protection sociale, respectivement (BAD, 2011). Le sous-composant le plus important des programmes en cours d'utilisation de marché du travail correspond au programme d'emplois publics dû à la grande taille du secteur non structuré dans les Pays Membres de l'OCI. Dans des programmes d'emplois publics, de pauvres employés manuels sont engagés pour travailler sur une base à court terme comme dans le secteur de la construction de l'infrastructure et des routes locales. Dans l'échange, ces ouvriers reçoivent un salaire de subsistance. Les emplois publics peuvent également aider à renforcer l'administration locale et sa capacité institutionnelle pour exécuter la politique de développement aussi bien que pour améliorer la participation locale.

Tableau 4.1: Programmes en cours d'utilisation de marché du travail dans les pays membres de l'OCI, 2013 ou les dernières données sont disponibles, %

Pays	Couverture
Ouganda	18,39
Maroc	8,30
Albanie	5,62
Djibouti	4,33
Bangladesh	4,32
Azerbaïdjan	2,31
Sénégal	2,08
Côte d'Ivoire	0,43
Irak	0,21
Pakistan	0,07
Yémen	0,07

Source: Banque Mondiale, ASPIRE

Un autre élément de programme en cours d'utilisation de marché du travail se rapporte au programme de vivres contre travail qui fournit aux communautés la nourriture comme incitation pour participer aux projets d'infrastructure. Par exemple, en Afghanistan, plus de 5.800 qualifiés et ouvriers non qualifiés ont été impliqués dans la construction de l'infrastructure telle que les barrages et les systèmes d'irrigation aussi bien que les réseaux routiers qui peuvent lier les villages à de plus grands marchés (BAD, 2011).

4.1.3 Indice de Protection Sociale

L'indice de protection sociale (IPS) a été développé par la Banque Asiatique de Développement (BAD) en 2005. C'était la première mesure détaillée de systèmes de protection sociale en Asie et le Pacifique. L'IPS global est une somme pesée d'IPS pour la sécurité sociale, l'assistance sociale, et les programmes de marché du travail. Les poids correspondent aux tailles relatives des groupes de bénéficiaires potentiels de chacun de ces trois programmes importants. Le tableau 4.2 compare des résultats

des IPS pour 10 Pays Membres de l'OCI à leurs dépenses de protection sociale comme ratio au PIB.⁸

La République de Kirghizistan a le plus haut IPS (0,32). Ceci signifie que ses dépenses de protection sociale égale à 32% de dépenses de ligne de pauvreté. Le Pakistan, en revanche, a enregistré le plus bas IPS (0,01). L'IPS de l'Ouzbékistan est 0,30. Sa dépense de protection sociale représente 8,43% du PIB, approximativement la moitié de la République du Kirghizistan. En outre, cinq Pays Membres de l'OCI, à savoir le Pakistan, l'Afghanistan, l'Indonésie, le Tadjikistan et le Bangladesh ont un IPS entre 0.01 et 0.05. Leur rapport des dépenses de protection sociale au PIB s'étend de 0,38% (le Pakistan) à 1,57% (le Bangladesh).

Tableau 4.2: Indice de protection sociale (IPS), dépense de protection sociale (PS) comme pourcentage du PIB dans les pays membres choisis de l'OCI, 2010

Pays	IPS	PS Dépenses en % de PIB
République Kirghiz	0.32	14.95
Ouzbékistan	0.30	8.43
Azerbaïdjan	0.19	6.31
Malaisie	0.14	3.43
Maldives	0.12	4.92
Bangladesh	0.05	1.57
Tadjikistan	0.04	1.22
Indonésie	0.02	0.67
Afghanistan	0.02	1.21
Pakistan	0.01	0.38

Source: BAD, indice de protection sociale

⁸ Les données de couvertures des IPS sur des programmes de protection sociale de gouvernement sont disponibles seulement pour 35 pays en Asie et le Pacifique, 10 dont sont les pays de l'OCI. Par conséquent, l'analyse en ce paragraphe est limitée seulement sur ces pays pour lesquels les données sont disponibles. Pour plus d'informations sur l'IPS, voir la BAD (2011).

Les IPS pour la sécurité sociale sont élevés pour l'Ouzbékistan, la République du Kirghizstan et l'Azerbaïdjan (Schéma 4.5). En outre, ces pays ont également les IPS d'ensemble élevés (Tableau 4.2). La sécurité sociale domine la protection sociale dans 6 Pays Membres de l'OCI. Les IPS pour l'assistance sociale pour l'Ouzbékistan, la République du Kirghizstan et l'Azerbaïdjan sont également comparativement élevés avec 0,09, 0,14 et 0,06, respectivement. Les IPS pour les programmes de marché du travail sont généralement assez bas, la moyenne pour 9 Pays Membres de l'OCI étant seulement 0,002. La raison principale des IPS très petit pour des programmes de marché du travail est que la taille

des bénéficiaires prévus est relativement petite. Cependant, le Bangladesh et l'Afghanistan ont les IPS relativement élevés pour ces programmes, principalement en raison programmes de marché du travail importants et en cours d'utilisation.

D'ailleurs, la largeur et la profondeur de l'indice de protection sociale sont également utiles afin d'évaluer le système de protection sociale d'ensemble dans un pays. Dans ce contexte, la largeur indique la proportion de bénéficiaires prévus qui bénéficient réellement des prestations de protection sociale, alors que la profondeur indique la taille moyenne des prestations desquelles ces personnes bénéficient. Il vaut bien mentionner que ces deux dimensions de la

Fenêtre 4.1: Politiques Actives de Marché du Travail

Des Politiques de Marché du Travail Actives (PMTA,) sont mises en application pour augmenter des offres d'emploi pour des chercheurs d'emploi et pour améliorer l'équilibre entre les travaux disponibles et les employés qualifiés. Les PMTA sont conçus pour aider des personnes à faire face au changement rapide et à encourager des personnes activement à chercher un emploi et à maintenir les périodes courtes du chômage bas. En formulant des politiques, qui visent effectivement les populations en danger, il est nécessaire de tenir compte du fait que le chômage de longue durée est plus prononcé pour quelques sous-groupes de population que d'autres. Il y a trois catégories principales : Services Publics de l'Emploi, programmes de formation et subventions d'emploi.

Afin d'assurer l'amélioration de l'efficacité des PMTA, la suite est recommandée par la Commission Européenne:

- Les programmes doivent être entrepris à une partie pour empêcher les chômeurs tombant dans le chômage de longue durée et devraient être concentrés sur l'activation du chômage de longue durée ;
- Profilant le besoin d'être pris pour la première identification des groupes risqués et l'adoption des mesures appropriées;
- Lors de l'acquisition de recherche des bonnes qualifications, la formation doit bien-être visée aux groupes spécifiques et être conçue en fonction de leurs besoins. Les formations professionnelles doivent être basées sur une fonction marqueur plus visée et orientée (basé sur lieu de travail ou combiné avec l'école);
- Les subventions de salaire devraient être bien visées et courues à une base à petite échelle. Des conseils devraient être offerts aux employeurs en particulier en période du taux de chômage élevé pendant que les subventions de salaire pourraient être moins attrayantes pour des employeurs;
- Les mesures de création d'emplois doivent être bien conçues et le besoin pour incorporer la formation;
- Les mécanismes doivent être en place qui fournissent des incitations pour que les employeurs maintiennent des ouvriers après que la subvention arrive à terme ou ont combiné avec d'autres mesures des PMTA afin d'améliorer l'employabilité des bénéficiaires dans le cadre des programmes intégrés;
- Des programmes, comme l'emploi subventionné, doivent être lancés sur une échelle plus petite et combiné avec les autres mesures des PMTA (Formation).

Un accent particulier est nécessaire pour les jeunes, étant donnés leurs hauts taux d'inactivité et de chômage.

Source: Commission européenne, <http://goo.gl/4Rnzvr>

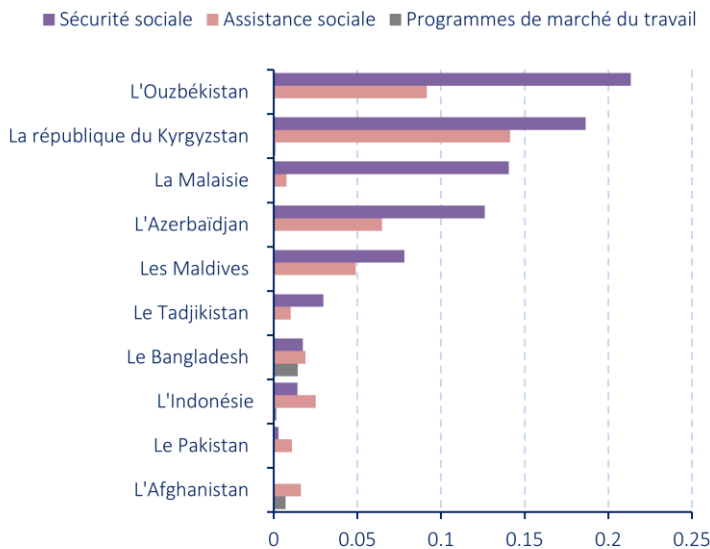
protection sociale sont inversement rapportées. En d'autres termes, s'il y a peu de bénéficiaires de la protection sociale, la taille moyenne de leurs avantages peut être relativement élevée. Au contraire, s'il y a beaucoup de bénéficiaires, la

taille moyenne de leurs avantages peut être relativement faible.

Le schéma 4.6 prouve que, sur 10 pays de l'OCI en Asie pour laquelle les données sont disponibles, alors que la Malaisie a la profondeur moyenne la plus élevée pour la couverture de protection sociale (1,36), l'Indonésie a la plus faible (0,03).

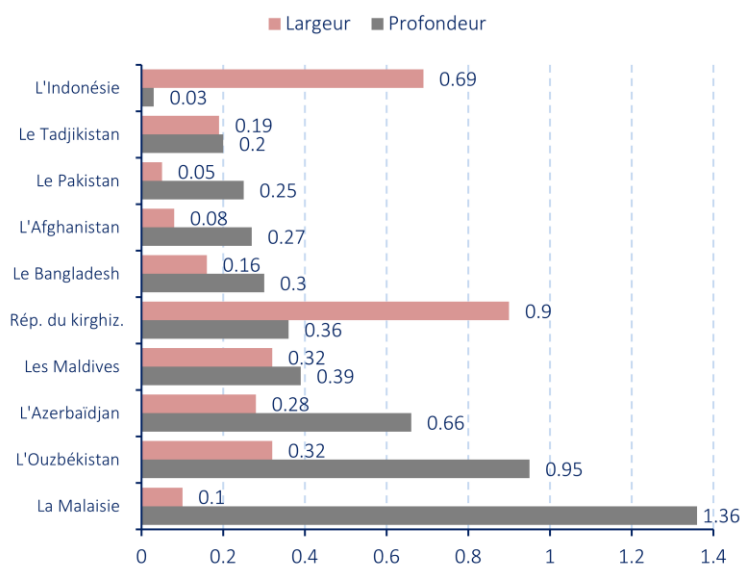
D'autre part, en termes de largeur de couverture de protection sociale, le Pakistan, l'Afghanistan et la Malaisie ont la plus basse moyenne de largeur. Ceci prouve qu'en Malaisie, alors que quelques bénéficiaires bénéficient des prestations assez substantielles, la grande majorité bénéficie des prestations relativement petites. L'Indonésie se tient dans le contraste marqué en Malaisie. Elle a la plus basse profondeur et la deuxième la plus élevée de largeur avec 0,69. Plus avec précision, 69% de tous les bénéficiaires potentiels de la protection sociale bénéficient de quelques prestations.

Schéma 4.5: Indice de Protection Sociale par Programme dans les Pays Membres Choisis de l'OCI (2010)



Source: Indice de protection sociale, BAD.

Schéma 4.6: Profondeur et Largeur de l'Indice de Protection Sociale dans des Pays Membres de l'OCI, 2010



Source: Indice de protection sociale, BAD.

4.2 Sécurité et Santé au Travail

La Sécurité et la Santé au Travail (SST) est généralement définie comme science de la reconnaissance, de l'évaluation et du contrôle des risques résultant dans ou du lieu de travail qui pourrait affecter négativement la santé et le bien-être des employés. La SST couvre un grand nombre de disciplines et beaucoup de lieu de travail et de dangers pour l'environnement.

La portée de la sécurité et la santé professionnelles avait évolué en réponse aux changements sociaux, politiques, technologiques et économiques du monde. Dans ce contexte, le progrès technologique rapide, les développements importants dans le transport et la communication, les modèles d'emploi changeants aussi bien que les changements des pratiques en matière d'organisation du travail a formé de nouveaux types des risques, des expositions et de risques. Les changements

démographiques qui ont causé des pressions sur l'environnement global également ont affecté la pratique de la sécurité et la santé professionnelles dans le monde du travail.

Contre ce contexte, cette section présente un aperçu des tendances au sujet de la SSP en termes d'accidents au travail et maladies mortelles liées au travail et accentue certaines mesures opérationnelles relatives telles que l'inspection dans le travail et la négociation collective.

4.2.1 Vue d'Ensemble des tendances

La base législative et les pratiques de reportage des accidents au travail et des maladies liées au travail varient entre les pays. Par conséquent, il y a des différences entre les accidents au travail et les statistiques des maladies liées au travail entre les pays dus à ces différentes pratiques de reportage.

Selon les dernières évaluations mondiales de l'OIT, il y avait plus de 321.000 accidents mortels du travail (l'OIT, 2013b). Un accident du travail qui est mortel est le résultat d'un accident du travail où la mort s'est produite dans un délai d'un an du jour de l'accident. Des 6.300 décès liés au travail

prévues qui se produisent chaque jour, 5.500 sont provoqués par différents types de maladies connexes au travail. En outre, 160 millions de cas des maladies liées au travail non fatales se produisent annuellement (l'OIT, 2013b).

Tableau 4.3: Tendances des Accidents du Travail et des Maladies Mortelles Liées au Travail dans le Monde

An	Accidents du Travail non Mortelles (au Moins une Absence de Quatre Jours)		Les Maladies Mortelles Liées au Travail
	Nombre	Taux*	
1998	263,621,966	12,534	
2000			2,028,003
2001	268,023,272	12,218	
2002			1,945,115
2003	336,532,471	12,966	
2008	317,421,473	10,612	2,022,570
2010	313,206,348	9,786	
2011			1,979,262

Source: Takala, J., Hamalainen, P. et autres. 2014. * Nombre d'accidents liés au travail par 100.000 personnes appartenant à la main-d'œuvre

Les maladies liées au secteur professionnel créent également d'énormes coûts. Il réduit la productivité des ouvriers et augmente les dépenses de soins de santé. À cet égard, les

Fenêtre 4.2: Réseau de l'OCI pour la Sécurité et la Santé au Travail (OCI-OSHNET)

Le Réseau de l'OCI pour la Sécurité et la Santé au travail (OCI-OSHNET) est un projet transnational de réseau dans le but d'établir une collaboration plus proche pour partager les connaissances, les expériences et les nouvelles technologies, la recherche et la formation communes de conduite, les échanges des bonnes pratiques et organiser de nouvelles initiatives, projets et programmes dans le domaine de la sécurité et la santé professionnelles parmi les institutions locales, nationales et régionales semblables, les chercheurs et les praticiens de la SSP, les administrations nationales, les décideurs politiques, les organisations de sécurité sociale et les employeurs et les organisations des ouvriers actifs dans ce domaine dans les pays membres de l'OCI.

L'OCI-OSHNET opère pour favoriser des capacités de ressource institutionnelle et humaine des Pays Membres de l'OCI dans le domaine de la SSP en organisant des programmes de coopération et d'association, y compris des réunions bisannuelles de réseau, des ateliers, des cours de renforcement des capacités, des recherches communes telle que le développement d'une directive de normes de sécurité et santé professionnelles de l'OCI et d'autres activités de collaboration dans le but d'améliorer la qualité du service dans le secteur.

L'OCI-OSHNET a développé une directive de normes de sécurité et santé professionnelles de l'OCI avec l'intention d'application des règlements internationaux et des normes de la SSP et pour populariser des normes de santé et sécurité professionnelles en ce qui concerne des projets financés par les institutions compétentes de l'OCI.

accidents et les maladies liés au travail ont comme conséquence une perte annuelle de 4% dans le PIB mondial (l'OIT, 2013b).

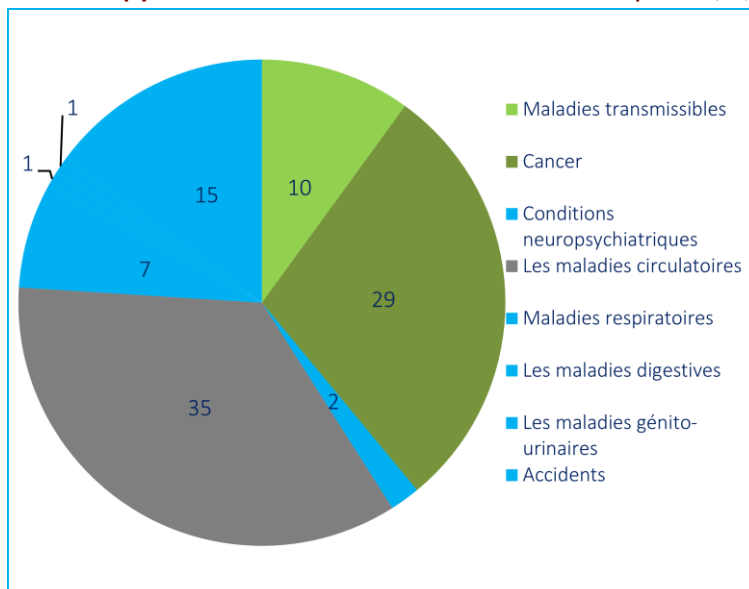
D'autre part, le nombre de maladies mortelles liées au travail dans le monde est demeuré presque le même avec une petite baisse en 2011 comparée à 2008 (tableau 4,3). Il y avait également plus de 313 millions d'accidents du travail non fatals (avec au moins l'absence de quatre jours) en 2010. Un accident du travail non

menant pas à la mort. Le nombre et le taux d'accidents du travail non fatals sont demeurés presque le même en 2010 avec seulement une petite diminution depuis 2008.

Mondialement, les maladies circulatoires à 35% et les cancers à 29% étaient les maladies supérieures responsables de 2/3 des décès des maladies liées au travail, suivi des accidents et violence à 15% et des maladies transmissibles 10% (Schéma 4.7). La recherche récente a prouvé que les maladies attribuées pour travailler augmentent lors qu'un pays transite d'une phase développante à un état plus développé (Takala, J., Hamalainen, P. et autres 2014).

La législation et les règlements appropriés ainsi que des moyens acceptables de l'application, sont essentiels pour la protection de la sécurité et santé des ouvriers. Par conséquent, la SSP peut être fixé par un système approprié et convenable d'inspection. À côté de l'inspection de travail, il y a des provisions également connexes à la négociation collective, qui établit des conditions pour des négociations entre les employeurs et les ouvriers. Puisque les processus législatifs sont lents, les conventions collectives sont plus appropriées à établir les conditions au sujet des conditions de travail et l'environnement de travail à une entreprise.

Schéma 4.7: Mortalité liée au Travail dans le Monde, 2011 (%)



Source: Takala, J., Hamalainen, P. et autres. 2014.

fatal est le résultat d'un accident du travail ne

PARTICIPATION ET MIGRATION

Cette section discute la participation et la migration aux marchés du travail dans les Pays Membres de l'OCI. La section 1 de ce rapport a discuté et a analysé les taux d'activité de main-d'œuvre dans les Pays Membres de l'OCI dans une perspective comparative et a analysé des données sur des groupes de différents sexes et tranches d'âge. Bien que l'analyse faite dans la section 1 fournisse quelques informations sur les principales causes du taux d'inactivité élevé de la population, il est encore utile de se concentrer sur la question suivante : pourquoi quelques parties de population telles que les femmes, les jeunes et les personnes âgées dans la société ont une tendance plus élevée de rester hors de la main-d'œuvre dans les Pays Membres de l'OCI ? À cet effet, cette section commence par une discussion sur les défis liés à la participation à la main-d'œuvre et discute plusieurs implications politiques.

Cette section examine plus profondément le sujet de la migration de la main d'œuvre ; un autre facteur important qui affecte les marchés du travail de différentes manières. Les discussions sur la migration de la force de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée ont été faites séparément. À cet égard, l'analyse dans cette section reflète des défis spécifiques provenant de la migration des deux groupes d'ouvriers dans les Pays Membres de l'OCI. Après la discussion des défis et des implications de migration de travail, des recommandations de politique spécifiques ont été données pour les Pays Membres de l'OCI.

5.1 Participation

La participation implique l'engagement de l'âge de population travaillante dans la main-d'œuvre. L'opposé du terme de participation est l'inactivité dans les sciences économiques du travail. Le taux d'inactivité est employé pour mesurer la proportion de l'âge de population travaillante d'un pays qui n'est engagée activement sur le marché du travail, ni travaillant ni recherchant un travail. La somme du taux d'inactivité et du taux d'activité de main-d'œuvre est égale à 100%, reflétant l'âge total de population travaillante.

Il y a un grand choix de raisons pour lesquelles certaines personnes ne participent pas à la main-d'œuvre. S'occupant des membres de la famille, la retraite, la maladie, l'invalidité, l'éducation, l'indisponibilité des emplois appropriés, et le refus de travailler sont entre les raisons principales. Une augmentation du nombre de personnes, qui sont inactif, pour toute raison que ce soit, peut changer le taux de chômage car elle peut réduire le nombre d'employés, des chômeurs ou les deux.

Le taux d'inactivité dans les Pays Membres de l'OCI tombe lentement, qui a diminué à 40,2% en 2014 de 41,2% en 2000 (Schéma 5.1). Dans les pays en développement qui ne sont pas de l'OCI et les pays avancés, on observe une tendance légèrement à la hausse. La part de la population inactive dans les pays en développement qui ne sont pas de l'OCI a augmentée jusqu'à 34,4% en 2014 de 31,6% en 2000. Au niveau du pays

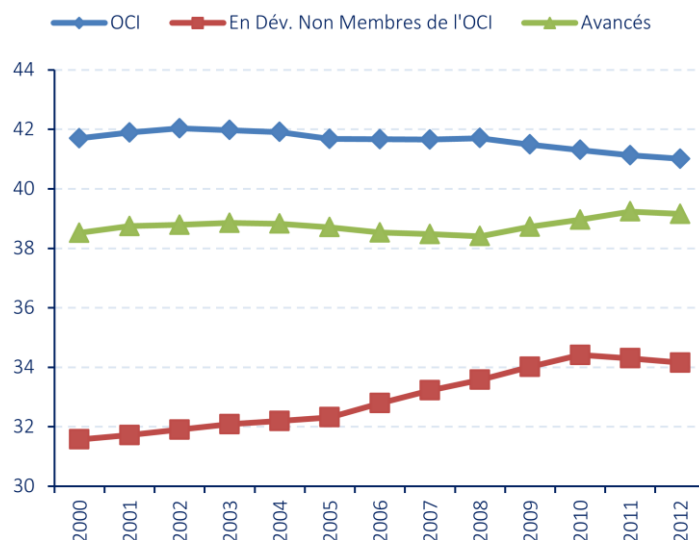
individuel dans le groupe de l'OCI, le Qatar, la Mozambique et le Burkina Faso ont les plus faibles taux d'inactivité. D'autre part, la Palestine, la Jordanie et l'Irak ont les taux d'inactivité les plus élevés.

Bien que le taux d'inactivité ait diminué lentement, le niveau moyen reste relativement très élevé pour le groupe de l'OCI. L'environnement et les politiques décourageants pour des femmes, des personnes âgées, les jeunes et les handicapés mènent les Pays Membres de l'OCI pour accumuler une importante quantité de population inactive. Les paragraphes suivants élaborent quelques défis principaux pour ces groupes spécifiques et discutent quelques recommandations de politique pour chaque groupe.

5.1.1 Encourager la Participation des Femmes à la Main-d'Œuvre

La participation des femmes dans la main-d'œuvre et les activités économiques est importante pour la croissance et le développement économique. L'indice d'espace entre les sexes du forum économique mondial a été développé pour capturer l'importance de disparités fondées sur le sexe dans les pays. Dans cet indice, une des quatre dimensions principales s'appelle la participation économique des femmes. Selon cet indice, une part plus élevée des femmes économiquement inactives empêche non seulement les pays en atteignant leur PIB de potentiel mais déclenche également la disparité entre les sexes dans la société où les femmes ne pourraient pas avoir des libertés économiques égales à celles des hommes. Le manque de libertés économiques (ou de sa présence limitée) pour des femmes mène à quelques problèmes graves en limitant leur accès aux services de base tels que l'éducation et la santé. L'accès limité aux services de base contraint le potentiel pour la croissance et développement économique en limitant leur participation productive, entrave de

Schéma 5.1: Taux d'Inactivité Total (%), 2000-2015



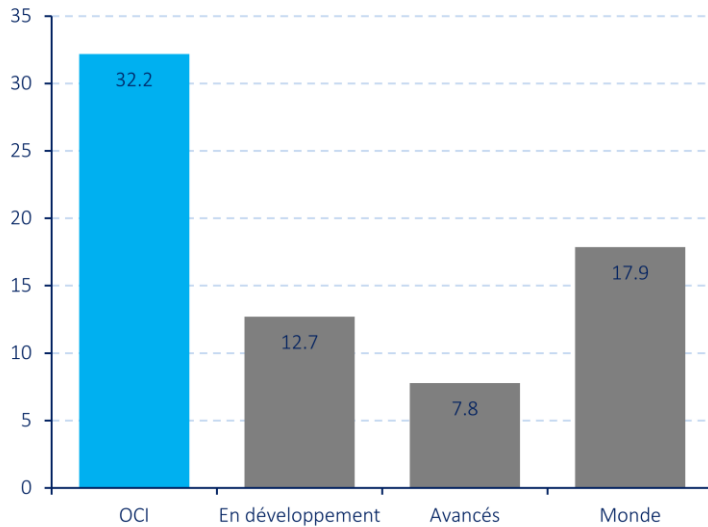
Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

ce fait des revenus produits pour une meilleure vie. En un mot, un problème relatif à la participation économique peut se tourner vers un problème sérieux de développement par stades avancés, qui reflète l'importance de la question aux responsables politiques.

En termes de taux d'inactivité parmi la population femmes dans les Pays Membres de l'OCI, on observe une tendance diminuante, qui est tombée à 58,8% en 2014 de son niveau de 61,6% en 2000. Cependant, l'inactivité parmi la population des femmes est inférieure considérablement dans les pays en développement qui ne sont pas de l'OCI (47,4%) et les pays avancés (46,8%) comparés au groupe de l'OCI (voir la section 1,7). Ceci implique que les marchés du travail dans les Pays Membres de l'OCI ne fournissent pas un environnement très permettant pour que les femmes participent dans la main-d'œuvre.

Un autre indicateur employé pour suivre la voie de la participation économique des femmes dans des activités économiques est le taux d'activité de main-d'œuvre qui a été discuté en détails dans la section 1 de ce rapport. Le schéma 5.2 accentue l'existence de la différence remarquable entre les taux des hommes et la participation de main-

Schéma 5.2: Écart Hommes-Femmes dans les Taux d'Activité de Main-d'œuvre (Pourcentage), 2013



Source: WDI. Note : écart entre les sexes = taux d'activité de la main d'œuvre masculine - taux d'activité de main-d'œuvre féminine.

d'œuvre des femmes. Selon la Banque Mondiale, il y a la disparité entre les sexes de plus de 30 pourcent entre les hommes et les femmes dans les Pays Membres de l'OCI, qui est l'écart entre les sexes observé le plus élevé comparé à d'autres groupes de pays (Schéma 5.2). Dans les pays avancés, l'écart entre les sexes dans les taux d'activité de main-d'œuvre a été mesuré autour de 7 pourcent, où la moyenne mondiale a été calculée en tant que 17 pourcent. Observant même un indicateur de base sur des taux d'activité de main-d'œuvre indique que les Pays Membres de l'OCI doivent concevoir des politiques spéciales pour encourager la participation des femmes dans des activités économiques et pour réduire la disparité entre les sexes dans la vie économique.

Les politiques suivies des Pays Membres de pays avancés et de l'OCI avec des taux d'activité élevés de main-d'œuvre de femmes, tels que la Mozambique et le Kazakhstan, peuvent constituer une base pour un agenda de réforme afin d'autoriser la participation des femmes dans des activités économiques dans d'autres pays de l'OCI. Ces points de l'ordre du jour spécifiques pour des femmes sont discutés au-dessous de

quatre larges sujets : éducation, santé, économie et droits sociaux, et société de violence et civile.

Éducation

Les Pays Membres de l'OCI souffrent de faibles taux d'alphabétisation à la population des hommes et des femmes, provenant des niveaux bas des investissements dans l'éducation de base comparée aux pays avancés. Cependant, l'analphabétisme parmi la population des femmes est plus commun que la population des hommes, qui limite la participation des femmes dans des activités économiques durant toute leur vie. Même lorsqu'ils participent, ces femmes illettrées peuvent travailler seulement dans les emplois avec la productivité et le profit faibles, tel que les emplois domestiques ou des activités agricoles. Bien que les Pays Membres de l'OCI accomplissent le progrès en améliorant des taux d'inscription et d'achèvement à l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, il y a pièce encore suffisante pour le développement. D'ailleurs, il y a des différences importantes observées parmi la population des hommes et des femmes en termes de taux d'inscription et d'achèvement où des filles sont en grande partie défavorisées. À cet égard, les politiques de l'éducation devraient encourager des femmes dans les Pays Membres de l'OCI à assister et accomplir à des niveaux d'enseignement plus élevés pour améliorer leurs compétences et qualifications. À cet effet, les politiques pour réaliser une égalité plus élevée et d'accès à l'éducation à tous les niveaux devraient être un souci principal des décideurs politiques dans les Pays Membres de l'OCI. D'ailleurs, dans tous les pays Membres de l'OCI il y a des différences remarquables en termes de niveaux d'éducation des femmes et de leur participation dans les activités économiques. En particulier, les différences dans les indicateurs d'éducation entre les pays Asiatiques Centraux et les pays Sub-Sahariens deviennent plus évidentes (SESRIC, 2014c). Par conséquent, il y a pièce pour que le

développement et les pratiques soient bénéficiés d'autres Pays Membres de l'OCI en termes d'accès égal et plus élevé à l'éducation pour des femmes et des hommes.

En plus de l'enseignement conventionnel, les programmes de la formation technique et professionnelle (FTP) aideraient des Pays Membres de l'OCI à augmenter la participation des femmes à la main-d'œuvre et aux activités économiques. Les programmes de la FTP sont utiles chacun des deux pour les adultes et les jeunes qui ont besoin des qualifications supplémentaires qui les aideraient à produire à valeur ajoutée supplémentaire pour la société. La section 2.4 fournit une description détaillée des avantages des programmes de la FTP

De façon générale, dans les Pays Membres de l'OCI, sans assurer l'égalité d'accès à l'enseignement conventionnel et mettre en application les programmes de la FTP particulièrement conçus pour des femmes en prenant en considération des conditions socio-économiques locales, il n'est pas facile de réaliser une participation plus élevée de main-d'œuvre des femmes.

Santé

Assurément, l'accès limité des femmes à l'éducation, suivi des conditions socio-économiques locales, affecte la santé des femmes et leur décision de participer dans la vie active. Les femmes dans les pays en développement, y compris les membres de l'OCI, sont sous la pression élevée de fertilité qui les empêche à investir dans leur développement personnel et mène aux problèmes de pré-naissance et de santé de pro-naissance pour des mères et pour des nouveau-nés (SESRIC, 2013). Le manque ou la présence limitée des Services Sociaux et des filets de sécurité tels que la fourniture de couverture prénatale détériore également la situation pour des femmes et fait certainement un effet inverse sur leur décision pour participer dans le marché du travail. En particulier, le problème devient plus

évident pour les épouses et les mères adolescentes qui sont âgées entre 15-19 ans. Ces jeunes épouses et mères en grande partie ne pourraient pas finir leurs études et elles souffrent des problèmes de santé graves provenant du tôt-mariage et de la grossesse à de jeunes âges. L'éducation et l'état de santé de ces jeunes mères affectent négativement leur décision pour participer dans les activités économiques et le marché de travail formels (OMS, 2013).

Ces arguments accentuent que les Pays Membres de l'OCI doivent investir plus dans la santé maternelle et nouveau-née afin de réduire la mortalité maternelle et la mortalité infantile. Beaucoup de Pays Membres de l'OCI doivent également traiter les problèmes la prédominance de l'indice de fertilité élevé particulièrement dans les zones rurales qui affectent l'état de santé des femmes et limitent naturellement leur participation dans la main-d'œuvre et les activités économiques. Afin de réaliser une participation des femmes plus élevée dans la main-d'œuvre, les investissements dans le domaine de santé devraient couvrir des investissements physiques (hôpital, cliniques, écoles de médecine etc.) et des investissements de capital humain (formation pour la mère et pour le personnel de soins de santé etc.).

Droits Économiques et Sociaux

Les pays avancés fournissent un ensemble complet des droits économiques et sociaux aux travailleuses actives afin de les rendre confortables pendant la grossesse et après l'accouchement. Les éléments principaux de ces droites incluent le congé payé de grossesse, le congé payé de naissance, les heures de travail réduites et flexibles, l'option du travail à domicile pendant des périodes indiquées, et la prestation des services de maternelles d'enfants et l'appui de garderie d'enfants pour les travailleuses actives. Ces genres de droites visent à s'assurer que les femmes ne sont pas découragées du travail et restent en tant qu'élément productif de la société

pendant la grossesse et après l'accouchement. Les pays en développement, y compris les membres de l'OCI, ont également commencé à adopter certaines de ces droites mentionnées ci-dessus aux divers niveaux. Cependant, il est évident que dans beaucoup de Pays Membres de l'OCI ces droites ne soient pas assez suffisantes pour encourager les femmes à participer dans le marché du travail. Par conséquent, les Pays Membres de l'OCI doivent fournir des droits économiques et sociaux augmentés pour des travailleuses actives en adaptant des bonnes pratiques et des politiques étant mises en application dans les pays avancés dans leurs conditions locales. Ce faisant, la population des femmes inactive se joindrait dans la main-d'œuvre et finalement commencerait se produire à valeur ajoutée pour la société.

Une autre politique pour encourager la participation des femmes dans les activités économiques est d'exécuter un plan national sur la discrimination positive pour des femmes dans l'emploi. Beaucoup de pays avancés avaient maintenu des politiques positives de discrimination pour que les femmes soient mises en application par les secteurs publics privés et. En particulier, dans certaines sous-régions de l'OCI et des Pays Membres, la participation active des femmes dans la vie active n'est pas due facile aux coutumes locales, à la culture et aux normes sociales. En conséquence, l'engagement d'un employé femelle devient également des difficultés pour les employeurs. À cet effet, pour encourager des employeurs à engager plus de femmes en les présentant avec certains avantages tels que la droite d'exempter de quelques impôts ou en fournissant certaines prestations sociales peuvent être une politique effective pour autoriser la participation des femmes à la vie active.

Violence et Société Civile

Dans les pays en développement, y compris les Pays Membres de l'OCI, en moyenne, la violence

et l'abus contre les femmes est plus répandu comparés à ceux observés dans les pays avancés (OMS, 2013). La violence et l'abus contre les femmes à la maison et au travail affectent leur santé mentale négativement et les découragent à participer dans des activités économiques. Le manque de règles et de règlements à faire face à la violence limite la participation des femmes dans la main-d'œuvre. Les règles et les règlements également de mise en œuvre contre la violence et l'abus est strictement très important. De cette façon, un message aux femmes peut être fourni qu'il y a tolérance zéro à la violence et à l'abus. Par de meilleures politiques de l'éducation, il serait possible de réduire au minimum la violence et l'abus contre les femmes au fil du temps.

Une autre politique pour lutter contre la violence à la maison et au travail est de reconstituer l'institution de famille. Les politiques visant à autoriser l'institution de famille et à réduire le taux de divorce accumuleraient une société plus forte dans laquelle la violence devient moins répandue. Par conséquent, les décideurs politiques dans les Pays Membres de l'OCI doivent agir afin de renforcer l'institution de famille et réduire les taux de divorce, qui constituent un danger grave pour la structure familiale et le bien-être social qui empêche certaines femmes de participer dans la main-d'œuvre.

Dans la lutte contre la violence et l'abus contre les femmes, les pouvoirs publics ont leurs propres limites. Dans beaucoup de Pays Membres de l'OCI, les organismes de société civile (OSC) aident les femmes qui sont maltraitées ou sous la violence par l'appui juridique, financier et psychologique. Par conséquent, les OSC mènent à bien une mission importante et aident les gouvernements dans leurs politiques sur l'habilitation économique des femmes.

Dans certains Pays Membres de l'OCI les organismes spécialisés de société civile

fournissent des programmes de formation pour les femmes qui manquent des qualifications qui les aident à se joindre dans la main-d'œuvre. En outre, ces OSC organisent des programmes de formation afin d'améliorer les qualifications existantes des femmes et gagner des qualifications supplémentaires afin d'augmenter leur employabilité avec de meilleures conditions de travail, un salaire plus élevé, et des emplois avec un statut amélioré. À cet effet, les OSC jouent un rôle critique en autorisant des femmes dans la société. Certains Pays Membres de l'OCI fournissent un excellent environnement convenable pour ce genre d'OSC (SESRIC, 2014d). Cependant, dans certains Pays Membres de l'OCI, les OSC opérant pour des femmes doivent confronter beaucoup de problèmes de règlement aux aspects financiers. Par conséquent, les responsables politiques dans les Pays Membres de l'OCI doivent revisiter le rôle des OSC particulièrement en termes d'habilitation de la participation économique des femmes et apporter les modifications nécessaires pour créer un environnement plus convenable pour tels organismes.

De façon générale, ces politiques de large éventail mentionnées ci-dessus impliquent que le fait d'traiter les problèmes la participation économique des femmes exige un ensemble complexe d'interventions de principes des politiques de l'éducation aux règlements pour les organismes de société civile. Par conséquent, tous ces efforts de politique devraient être contrôlés soigneusement sous une chronologie indiquée avec un plan d'exécution. Autrement, il serait difficile d'atteindre les résultats prévus sur l'habilitation économique des femmes dans les Pays Membres de l'OCI.

5.1.2 Mesures pour d'Autres Groupes Spécifiques

En plus des femmes, il y a quelques autres parties de population qui montrent l'attachement limité

au marché du travail. Ce paragraphe discute brièvement des défis de canalisation et énumère quelques mesures d'augmenter la participation de ces groupes spécifiques, en particulier les jeunes, les personnes âgées et les personnes handicapées, dans les activités économiques et la main-d'œuvre.

Jeunes

Plus que la moitié des jeunes dans les pays de l'OCI continuent à rester inactifs (Schéma 5.3). En 2014, 55,2% des jeunes restent hors de la main-d'œuvre dans le groupe de l'OCI. Les pays avancés et les pays en développement qui ne sont pas de l'OCI ont connu une augmentation du taux d'inactivité des jeunes et en 2014 ce taux a atteint 52,5% et 51,5%, respectivement. Le niveau élevé du taux d'inactivité vu parmi la jeune population peut en grande partie être expliqué par la participation et l'achèvement décroissants à l'éducation à plein temps.

Par rapport aux pays avancés, les taux d'achèvement scolaires parmi la jeune population sont relativement inférieurs dans les Pays Membres de l'OCI et les pays en développement qui ne sont pas de l'OCI provenant des taux élevés de répétition et d'abandonnement des institutions d'éducation (SESRIC, 2014c). Le manque de certificats et des diplômes éducatifs pour les jeunes leur empêchent en grande partie de se joignant dans le marché actif du travail parce que sans certificats et diplômes officiels ils ne peuvent pas faire une acte de candidature ou commencer un travail.

Les problèmes avec la planification d'éducation mènent aux liens faibles entre les institutions d'éducation, les entreprises et les agences pour l'emploi qui ont comme conséquence un taux plus élevé de compétence-disparité sur les marchés du travail. Un taux plus élevé de compétence-disparité réduit la satisfaction au travail et augmente le chômage entre les jeunes. Finalement, beaucoup de jeunes sont découragés pour chercher un travail.

Le manque et la qualité des programmes de la FTP emprisonnent la jeune population dans des emplois peu qualifiés, moins-productifs et à bas salaires. On observe généralement qu'une part significative des jeunes n'a pas accès aux programmes de la FTP dans les Pays Membres de l'OCI dus à différents facteurs socio-économiques.

De façon générale, il est évident qu'augmentant l'enseignement conventionnel et les programmes de la FTP sont deux dimensions de politique importantes afin d'augmenter les taux d'activité de main-d'œuvre des jeunes dans les Pays Membres de l'OCI. Il est également important d'augmenter la capacité des Pays Membres de l'OCI afin de réduire la compétence-disparité qui décourage les jeunes personnes pour entrer dans le marché du travail. L'accumulation en ligne et les systèmes centralisés pour les autorités d'emploi public peuvent aider les Pays Membres de l'OCI d'assortir l'offre et la demande de travail plus effectivement et réduiraient l'heure pour la recherche d'emploi.

Personnes Âgées

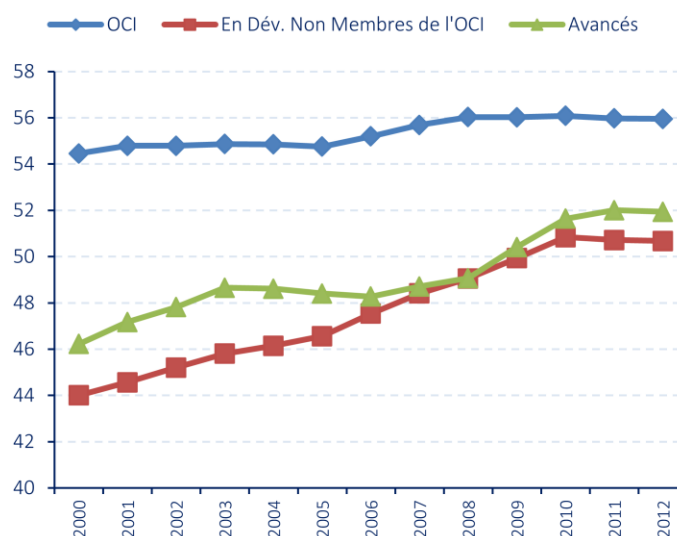
La qualité des programmes de la FTP et le manque de formation au travail empêchent des ouvriers pour gagner des qualifications supplémentaires ou pour améliorer leurs qualifications existantes. Le manque de qualifications spécifiques ou le niveau d'habileté insuffisant mènent à un problème où un ouvrier veut changer son travail ou soit forcé à le changer. Dans les pays en développement, y compris les Pays Membres de l'OCI, il est relativement plus difficile que les ouvriers se déplacent à travers différents emplois (c.-à-d. moins de mobilité de la main-d'œuvre). Une telle difficulté décourage les personnes supérieures plus expérimentées pour rester active sur le marché du travail et pour rechercher des emplois alternatifs quand ils deviennent sans emploi.

En plus de la dynamique de marché du travail mentionnée ci-dessus, l'existence et la couverture de la pension et les systèmes de sécurité sociale

affectent considérablement les décisions des ouvriers pour rester active et pour continuer à travailler dans des âges avancés. Selon le schéma 5.4, comparé aux pays avancés, les personnes plus âgées dans les pays en développement de l'OCI et les pays qui ne sont pas de l'OCI restent actives jusqu'à des âges plus avancés dû principalement à la couverture partielle des systèmes de sécurité sociale, aussi bien que la valeur relativement basse des pensions reçues par ceux qui sont couvertes. Cependant, être actif au marché du travail à un âge avancé, en particulier dans les pays en développement, n'implique pas nécessairement que toutes ces personnes âgées peuvent exercer entièrement leur profession et rester assez productives pour obtenir la compensation de travail satisfaisante.

D'une perspective historique, le schéma 5.4 montre que les taux d'activité de main-d'œuvre à la population, plus de 65 vivant dans les pays de

Schéma 5.3: Taux d'Inactivité chez les Jeunes (%), 2000-2015



Source: L'OIT, ensemble de données 2015 de WESO, (e : prévu, p : projeté).

l'OCI (pour les deux sexes) avaient diminué, ce qui peut indiquer une amélioration de la protection sociale pour les personnes âgées. D'autre part, les chiffres moyens pour les pays avancés (pour les deux sexes) ont été sur la hausse depuis 2000, ce

qui peut montrer l'insuffisance des systèmes et des pensions de sécurité sociale et/ou une augmentation de l'âge de retraite statuaire.

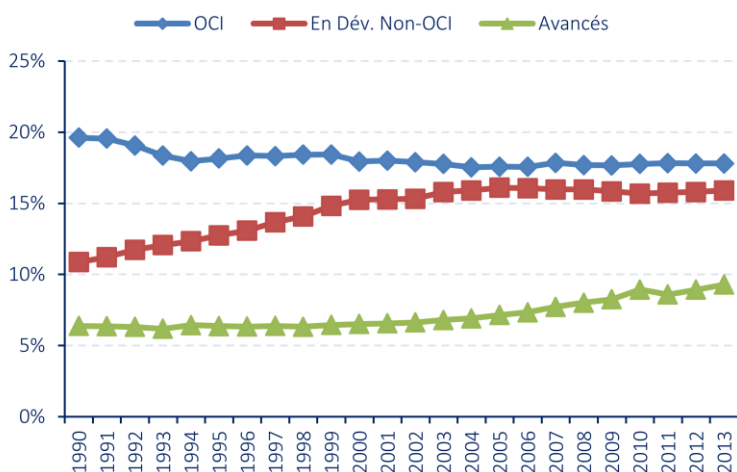
Le schéma 5.4 indique qu'il y a un espace entre les sexes significatif dans la participation de main-d'œuvre pour les personnes âgées dans tous les groupes de pays. La participation de main-d'œuvre pour les femmes âgées est inférieure considérablement à celle des hommes. Cependant, dans les pays de l'OCI l'écart entre les sexes, qui défavorise les femmes, est plus évident. Dans le groupe de l'OCI, en moyenne, le taux d'activité de main-d'œuvre pour des femmes de plus de 65 a diminué de 20% en 1990 à 18% en 2013 ; par contre, pour les hommes, le taux a baissé de 50% à 42% au cours de la même période.

Dans les pays en développement, les systèmes de sécurité sociale ne sont pas efficaces et sous une pression forte provenant des coûts croissants de soins de santé, de l'âge de retraite anticipée, et de faibles taux pour contribution aux systèmes de sécurité sociale provenant des absences de formalité dans les économies. Beaucoup de Pays Membres de l'OCI souffrent de ces problèmes aux

divers niveaux. En particulier, ayant des âges de retraite relativement inférieurs soutient plusieurs problèmes. D'abord, il augmente les paiements de pension qui constituent une pression sur des finances publiques. En second lieu, certains retirent leurs services de travail avec la retraite aux âges jeunes du marché de travail qu'ils deviennent économiquement inactives, bien qu'il n'y ait aucun problème de santé pour avancer dans le marché du travail. À la différence des pays avancés, le manque de mécanismes d'ajustement tels que les heures de travail flexibles ou le travail à domicile pour les personnes âgées mènent à un montant plus élevé de population plus âgée inactive dans beaucoup de Pays Membres de l'OCI.

D'une perspective de politique, les Pays Membres de l'OCI doivent ajuster leurs systèmes de sécurité sociale afin de tirer bénéfice activement des services de travail des personnes âgées à une plus longue période. En particulier, la fourniture de programmes de la FTP conçus pour la population âgée, la réévaluation de l'âge de retraite, et les décrets de nouveaux droits de l'emploi permettant à des contrats de travail d'inclure des heures de travail flexibles et le travail à domicile semblent aider les Pays Membres de l'OCI à augmenter le taux d'activité des personnes âgées et les laissent rester actives sur le marché du travail jusqu'à un plus long degré et continuer à être une partie productive de la société.

Schéma 5.4: Taux d'Activité de Main-d'Œuvre à la Population plus de 65 (Panneau Supérieur : Femmes ; Panneau Inférieur : Hommes)



Source: L'OIT, 8ème édition de KILM.

Handicapé

Plus d'un milliard de personnes vivent avec une incapacité, sous une forme ou une autre ; ceci constitue approximativement 15% de la population mondiale. 80% de personnes handicapées vivent dans les pays en développement comprenant les Pays Membres de l'OCI (l'Organisation Mondiale de la Santé et la Banque Mondiale, 2011). Plus souvent, les handicapés ne sont pas employés ou sont employés dans les emplois exigeant moins qualifications dans les pays en développement. À

cet égard, beaucoup de handicapés particulièrement dans les pays en développement qui ne sont ni travaillants ni cherchant un travail tendent à rester hors de la main-d'œuvre. Ceci mène à la quantité importante de pertes économiques (Banque Mondiale, 2007). Les handicapés qui restent hors du marché de travail impliquent non seulement une perte pour les économies nationales mais produisent également des problèmes financiers pour les personnes handicapées, pendant qu'ils deviennent économiquement dépendants à leurs familles. Les Pays Membres de l'OCI ne sont pas exception de ces faits. Beaucoup de handicapés dans les Pays Membres de l'OCI ne peuvent pas accéder à l'éducation et aux services de santé qui les force à rester dans leurs maisons et vivre dans de mauvaises conditions. Afin d'augmenter la participation des handicapés dans la main-

a) Amélioration de l'accès aux services de base pour les handicapés

Le tableau 5.1 présente des résultats d'un questionnaire dirigé dans quatre pays en développement qui ne sont pas de l'OCI (Namibie, Zimbabwe, Malawi, et Zambie) sur les besoins satisfaits et imprévisibles des handicapés. Selon ceci, comme on pouvait s'y attendre les handicapés ont besoin plus des services de santé. Ils ont besoin de l'appui continu de santé aux divers niveaux au travail et à la maison. Sans assurer l'assistance et les services exigés de santé, il n'est pas facile d'attirer les handicapés dans la main-d'œuvre. Deux autres services fortement nécessaires mentionnés par les handicapés sont les programmes d'éducation et de la formation professionnelle. Le degré d'éducation et le niveau des qualifications affectent les types d'emplois et la sécurité de l'emploi des handicapés. Pour

Tableau 5.1 : Besoins Satisfaits et Non Satisfaits en Services Rapportés par des Personnes Handicapées, Pays en Développement Choisis

Service	La Namibie		Le Zimbabwe		Le Malawi		La Zambie	
	Besoin de ^a (%)	Reçu ^b (%)	Besoin de ^a (%)	Reçu ^b (%)	Besoin de ^a (%)	Reçu ^b (%)	Besoin de ^a (%)	Reçu ^b (%)
Services de Santé	90.5	72.9	93.7	92	83.4	61	76.7	79.3
Services d'Assistance Sociale	79.5	23.3	76	23.6	69	5	62.6	8.4
Consultation pour le Parent ou la Famille	67.4	41.7	49.2	45.4	50.5	19.5	47.3	21.9
Services de Soutien de Dispositif	67	17.3	56.6	36.6	65.1	17.9	57.3	18.4
Réadaptation Médicale	64.6	26.3	68.2	54.8	59.6	23.8	63.2	37.5
Consultation pour les Handicapés	64.6	15.2	52.1	40.8	52.7	10.7	51.2	14.3
Services Éducatifs	58.1	27.4	43.4	51.2	43.9	20.3	47	17.8
La Formation Professionnelle	47.3	5.2	41.1	22.7	45	5.6	35.1	8.4
Guérisseur Traditionnel	33.1	46.8	48.9	90.1	57.7	59.7	32.3	62.9

a. Pourcentage du nombre total de personnes handicapées qui ont exprimé un besoin de service.

b. Pourcentage du nombre total de personnes handicapées qui ont exprimé un besoin de service qui ont reçu le service.

Source : Rapport Mondial sur l'incapacité 2011.

d'œuvre, améliorant l'accès aux services de base pour des handicapés, imposant des quotas d'emploi et accumulant un environnement convenable pour des handicapés seraient des options de politique de rechange.

beaucoup d'handicapés, l'étude à vie chez les adultes devient de plus en plus importante pour l'intégration de marché du travail. L'éducation est donc une zone clé en assurant l'accès au marché du travail avec la santé (ANED, 2009).

Cependant, les pays en développement ne sont pas habituellement performants en fournissant ces services de base aux handicapés qui constituent une demande imprévisible remarquable dans beaucoup de services de base. Par exemple, en Namibie 47,2% de tous les handicapés ont mentionné qu'ils ont besoin des programmes de la formation professionnelle tandis que seulement 5,2% de handicapés peuvent recevoir ce service.

b) Quotas d'Emploi

L'application des quotas d'emploi aux employeurs est un outil viable pour soulever la demande de la main-d'œuvre avec des incapacités. Consécutivement, l'augmentation de la demande affecterait la décision des handicapés pour participer dans le marché du travail d'une manière positive. Cependant, les responsables politiques dans les Pays Membres de l'OCI devraient considérer différents exemples des programmes de quota d'emploi à travers le monde pour accumuler leurs politiques nationales puisqu'il y a des différences transnationales en termes d'exécution des quotas d'emploi. La République de Corée a présenté des quotas pour le recrutement des personnes avec des incapacités, alors qu'au Canada (Permettant des fonds d'Accessibilité) et les fonds du Royaume-Uni (Access à Travailler) sont disponibles pour couvrir le coût d'ajustements de lieu de travail, et dans les crédits d'impôt des États-Unis est donné aux employeurs qui engagent des vétérans avec les incapacités (OCDE, 2013).

c) Accumulation d'un Environnement Convenable pour les Handicapés

Beaucoup de pays sont sur le chemin de former un meilleur environnement convenable pour les handicapés afin de tirer bénéfice de la main-d'œuvre des handicapés jusqu'à un degré plus élevé et les rendre plus heureux et plus riches. La plupart de ces efforts sont agrégées sous de soi-disant réformes de marché du travail de larges paquets afin de changer des normes sur les

marchés du travail pour des handicapés. Plusieurs pays ont mis en application des politiques et les réformes ont visé spécifiquement pour améliorer les offres d'emploi des personnes avec des incapacités et les attirent dans le marché du travail. Le Canada a décrété des accords de marché du travail pour des personnes avec des incapacités et a créé des fonds d'opportunités pour des personnes avec des incapacités. La République de Corée, le Royaume-Uni (Choix de Travail) et les États-Unis (Initiative d'Emploi d'Incapacité ; Le Mentor de Direction de Premier État d'Emploi) ont des programmes spécifiques à aider à préparer des personnes avec des incapacités pour le travail (OCDE, 2013). À cet effet, les Pays Membres de l'OCI peuvent suivre une approche semblable et mettre en application des réformes de marché du travail en prenant en considération leurs conditions locales afin d'améliorer l'employabilité des handicapés en créant une combinaison permettant l'environnement pour les handicapés.

5.2 Migration

La migration internationale représente le mouvement frontalier des personnes d'un pays à l'autre en raison de plusieurs facteurs tels que les problèmes de sécurité, l'éducation, le besoin d'union familiale, et les opportunités socio-économiques. Comme observé dans le tableau 5.2, les pays en développement, les pays qui ne sont pas de l'OCI et les membres de l'OCI, sont en position de déficit en termes de migration nette entre 1997 et 2012. Dans le groupe de l'OCI, le chiffre moyen de migration nette a diminué de -7,5 millions en 1997 à -5,7 millions en 2012. Les pays avancés ont maintenu un excédent en termes de migration nette qui a atteint 13,3 millions en 2012. En raison des normes de la vie plus élevée, la sécurité augmentée et les meilleures conditions économiques, les pays avancés peuvent attirer plus de personnes qu'ils envoient à l'étranger. Ces chiffres courants confirment que mondialement il y a un flux net

Tableau 2: Migration Nette, 1997-2012

	1997	2002	2007	2012
Pays de l'OCI	-7559489	-4826232	-4267457	-5727459
Pays en Dév. Non Membres de l'OCI	-6331918	-12721339	-12562373	-7664030
Pays Avancés	14028559	17299293	16830954	13341767

Source: WDI. Note : La migration nette est le total de net de migrants au cours de la période, c.-à-d., le nombre total d'immigrés moins le nombre annuel d'émigrants, y compris des citoyens et des non-citoyens.

des personnes en grande partie des pays en développement aux pays avancés.

Le flux de la main-d'œuvre à travers des frontières a beaucoup d'impacts positifs et négatifs sur les économies nationales. Du côté positif, la main d'œuvre globale réduit et ceci aide à réduire le taux de chômage dans les pays d'origine (c.-à-d. pays de source). En termes de salaires, dus à la pénurie de quelques employés qualifiés, les employés résidents peuvent apprécier une augmentation dans leurs salaires. Les ouvriers immigrés tendent à rester en contact avec leurs pays d'origine par l'investissement dans le logement, envoyant l'argent (c.-à-d. les remises), et visitant le pays. Tous ces articles produisent du revenu supplémentaire pour les pays d'origine. Du côté négatif, les pays d'origine éprouvent une baisse dans un des facteurs de la production importants (c.-à-d. le travail) par la migration. D'ailleurs, par la migration de travail les pays d'origine peuvent faire défaut dans les termes qualifiés et les ouvriers expérimentés. Les pays en développement ont besoins de main d'œuvre qualifié et bien-instruit pour améliorer la croissance économique de la course courte et moyenne afin de réduire l'écart de revenu entre les pays avancés. À cet égard, avec une perte nette des ouvriers par la migration, les pays en développement font face à des défis importants dans la production de termes. De façon générale, il n'y a aucun consensus dans la littérature si la migration de travail est un facilitateur ou un empêchement pour la croissance et le développement.

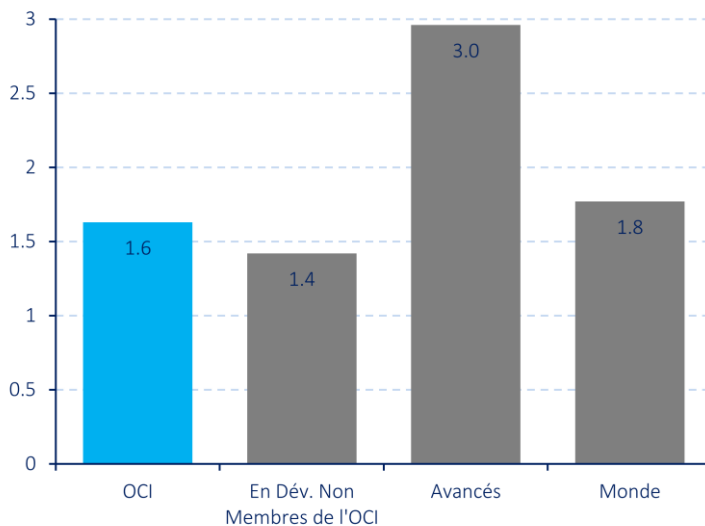
5.2.1 Migration de Travail

La migration de travail est une forme spéciale de migration dans laquelle les personnes se déplacent à un autre pays dans le but de travailler. En d'autres termes, la migration de travail exclut les réfugiés, les demandeurs d'asile, les étudiants et les voyageurs. Cependant, il n'est pas facile de mesurer d'une façon exacte la migration de travail due à sa nature. Par exemple, une personne peut décider de travailler dans le pays où il est allé avec un objectif d'étudier. Quelques personnes peuvent devenir actives au marché du travail dans le pays où elles sont arrivées dans le statut de réfugié. Par conséquent, les statistiques globales de migration sont employées souvent comme approximation pour la migration de travail. Cependant, les statistiques globales de migration n'indiquent pas beaucoup au sujet des caractéristiques des migrants et ne limitent pas donc la portée de l'analyse.

En ce paragraphe, on emploie un ensemble de données de travail unique de migration qui a été établie par Docquier et Marfouk (2006) pour l'an 2000. Cet ensemble de données fournit quelques informations détaillées au sujet de la migration de travail toutes à travers le monde. Il montre bien les caractéristiques de niveau scolaire (c.-à-d. qualifications) des migrants de travail qui permettent tracer des politique-implications spécifiques pour les marchés du travail.

Le taux d'émigration est un indicateur qui reflète la tendance d'émigrer et devrait être interprété soigneusement de façon qui ne nous indique pas les nombres réels de migration. Selon le schéma 5.5, le taux d'émigration (y compris les ouvriers

Schéma 5.5: Taux d'Émigration des Travailleurs (% de Tous les Travailleurs), 2000



Source: Docquier et Marfouk (2006) et SESRIC (2014b).

qualifiés et non qualifiés) dans les Pays Membres de l'OCI est 1,63% en 2000 où la moyenne mondiale est 1,77%. Les pays en développement qui ne sont pas de l'OCI, en moyenne, ont le plus faible taux d'émigration qui est 1,42%. Les pays avancés, en moyenne, possèdent le taux d'émigration le plus élevé qui est 2,96%. Le taux élevé d'émigration d'ouvriers dans les pays avancés provenant principalement de leur capacité de trouver des emplois à l'étranger, leurs niveaux d'habileté dus à l'éducation et aux capacités linguistiques améliorées, et taux élevé de mobilité dû juste au liberté de circulation à travers les frontières en grande partie sans la requise d'un visa.

5.2.2 L'Exode des Compétences

L'exode des compétences est le vol du capital humain d'un pays à l'autre. En d'autres termes, la migration de travail de la main d'œuvre qualifiée et instruite est connue comme exode des compétences. Ces derniers temps, l'exode des compétences a été aggravé par la mondialisation, qui a augmenté la mobilité de personnes à travers des frontières. En outre, l'internationalisation des professions a mené à une augmentation au niveau

de la mobilité et ainsi de l'exode des compétences comme documenté par Carr et autres (2005).

L'exode des compétences affecte négativement les pays en développement dans différentes manières. De la Croix et Docquier (2012) précisent que si les salaires réels dans le pays d'origine sont en bas comparés aux salaires réels à l'étranger, alors ceci fournit l'impulsion pour que les personnes fortement qualifiées émigrent. Le groupe de l'OCI, en moyenne, a un niveau plus bas de salaire réel, que les pays avancés qui poussent beaucoup d'employés qualifiés pour émigrer. La perte d'employés qualifiés gêne le développement et la productivité des pays de l'OCI exerçant de ce fait la pression à la baisse sur les salaires, qui mène consécutivement à plus de migration des employés qualifiés et ainsi de suite (SESRIC, 2014b).

Les effets négatifs de l'exode des compétences ne sont pas limités à la sphère économique mais se prolongent à influencer l'éducation et à l'accumulation de capital humain (Wong et Yip, 1999). D'ailleurs, la tendance actuelle vers l'émigration principalement qualifiée des pauvres aux pays riches peut à long terme augmenter l'inégalité et négativement affecte la répartition des revenus de salaire aux niveaux régionaux et mondiaux (Wong et Yip, 1999). On discute également que l'exode des compétences reflète une perte d'investissement national dans la formation parce que tout en étant instruit dans leurs pays, les employés qualifiés travaillent par la suite au profit de la société destinataire qui n'a pas soutenu le coût de leur formation (Cervantes et Guellec, 2002). En un mot, l'exode des compétences peut empêcher un pays d'atteindre ses objectifs de développement.

Du côté positif, une partie étudie (par exemple Commander et autres, 2004 et Docquier et Rapoport, 2012) réclament que les pays de source gagnent l'exode des compétences provenant de de remises, des connaissances et de réputation. Cependant, dans la littérature ces effets positifs

sont vus en tant que négligeable tenant compte de l'importance des effets négatifs associés.

Les Pays Membres de l'OCI, comme d'autres pays en développement, relèvent un défi important en termes de migration de travail net particulièrement quand il s'agit de migration de la force de main-d'œuvre qualifiée. Selon le schéma 5.6, le groupe de l'OCI a le taux le plus élevé d'exode des compétences (c.-à-d. taux d'émigration des employés qualifiés) comparé à tous autres groupes de pays. Dans les Pays Membres de l'OCI, en moyenne, 7,4% de tous les employés qualifiés ont quitté leurs pays d'origine pour travailler à l'étranger. Les pays en développement qui ne sont pas de l'OCI ont également un taux tout à fait élevé d'exode des compétences (7,3%) qui sont légèrement au-dessous de la moyenne de Pays Membres de l'OCI. Les pays avancés souffrent moins en termes d'exode des compétences que leur taux moyen d'émigration d'employés qualifiés est seulement 3,8%. Le taux mondial d'exode des compétences est 5,4% ce qui est également inférieur à la moyenne du groupe de l'OCI.

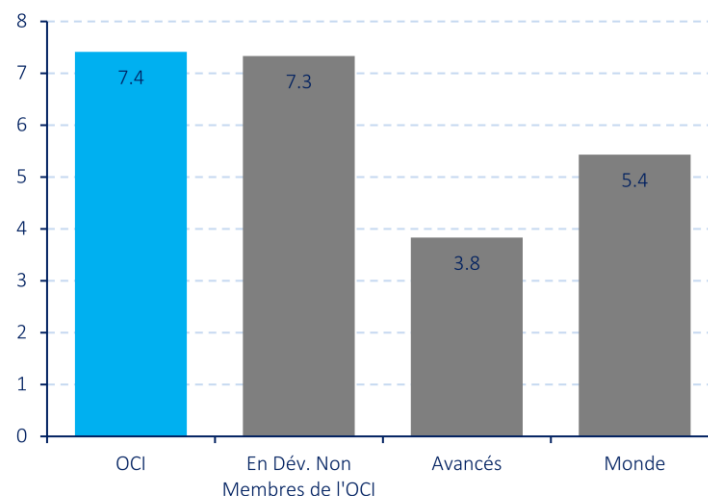
Suivant les indications de SESRIC (2014b), dans l'exode des compétences de groupe de l'OCI est relativement plus élevé dans les Pays Membres de l'OCI qui sont:

- a) classifié en tant que pays de revenus moyens supérieurs selon le système de classification de la Banque Mondiale;
- b) classifié en tant que pays moins développés selon le système de classification de l'ONU; et
- c) situé dans les régions de l'Amérique Latine et de l'Afrique Subsaharienne.

De façon générale, le schéma 5.6 donne un message clair que les pays en développement subissent un taux élevé d'émigration d'employés qualifiés comparés aux pays avancés. En d'autres termes, par l'émigration de travail, les pays en développement perdent une partie non-négligeable de leurs personnes qualifiées qui peuvent faire une différence dans leurs sociétés.

Tous les ans la quantité importante de personnes qualifiées des Pays Membres de l'OCI aussi bien que des pays en développement qui ne sont pas de l'OCI quitte leurs pays d'origine pour chercher de meilleures conditions de travail à l'étranger. Ceci produit un défi particulier pour plusieurs Pays Membres de l'OCI pendant qu'ils essayent d'atteindre leurs objectifs de développement et de réduire l'écart de revenu avec les pays avancés. Les Pays Membres de l'OCI et les pays en développement qui ne sont pas de l'OCI ne peuvent pas facilement remplacer les employés qualifiés émigrés. Il est trop coûteux et a besoin du temps pour former et instruire la main-d'œuvre. Par conséquent, les Pays Membres de l'OCI devraient traiter les problèmes la question de migration de travail largement et l'exode des compétences spécifiquement.

Schéma 5.6: Exode des Cerveaux, Taux d'Émigration des Travailleurs Qualifiés (% de tous Les Travailleurs Qualifiés) (% de Tous Les Travailleurs Qualifiés), 2000



Source: Docquier et Marfouk (2006) et SESRIC (2014b). Note: Les travailleurs qualifiés sont des ouvriers qui ont terminés l'enseignement supérieur

Il n'est pas facile d'arrêter des personnes quand elles décident de se déplacer à un autre pays. Cependant, le fait de produire un environnement plus convenable pour les ouvriers, la fourniture de meilleures conditions de travail en conformité avec des normes de l'OIT et l'amélioration du profit de travail par la croissance de la

productivité peuvent aider les employés qualifiés à décider de rester et trouver de bonnes offres d'emploi dans leurs pays d'origine.

Une autre partie de l'ensemble de politique sur l'exode des compétences devrait être dirigée vers attirer les employés qualifiés de nouveau à leurs pays d'origine. À cet égard, concevoir certains paquets encourageants et l'offre des emplois qui peuvent satisfaire aux besoins des personnes qualifiées peuvent augmenter le gain des cerveaux (c.-à-d. retour des employés qualifiés à leurs pays d'origine). Dans ce contexte, Il y a de bons exemples suivis de certains Pays Membres de l'OCI tels que la Turquie et la Malaisie, qui peuvent constituer une modalité pour d'autres Pays Membres de l'OCI.

Un exemple alternatif de la Chine est également une valeur à mentionner qui peut être émulée par des Pays Membres de l'OCI. Le gouvernement Chinois prévoit d'établir 200 incubateurs de création d'entreprise d'ici 2015, qui sont attendus pour loger 15.000 démarrages/entreprises dirigés par le Chinois qualifié retournant de l'étranger. De cette façon, la Chine compte bénéficier du retour de ses personnes qualifiées et du dynamisme économique des entreprises nouvellement établies.

Le remplacement de la main d'œuvre émigrée qualifiée exige les Pays Membres de l'OCI de développer des politiques d'enseignement supérieur, des programmes effectifs de formation, et des programmes de renforcement des capacités qui leur permettront d'avoir la quantité suffisante des employés qualifiés sur les marchés du travail pour soutenir une croissance économique.

Pour changer la mentalité d'une personne est la tâche la plus provocante. Même les offres les plus généreuses ou les paquets encourageants à leurs pays d'origine ne peuvent pas cesser quelques employés qualifiés pour aller à l'étranger. Par conséquent, les Pays Membres de l'OCI doivent également créer les modalités par lesquelles les employés qualifiés émigrés peuvent être

impliqués dans les politiques de développement de leur pays tandis qu'ils sont à l'étranger. À cet égard, trois mécanismes peuvent être employés. D'abord, les Pays Membres de l'OCI peuvent établir des réseaux de diaspora scientifiques et intellectuels en vue d'assurer des communications effectifs et l'échange des idées entre les émigrants qualifiés et leurs pairs retournant chez eux, ceci à son tour, s'assure que les émigrants contribuent au développement économique et social de leurs pays d'origine. En second lieu, les Pays Membres de l'OCI peuvent encourager le transfert des connaissances et de l'expertise possédées par les émigrants. Le « transfert des connaissances par les ressortissants expatriés (TOKTEN) » de l'ONU peut servir de modèle. Troisièmement, les Pays Membres de l'OCI peuvent développer l'association commerciale avec la participation des émigrants et de leurs homologues dans le pays d'origine. L'objectif de ces associations commerciales est de maximiser les avantages d'avoir une Diaspora avec beaucoup de contacts sur le commerce et les opportunités commerciales pour les pays d'origine.

Beaucoup de Pays Membres de l'OCI ont devenu les destinations attrayantes pour des employés qualifiés tels que la Turquie, la Malaisie et les Émirats Arabes Unis. Par conséquent, les Pays Membres de l'OCI, qui attirent une quantité importante d'employés qualifiés de l'étranger, devraient également accumuler une approche afin de maximiser leur avantage des connaissances, de l'expérience et des qualifications de ces ouvriers dans l'intérêt du développement. Ceci exige la coopération de haut niveau des institutions d'éducation, des représentants du secteur privé, et de différents ministères tels que la technologie, le développement, et le travail. Par conséquent, dans ce contexte, les Pays Membres de l'OCI doivent adopter une approche holistique pour atteindre cet objectif.

IMPLICATIONS POLITIQUES

Ce rapport présente une analyse détaillée de la structure du marché de travail dans les pays de l'OCI et fournit des discussions techniques sur plusieurs questions relatives au marché du travail dans les pays de l'OCI. Dans ce contexte, le rapport évalue la question des qualifications et l'employabilité, la création d'emplois et l'emploi des jeunes, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail, la participation à la main-d'œuvre et la migration. Dans les principaux indicateurs du marché du travail, on constate que le taux d'activité de la main-d'œuvre, le ration l'emploi - population, la part de l'emploi dans le secteur des services et la part de main-d'œuvre ayant atteint l'enseignement supérieur sont inférieurs. En revanche, le taux de chômage chez les femmes, la part de l'emploi vulnérable, la part de l'emploi dans l'agriculture, le taux d'inactivité, et la part de l'enseignement primaire de main-d'œuvre sont plus élevés dans les pays de l'OCI comparés à d'autres pays en développement et avancés.

Sur la base des analyses de toutes ces questions faites dans le contexte des Pays Membres de l'OCI, ont été élaborées les recommandations de politiques suivantes :

Développement des Qualifications pour l'Employabilité

Le développement des qualifications est essentiel pour améliorer l'employabilité. Dans ce processus, les voies flexibles et effectifs pour

l'accumulation, la reconnaissance et le transfert des connaissances devraient être soutenues. Les systèmes de qualification devraient être basés sur des résultats, transparents et bien-articulés. Si les personnes et les employeurs font confiance à l'évaluation, à la reconnaissance et à la validation des qualifications, ils investiront plus dans l'amélioration de différentes qualifications.

Afin d'améliorer la quantité et la qualité des emplois, des politiques devraient être développées pour encourager les entreprises à augmenter l'apprentissage au travail et encourager les employés à participer activement à l'apprentissage tout au long de la vie. Profiter de la main-d'œuvre qualifiée et productive en adoptant les nouvelles technologies peut aider les entreprises à réaliser de nouveaux investissements, à diversifier leur base de production et à déboucher sur de nouveaux marchés. D'autre part, les travailleurs devraient bénéficier de ce processus en jouissant de revenus plus élevés, de meilleures conditions de travail et des heures de travail réduites, afin d'améliorer la satisfaction au travail et la motivation de la main-d'œuvre.

Pour un marché du travail effectif, il est important de s'assurer que les ressources en capital humain sont attribuées des utilisations productives. En particulier dans les pays en développement, la capacité du marché à réapproprier le travail entre les secteurs (ou de vieux à de plus nouveaux

secteurs productifs) est critique dans le processus de croissance. Il convient de noter que tandis que dans certains pays, un nombre significatif d'entreprises identifient la main d'œuvre insuffisamment instruite comme une contrainte importante, les entreprises tendent à l'offrir une formation afin d'améliorer la qualité de la main-d'œuvre. Ceci indique un certain niveau d'efficacité sur le marché du travail, l'inadéquation entre offre et demande de travail sur le marché du travail peut être réduite et l'employabilité de la main-d'œuvre devrait être améliorée en développant la qualité des programmes de formation et d'enseignement. Il y a également une part modérée des entreprises identifiant des règlements de travail comme contrainte importante ; donc, d'autres efforts devraient être faits pour améliorer les règlements pour une efficacité plus élevée du marché du travail. La flexibilité significative sur le marché du travail devrait être atteinte afin de tenir compte de la transformation structurelle de l'économie basée par ressource à l'économie d'efficacité et motivée par l'innovation.

Afin d'aborder les défis principaux du marché du travail et améliorer l'employabilité de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCI, des programmes de formation technique et professionnelle compatibles (FTP) a été décrite en détail dans la deuxième section du rapport. Bien que les conditions de marché de travail soient considérablement variées dans les Pays Membres de l'OCI, les questions et les défis suivants liés au renforcement de capacité sont considérés comme terrain communal dans plusieurs de ces pays : (i) Une part significative des emplois disponibles dans beaucoup de pays de l'OCI sont les emplois informels de basse qualité ou les emplois formels dans le secteur public ; (ii) les liens faibles entre les institutions d'éducation, les entreprises et les agences pour l'emploi ; (iii) Le manque et la qualité de la formation professionnelle emprisonnent les pauvres ouvriers dans des emplois peu qualifiés, bas-productifs et à bas

salaires ; (iv) Les qualifications et les capacités des personnes instruites mal adaptent aux besoins du marché de travail ; (v) Les difficultés pour que les ouvriers déplacent entre les emplois les empêchent de trouver des positions appropriées à leurs qualifications ; et (vi) le chômage est constamment élevé pour les femmes et les jeunes.

Étant donné ces défis, les Pays Membres de l'OCI devraient développer les systèmes compatibles, efficaces et viables de la FTP en prenant en compte les mesures suivantes : (i) l'identification de la structure d'offre et de demande des qualifications par le système de reconnaissance de compétence en développement (SRC); (ii) Augmentation du rôle des Services Publics de l'Emploi (SPE) dans l'assortiment des qualifications et de la disparité de travaux et la fourniture de l'orientation de carrière; (iii) développement des institutions compétentes et des instruments de la FTP ; (iv) Favorisant l'association entre le secteur public et le secteur privé (APP) pour améliorer l'efficacité des programmes de la FTP ; (v) Amélioration de l'accessibilité aux services de la FTP et l'identification des groupes cibles spéciaux ; (vi) Mise en réseau de la FTP et d'autres institutions compétentes de formation ; (vii) le développement et le maintien de la base de données et la diffusion de l'information opportune sur les emplois, les qualifications, l'apprentissage et les possibilités de formation ; (viii) Investissement dans de nouveaux programmes de développement de qualifications et promotion apprendre toute la vie ; et (ix) anticipant les futurs besoins de qualifications et ainsi mettant à jour le système de la FTP. En plus de ces derniers, les politiques de marché du travail actives (PMTA) doivent être mis en application avec force pour traiter les problèmes la disparité d'inactivité et de qualifications.

Tandis que viser à réduire leurs taux de chômage, les pays ont pu adopter quelques approches pour

soutenir leur prise de décision. Ces approches incluent, notamment, le fait d'améliorer les méthodes d'accumulation et la diffusion de l'information sur les emplois disponibles en élaborant une base de données intégrée nationale des emplois, des employeurs, et des employés disponibles. Ce type de base de données a pu réduire le temps passé par un ouvrier moyen sur le niveau du chômage et réduire ainsi le taux de chômage. Après une analyse soignée sur l'offre et la demande des qualifications sur le marché du travail, les pays peuvent développer/améliorer les programmes de la formation décisive et effective fournis aux jeunes, avec un plus grand foyer sur des qualifications professionnelles afin de réduire l'inadéquation entre offre et demande de travail. On peut également y avoir un rôle pour les programmes du chômage qui visent de divers groupes de personnes sans emploi, tels que les programmes de chômage, visant à réduire le chômage cyclique, de friction, saisonnier, et structurel. Tandis que certains de ces programmes visent à préparer des personnes à assortir les emplois existants, d'autres visent à créer des emplois pour assortir les compétences existantes des ouvriers.

Création d'Emploi et l'Emploi des Jeunes

Les jeunes dans les pays de l'OCI souffrent des hauts niveaux du chômage et la qualité des emplois offerts au jeune transitant dans un marché du travail est généralement faible. Les marchés du travail dans différents pays de l'OCI ont différentes caractéristiques, par conséquent il n'est pas possible de résoudre l'approche « une taille unique » du chômage chez les jeunes dans les pays de l'OCI. Néanmoins, il y a un ensemble principal de politiques et d'interventions qui s'appliquent à tous les pays de l'OCI dans la lutte contre le chômage élevé chez les jeunes et les recommandations de politique suivantes peut être exécutées:

Créer les emplois: Pour créer de nouveaux emplois, des politiques macroéconomiques de pro-emploi

doivent être conçues et exécutées pour soutenir une demande globale, et les gouvernements doivent également créer un environnement convenable qui permet au secteur privé de réaliser sa pleine capacité dans la croissance et la création d'emplois. En outre les pays de l'OCI doivent consolider des moteurs de croissance dans les services et les industries en supportant la croissance sur le marché d'exportation et le marché intérieur. Un secteur d'importance élevée pour des pays de l'OCI est un esprit d'entreprise, qui a le potentiel de stimuler la demande et de créer l'abondance des emplois pour les jeunes.

Améliorer la qualité des emplois des jeunes: Les jeunes transitent dans les marchés du travail offrant des emplois de qualité limités. La majorité des jeunes sont engagées dans l'emploi informel offrant des emplois de qualité sans des prestations de sécurité sociale, du congé payé, ou des congés de maladie. Le taux de formalisation dans les pays de l'OCI doit être augmenté considérablement. Les gouvernements de l'OCI peuvent fixer des objectifs pour la formalisation des emplois sur le marché du travail et fournir des incitations pour que les entreprises atteignent ces cibles. En outre, les pays de l'OCI doivent présenter des lois et des règlements en vue d'augmenter le taux de formalisation et d'améliorer les conditions de travail des jeunes. Ces lois et règlements devraient spécifiquement viser les entreprises micro et de petite taille (EMP) qui sont importantes pour la création d'emplois dans les pays de l'OCI mais actionner le plus souvent les législations et des règlements du travail extérieur.

Traiter les problèmes liés à l'inadéquation entre offre et demande de travail: Le problème sérieux de l'inadéquation entre offre et demande de travail dans les pays de l'OCI soulève la question au sujet de l'alignement des systèmes éducatifs aux besoins du marché de travail. À cet égard les pays de l'OCI sont conseillés à:

- Aligner les systèmes d'éducation sur le marché du travail en rendant le système éducatif plus axé sur les besoins. Faire participer des employeurs en identifiant les qualifications et les connaissances exigées aidera à établir le lien entre le système d'éducation et le marché du travail.
- Souligner et augmenter le système de formation technique et professionnelle (FTP) et assurer que la FTP est bien développée à travers des qualifications et des professions et qu'elle approvisionne aux besoins des jeunes et des employeurs.
- Investir dans les programmes d'éducation de la seconde chance pour les jeunes qui ont abandonné le système éducatif à une partie pour s'assurer qu'ils ont les qualifications d'instruction de base et la capacité de calculer qui sont devenues une nécessité pour la majorité de emplois dans cette époque.
- Partager et transférer les expériences concernant le « développement de compétence des jeunes » entre les pays de l'OCI.

Favoriser les Services Publics de l'Emploi: Les Services Publics de l'Emploi (SPE) peuvent être l'un des mécanismes les plus efficaces pour exécuter des politiques de marché du travail. Pour que les SPE soient effectifs ils ont besoin d'un grand nombre de données aussi bien que des connaissances et des outils sophistiqués pour les prévisions de compétence et l'analyse de marché du travail. Malheureusement, dans beaucoup de pays de l'OCI, les SPE n'ont pas les capacités d'être effectifs dans ces secteurs. Ainsi les pays de l'OCI doivent augmenter et établir les capacités des SPE pour qu'ils remplissent leur rôle promis.

Réduire les disparités entre les sexes: Dans certains pays de l'OCI, le genre basé des disparités sur le marché du travail existent ; cependant, les questions sont différentes d'un pays de l'OCI à l'autre. Même dans le même pays les questions

varient d'une ville à l'autre ou entre les zones urbaines et rurales. Ainsi, afin de réduire le genre basé des disparités sur le marché du travail ; la collecte, l'analyse et la recherche approfondie de données au niveau national et sous-national sont nécessaires afin d'identifier les obstacles se posant à de jeunes femmes pour participer pleinement au marché du travail et identifier des remèdes pour surmonter ces obstacles.

Protection Sociale et la Sécurité et la Santé au Travail

Le marché du travail et les tendances d'emploi récents ont augmenté la pression sur les programmes de protection sociale pour assurer la sécurité de revenu pour les personnes contre les risques du marché de travail. Il est clair que la sécurité des revenus ne puisse être réalisée que seule par la protection sociale. Les politiques de protection sociale doivent être coordonnées avec des politiques bien conçues pour relever les défis dans les domaines de l'emploi, du marché de travail et des politiques salariales. La sécurité sociale domine des programmes de protection sociale dans beaucoup de Pays Membres de l'OCI. Cependant, elle bénéficie les travailleurs qui sont formellement employés. L'assistance sociale fournit des avantages à un grand nombre de personnes mais la taille de ses avantages est relativement faible. En outre, les programmes du marché du travail sont d'importance négligeable. Par conséquent, les pays de l'OCI doivent augmenter leurs programmes de protection sociale et rendre leur impact plus équitable à l'intention des personnes vulnérables.

L'un des problèmes concernant la législation du travail dans les pays de l'OCI est son application pratique. Par conséquent, il est important que les gouvernements prennent les mesures nécessaires pour s'assurer qu'il y a un système effectif d'inspection de travail. Cela semble souvent difficile en raison du manque de personnel qualifié. Un autre problème se rapporte à la difficulté de traiter les nouveaux risques dus aux évolutions

technologiques. Dans certains cas, les employeurs et employés peuvent résoudre de tels problèmes par une négociation collective. Il s'avère donc important de mentionner que l'inspection de travail et la négociation collective représentent deux approches complémentaires dans la sécurité et la santé au travail (SST).

Un nouveau modèle de la prévention se concentrant sur des maladies liées au secteur professionnel et non seulement sur les blessures professionnelles est nécessaire dans les pays de l'OCI. Dans ce contexte, il est nécessaire d'améliorer des mécanismes pour la collection et l'analyse des données sur les maladies liées au travail afin de renforcer prévention de ces maladies ainsi qu'intégrer leur prévention dans des programmes d'inspection de la SST. En outre, les pays de l'OCI doivent allouer plus de ressources à la recherche en termes de la SST, gestion des connaissances et l'échange de l'information. La collaboration internationale sur la SST représente la seule manière de partager la charge de la recherche entreprenante.

Participation et Migration

Les implications de politique sur la façon dont on adresse la participation au travail peuvent être additionnées au-dessous de trois catégories. La première catégorie est au sujet des politiques de l'éducation. Les responsables politiques doivent améliorer la fourniture de programmes d'enseignement conventionnel et de formation professionnelle comprenant des programmes d'étude à vie dans les Pays Membres de l'OCI. Ces programmes sont importants pour l'habilitation de tous les ouvriers. Cependant, pour les ouvriers et la population désavantagés comprenant les femmes, les jeunes, les personnes âgées et les handicapées, ces programmes représentent une importance particulière. Par l'éducation et les programmes de la FTP, ces groupes désavantagés peuvent obtenir des qualifications supplémentaires et abordent les nombreux défis qui les gênent à participer dans les marchés du

travail. Suivant la participation dans les marchés du travail, ces personnes deviennent économiquement actives dans la société et vivraient dans de meilleures conditions durant toute leur vie. Une participation plus élevée dans la main-d'œuvre résultant de l'éducation et des programmes de la FTP augmentés permettrait à des Pays Membres de l'OCI d'atteindre leurs taux de croissance économiques potentiels qui apporteraient une prospérité plus élevée à tous.

La deuxième catégorie des politiques est relative aux services de santé. Assurer l'égalité d'accès à la santé pour tous les groupes désavantagés est une politique efficace pour atteindre et soutenir un haut taux de population active. En particulier, la fourniture de santé maternelle et nouveau-née de haute qualité est très importante pour la santé des femmes et de leur décision pour participer dans la vie économique. La prestation insuffisante des services de santé maternels et nouveau-nés mènent non seulement aux complications après que l'accouchement mais également puisse affecter défavorablement la santé des femmes la vie entière ce qui leur empêchent de participer activement dans les marchés du travail. Également la prestation des services de réadaptation et de santé pour la population handicapée et âgée porte une importance particulière afin d'assurer un taux d'activité plus élevé de main-d'œuvre, des groupes spécifiques que les responsables politiques devraient répondre à leurs besoins spéciaux.

La troisième catégorie des politiques est au sujet des législations. Les responsables politiques doivent développer et décréter des législations pour supprimer les facteurs qui empêchent les groupes spécifiques pour participer dans la main-d'œuvre. Par exemple, les législations sont très effectives pour arrêter la discrimination à l'égard des femmes aux marchés du travail. Les législations pour forcer l'exécution de la discrimination positive pour les femmes et les handicapés aideraient les Pays Membres de l'OCI pour réduire la population économiquement

inactive. L'établissement des législations qui fournissent des droites augmentées aux groupes spécifiques tels que les femmes et les jeunes les rendrait plus actifs dans l'économie aussi bien que leur permettrait de développer mieux leurs qualifications en joignant des organismes de société civile. De la même façon, les législations pour arrêter la violence et l'abus au travail particulièrement pour les femmes aideraient à produire un environnement de travail plus convenable à la population des femmes. Cependant, il n'y a pas la modalité de législation d'une-taille-unique pour tous les Pays Membres de l'OCI que les conditions de marché locales devraient être considérées tout en concevant ces législations.

Le terme de migration de travail comporte la migration de force de main-d'œuvre non qualifiée et qualifiée. Par conséquent les responsables politiques doivent considérer les deux groupes. L'investissement dans l'éducation et les programmes de la PFP aiderait des Pays Membres de l'OCI à augmenter le niveau de compétence moyen sur les marchés du travail. D'ailleurs, une telle politique aiderait les Pays Membres de l'OCI à remplacer la main d'œuvre émigrée par les autres ouvriers locaux. Cette politique est également utile pour des Pays Membres de l'OCI avec un excédent en termes de migration nette telle que les Émirats Arabes Unis et le Qatar. Fournissant des programmes de la FTP aux ouvriers immigrés de tels Pays Membres de l'OCI, les emploieraient dans de meilleurs emplois et augmenteraient leur productivité dans le travail.

Une autre dimension de la politique migratoire dans les Pays Membres de l'OCI devrait viser les

émigrés qualifiés qui travaillent à l'étranger. Cette politique aurait deux parts. La première partie couvrirait les articles spécifiques de politique pour attirer les émigrés de nouveau à leurs pays d'origine à travers des mécanismes monétaires et non monétaires. La deuxième partie portera sur les émigrés qualifiés qui ne sont pas prêts à retourner à leurs pays. Ces articles spécifiques de politiques viseraient à reconstituer leurs liens avec le marché du travail dans leurs pays d'origine et à augmenter la coopération avec leur économie de pays d'origine. Ces buts peuvent être atteints en formant des groupes de travail et des syndicats pour les professionnels vivant à l'étranger en général ou dans un pays spécifique sous la direction des institutions de pays d'origine.

L'ensemble des réformes du marché du travail visent à créer un environnement plus propice aux affaires et à la culture du travail, ce qui aidera également à diminuer la migration de la main d'œuvre observée dans les Pays Membres de l'OCI, et parmi les employés qualifiés particulièrement. Ces réformes aideront également à réduire la population inactive. Par conséquent, Certaines reformes générales du marché du travail visant les employeurs telles que l'augmentation de la transparence, l'assurance de la responsabilité, et l'amélioration de l'utilisation des TIC (technologies de l'information et des communications) pourraient aider à créer un environnement de travail meilleur dans les Pays Membres de l'OCI ou on pourrait avoir des taux d'activité de main-d'œuvre plus élevés et des taux inférieurs d'émigration.

ANNEXE

Tableau 4A.1: Vue d'Ensemble des Systèmes Nationaux de Sécurité Sociale

Pays	Nombre de domaines de politique couverts par au moins un programme		Existence d'un programme statutaire							
	Nombre de domaines de politique couverts par au moins un programme	Numéro de domaines de politique de sécurité sociaux couverts par un programme statutaire Définition stricte	Maladie (argent liquide)	Maternité (argent liquide) ¹	Vieillesse ²	Accident du travail ³	Invalidité	Survivants	Allocations familiales	Chômage ⁴
L'Afghanistan	...	...	...	▲	...	...	...	...	...	Aucun
L'Albanie	8	Portée détaillée de couverture juridique 8	●	●	●	●	●	●	●	●
L'Algérie	8	Portée détaillée de couverture juridique 8	●	●	●	●	●	●	●	●
L'Azerbaïdjan	8	Portée détaillée de couverture juridique 8	●	●	●	●	●	●	●	●
Le Bahreïn	5	Disposition statutaire limitée 5 à 6	Aucun	▲	●	●	●	●	Aucun	●
Le Bangladesh	4	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	●	●	●	●	Aucun	Aucun	Aucun	▲
Le Bénin	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	▲	●	●	●	●	●	●	Aucun
Le Brunei Darussalam	4	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	△	▲	●	●	●	●	Aucun	Aucun
Burkina Faso	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	▲	●	●	●	●	●	●	Aucun
Le Cameroun	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	▲	●	●	●	●	●	●	▲
Le Tchad	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	▲	●	●	●	●	●	●	Aucun
Côte d'Ivoire	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	△	●	●	●	●	●	●	▲
Djibouti	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	●	●	●	●	Aucun	●	●	Aucun
L'Égypte	7	portée Semi-détaillée 7	●	●	●	●	●	●	Aucun	●
Le Gabon	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	▲	●	●	●	●	●	●	▲
La Gambie	4	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	Aucun	▲	●	●	●	●	Aucun	Aucun
La Guinée	7	portée Semi-détaillée 7	●	●	●	●	●	●	●	Aucun
La Guinée-Bissau	...	...	...	▲	●	●	●	●	...	Aucun
La Guyane	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	●	●	●	●	●	●	Aucun	Aucun
L'Indonésie	4	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	△	▲	●	●	●	●	Aucun	▲
Iran	8	Portée détaillée de couverture juridique 8	●	●	●	●	●	●	●	●
L'Irak	...	...	...	▲	...	...	...	...	...	Aucun
La Jordanie	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	△	●	●	●	●	●	Aucun	●
Kazakhstan	8	Portée détaillée de couverture juridique 8	●	●	●	●	●	●	●	●
Le Koweït	4	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	.	▲	●	●	●	●	Aucun	Aucun
Le Kirghizistan	8	Portée détaillée de couverture juridique 8	●	●	●	●	●	●	●	●
Le Liban	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	△	●	●	●	●	●	●	Aucun
La Libye	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	●	●	●	●	●	●	Aucun	▲
La Malaisie	4	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	△	▲	●	●	●	●	Aucun	▲
Les Maldives	...	...	△	...	●	...	●	●	...	Aucun
Le Mali	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	▲	●	●	●	●	●	●	Aucun
La Mauritanie	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	△	●	●	●	●	●	●	Aucun
Le Maroc	7	portée Semi-détaillée 7	●	●	●	●	●	●	●	▲
La Mozambique	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	●	●	●	...	●	●	●	Aucun
Le Niger	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	▲	●	●	●	●	●	●	Aucun

Le Nigéria	4	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	△	▲	●	●	●	●	Aucun	▲
L'Oman	4	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	Aucun	▲	●	●	●	●	Aucun	Aucun
Le Pakistan	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	●	●	●	●	●	●	Aucun	▲
La Palestine	...	...	...	●	...	...	...	...	...	Aucun
Le Qatar	...	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	...	▲	●	...	●	●	Aucun	Aucun
L'Arabie Saoudite	5	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	▲	▲	●	●	●	●	Aucun	●
Le Sénégal	5	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	△	●	●	●	Aucun	●	●	Aucun
Sierra Leone	4	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	Aucun	Aucun	●	●	●	●	Aucun	Aucun
La Somalie	...	...	...	▲	...	...	...	...	Aucun	Aucun
Le Soudan	4	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	Aucun	▲	●	●	●	●	Aucun	Aucun
La Syrie	4	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	Aucun	▲	●	●	●	●	Aucun	▲
Le Tadjikistan	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	●	●	●	...	●	●	...	●
Turkménistan	8	Portée détaillée de couverture juridique 8	●	●	●	●	●	●	●	●
Le Togo	6	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	▲	●	●	●	●	●	●	Aucun
La Tunisie	8	Portée détaillée de couverture juridique 8	●	●	●	●	●	●	●	●
La Turquie	7	portée Semi-détaillée 7	●	●	●	●	●	●	Aucun	●
L'Ouganda	4	Portée très limitée de couverture juridique 1 à 4	△	▲	●	●	●	●	Aucun	▲
Les Émirats Arabes Unis	...	...	...	▲	...	...	...	...	...	▲
L'Ouzbékistan	8	Portée détaillée de couverture juridique 8	●	●	●	●	●	●	●	●
Le Yémen	5	Portée limitée de couverture juridique 5 à 6	●	▲	●	●	●	●	Aucun	▲
Symboles										
●	Au moins un programme ancré dans la législation nationale									
●	Législation pas encore mise en application									
▲	Provision limitée (par exemple code de travail seulement)									
△	Seulement prestation en nature (par exemple allocation médicale)									

Source: L'OIT, normes de travail internationales et base de données de législation nationale, NORMLEX

RÉFÉRENCES

- ADB (2011), *The Social Protection Index*, Manila: Asian Development Bank.
- Alam, G.M. 2008. The role of technical and vocational education in the national development of Bangladesh. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education* 9(1): 25-44.
- Alli, B. O. (2008), *Fundamental principles of occupational health and safety*, ILO, Geneva.
- ANED (2009), *The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence From Country Reports and Research Studies*, Academic Network of European Disability Experts.
- Autor, D. H. and B. Price (2013), "The Changing Task Composition of the US Labour Market: An Update of Autor, Levy, and Murnane (2003),"
- Barrell R., S. Kirby and A. Orazgani (2011), "The macroeconomic impact from extending working lives "Department for Work and Pensions Working Paper No 95, London
- Baumol, W.J. (1996). *Entrepreneurship: Productive, unproductive, and destructive*. *Journal of Business Venturing*, 11, 3-22.
- Böheim, R. (2014), "The effect of early retirement schemes on youth employment", *IZA World of Labor* 2014: 70.
- Cervantes M, & Guellec D. (2002). The brain drain: old myths, new realities. Retrieved 11, 27, 2014, from OECD Observer
- Cheremukhin, A. (2014), *Middle-Skill Jobs Lost in U.S. Labor Market Polarization*, Economic Letter, Vol. 9, No. 5, Federal Reserve Bank of Dallas.
- Commander, S., Kangasniemi, M., & Winters, L. (2004). *The Brain Drain: A Review of Theory and Facts*. *Brussels Economic Review*, 47(1), 29-44.
- De la Croix, D., & Docquier, F. (2012). *Do Brain Drain and Poverty Result From Coordination Failures*. *Journal of Economic Growth*, 17, 1-26.
- Dearden, L., H. Reed, and J. Van Reenen (2006): "The impact of training on productivity and wages: Evidence from British Panel Data", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 68 (4), pp. 397-421.
- Docquier, F., & A. Marfouk (2006). *International Migration by Education Attainment in (1990-2000)*. In C. Ozden and M. Schiff (eds). In *International migration, remittances, and the brain* (pp. Chapters 5: 151-199). New York: Palgrave Macmillan.
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). *Globalization, Brain Drain and Development*. *Journal of Economic Literature*, 50, 681-730.
- Dutt, P., Mitra, D., Ranjan, P. (2009), "International trade and unemployment: Theory and cross national evidence", *Journal of International Economics*, Vol. 78, No. 1, pp. 32-44.
- Fares, J., and O.S. Puerto. 2009. Towards comprehensive training. *Social Protection Discussion Paper 0924*, World Bank, Washington, D.C.
- IBRD (2014) *Global Financial Development Report 2014: Financial Inclusion*. International Bank for Reconstruction and Development
- IFC and IDB (2011), "Education for Employment: Realizing Arab Youth Potential", April.
- ILO & WTO (2011), *Making Globalization Socially Sustainable*, Geneva: International Labour Organization

- ILO (2004), R195 - Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195) - Recommendation concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, Geneva: International Labour Organization
- ILO (2006), *Global Employment Trends for Youth*, Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2008a), *Skills for improved productivity, employment growth and development*, Report V, International Labour Conference, 97th Session, Geneva: International Labour Organization http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/reports/WCMS_092054/lang--en/index.htm.
- ILO (2008b), *Promotion of rural development for poverty reduction*: Report IV, International Labour Conference, 97th Session, Geneva: International Labour Organization
- ILO (2010), *Labour market policies in times of crisis* - Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2011), "A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth", A G20 Training Strategy, Geneva: International Labour Office.
- ILO (2013), *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*. Geneva: International Labour Organization
- ILO (2013b), *Prevention of Occupational Diseases*, Geneva: International Labour Organization
- ILO (2014a), "Skills for Rural Employment and Development", Skills for Employment Policy Brief, Geneva: International Labour Organization
- ILO (2014b), *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?*, Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2014c), *World Social Protection Report 2014/2015*, Geneva: International Labour Organization
- ILO (2015), *World Employment and Social Outlook 2015*, Geneva: International Labour Organization
- IFAD (2011), *Rural Poverty Report*. Rome: International Fund for Agricultural Development
- Mair, J., & Marti, I. (2009). *Entrepreneurship in and around institutional voids: A case study from Bangladesh*. *Journal of Business Venturing*, 24, 419-435.
- OECD (2013), *Addressing Employment, Labour Market and Social Protection Challenges in G20 Countries: Key Measures since 2010*.
- OECD (2010), *SMEs and Entrepreneurship: The Way Forward to Job Creation and Growth*, last viewed April 29, 2015.
- Sala, Hector, and José I. Silva (2013) "Labor productivity and vocational training: evidence from Europe." *Journal of Productivity Analysis* 40.1 pp: 31-41.
- SESRIC (2012), *SWOT Outlook 2012*, Ankara: Statistical Economic Social Research and Training Centre for Islamic Countries
- SESRIC (2013), *OIC Health Report 2013*, SESRIC, Ankara.
- SESRIC (2014a), *Labour Market Structure, Unemployment and the Role of VET*, SESRIC Outlook Series, Ankara.
- SESRIC (2014b), *The Plight of Human Capital Flight in OIC Countries*, SESRIC Outlook Series, Ankara.
- SESRIC (2014c), *Education and Scientific Development in OIC Countries 2014*, Ankara: SESRIC.
- SESRIC (2014d), *Civil Society in OIC Member Countries: Challenges and Opportunities*, SESRIC Outlook Series, Ankara.
- SESRIC (2015), *Key Challenges of Youth in OIC Countries*, SESRIC Outlook Series, May, Ankara.
- Sianesi, B. and J. Van Reenen (2000), "The returns to education: a review of the macroeconomic literature", London: CEE – Centre for the Economics of Education (LSE), Discussion paper, DP 6.

Takala, J., Hamalainen, P., Saarela, K.L., Loke, Y.Y., Manickam, K., Tan, W.J., Tjong, P.H.C., Lim, G.K., Lim, S., Gan, S.L. (2014), "Global Estimates of the Burden of Injury and Illness at Work in 2012", *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, Vol. 11, No:5, 326-337.

United Nations (2010), *The World's Women Report: Trends and Statistics*, Department of Economic and Social Affairs, New York.

WHO (2013), *Global and Regional Estimates of Violence against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-Partner Sexual Violence*, Geneva: World Health Organization.

Wong, K. Y., & Yip, C. (1999), "Education, Economic Growth, and Brain Drain", *Journal of Economic Dynamics and Control*, 23, 699-726.

World Bank (2007), *Social Analysis and Disability: A Guidance Note*.

WHO and World Bank (2011), *World Report on Disability*. Geneva: World Health Organization.

Data Sources:

ADB, Social Protection Index. Available at: <http://spi.adb.org/spidmz/index.jsp>

ILO, International Labour Standards and National Legislation Database, NORMLEX. Available at: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/>

ILO, Labour Statistics Database, ILOSTAT. Available at: <http://www.ilo.org/ilostat/>

ILO, Key Indicators of Labour Market (KILM), 8th Edition.

ILO, World Employment and Social Outlook Database

World Bank, Atlas of Social Protection-Indicators of Resilience and Equity (ASPIRE). Available at: <http://datatopics.worldbank.org/aspire/>



PROFILS DE PAYS

Sources de Données:

Organisation Internationale du Travail, Indicateurs Principaux de Marché du Travail 8ème Edition

Organisation Internationale du Travail, Base de Données de Perspectives Sociales et d'Emploi Mondial

Fonds Monétaire International, Base de Données de Perspectives Economiques Mondiales

Centre de Recherches Statistiques, Economiques et Sociales et de Formation pour les Pays Islamiques (SESRI), Base de Données de BASEIND

Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture (UNESCO), le Centre de Données d'UIS

Banque Mondiale, Base de Données en Ligne d'Indicateurs de Développement Mondial (IDM)

L'AFGHANISTAN

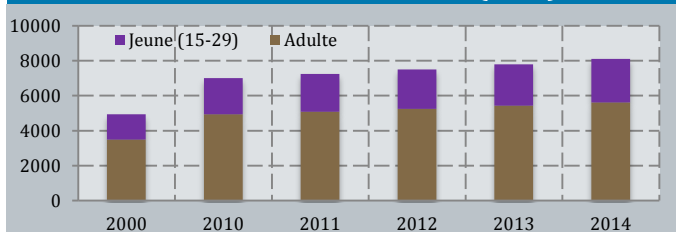
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	30.6
Croissance démographique (%)	2013	2.4
Population urbaine (% de total)	2013	24.2
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,150
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	70.2
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	60.9
Années moyennes de l'instruction	2012	3.2
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	38.2

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	17.5	2014	91.4	2014	54.3
Jeune	2014	13.4	2014	60.8	2014	37.6
Total	2014	15.9	2014	79.3	2014	47.8

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



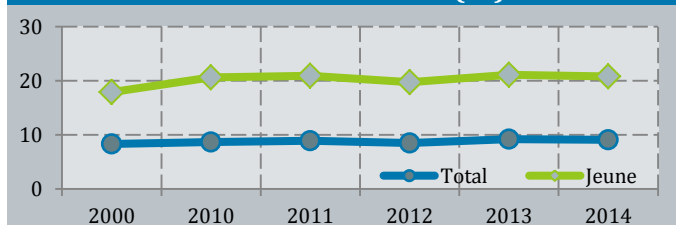
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	15.2	2014	37.8	2014	34.2
Moyen	2014	81.0	2014	51.1	2014	55.8
Elevé	2014	3.7	2014	11.1	2014	10.0

EMPLOI (%)

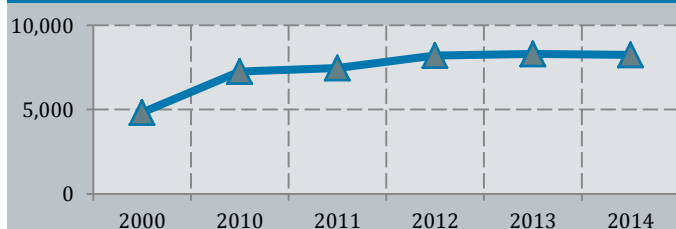
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	13.7	2014	72.8	2014	43.4
Emploi vulnérable	2014	76.8	2014	69.6	2014	70.7
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	58.0
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	21.2
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	20.8

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	7.3	2014	3.4	2014	4.0
Jeune	2014	28.1	2014	19.3	2014	20.8
Total	2014	14.0	2014	8.2	2014	9.1
% de jeune à l'adulte	2014	3.9	2014	5.7	2014	5.2

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



L'ALBANIE

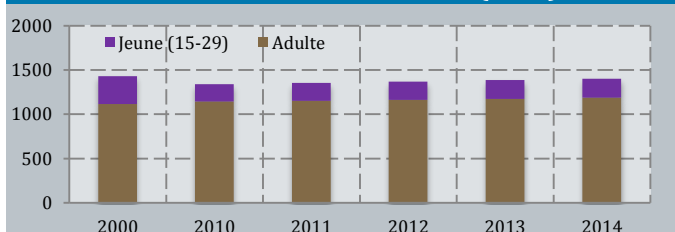
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	2.8
Croissance démographique (%)	2013	-1.0
Population urbaine (% de total)	2013	55.5
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	9,506
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	13.3
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	77.5
Années moyennes de l'instruction	2012	9.3
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	97.6

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	48.8	2014	72.8	2014	60.60
Jeune	2014	30.9	2014	42.30	2014	36.70
Total	2014	44.8	2014	65.60	2014	55.10

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



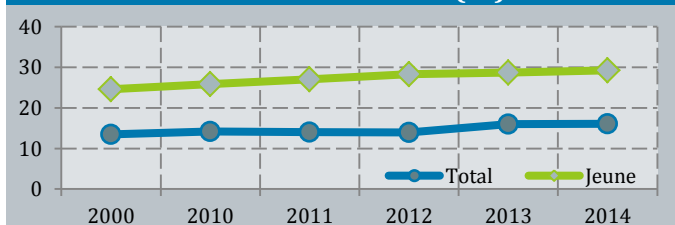
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	8.0	2014	14.2	2014	11.6
Moyen	2014	73.1	2014	70.7	2014	71.7
Elevé	2014	18.9	2014	15.1	2014	16.7

EMPLOI (%)

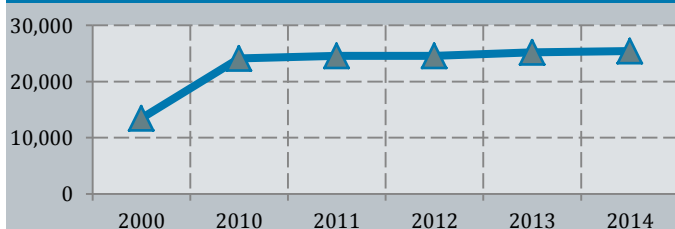
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	38.2	2014	54.5	2014	46.3
Emploi vulnérable	2014	62.1	2014	54.8	2014	57.8
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	43.6
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	19.6
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	36.9

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	12.9	2014	14.2	2014	13.7
Jeune	2014	25.3	2014	32.0	2014	29.2
Total	2014	14.8	2014	16.9	2014	16.1
% de jeune à l'adulte	2014	2.0	2014	2.2	2014	2.1

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



L'ALGÉRIE

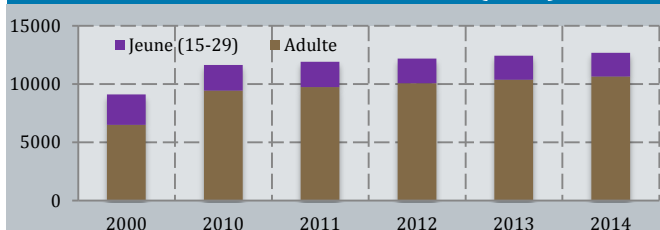
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	39.2
Croissance démographique (%)	2013	1.9
Population urbaine (% de total)	2013	74.5
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	7,534
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	21.6
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	71.0
Années moyennes de l'instruction	2012	7.6
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	80.2

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	17.2	2014	80.7	2014	49.0
Jeune	2014	9.8	2014	47.4	2014	29.0
Total	2014	15.4	2014	72.5	2014	44.2

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



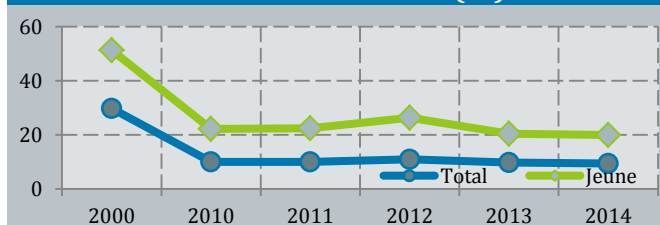
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	9.3	2014	14.1	2014	13.4
Moyen	2014	50.9	2014	71.7	2014	68.4
Elevé	2014	39.8	2014	14.1	2014	18.2

EMPLOI (%)

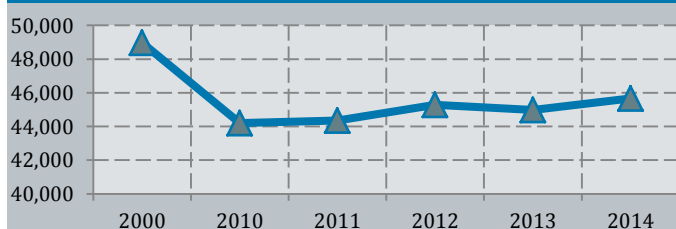
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	12.8	2014	66.7	2014	40
Emploi vulnérable	2014	24.3	2014	27.3	2014	26.8
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	11.3
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	33.3
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	55.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	14.0	2014	6.2	2014	7.5
Jeune	2014	32.0	2014	17.6	2014	20.0
Total	2014	16.8	2014	8.0	2014	9.5
% de jeune à l'adulte	2014	2.3	2014	2.8	2014	2.7

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



L'AZERBAÏDJAN

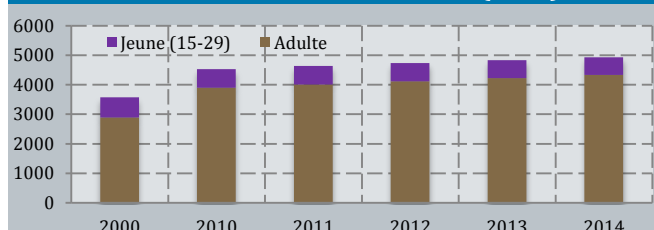
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	9.4
Croissance démographique (%)	2013	1.3
Population urbaine (% de total)	2013	54.1
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	11,044
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	29.9
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	70.7
Années moyennes de l'instruction	2012	11.2
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	99.8

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	69.0	2014	83.7	2014	76.00
Jeune	2014	42.1	2014	28.60	2014	35.20
Total	2014	63.1	2014	70.30	2014	66.60

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



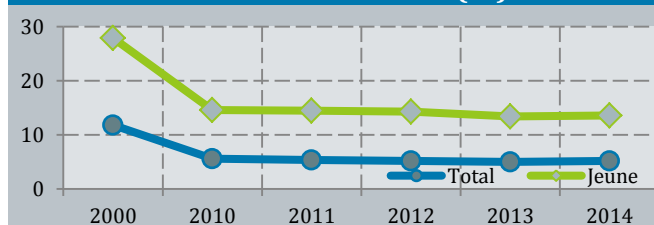
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	17.7	2014	13.8	2014	15.7
Moyen	2014	53.6	2014	66.9	2014	60.5
Elevé	2014	28.7	2014	19.3	2014	23.8

EMPLOI (%)

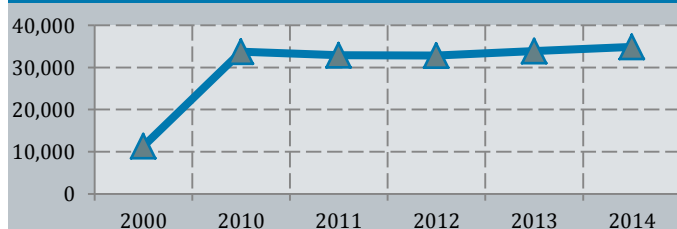
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	59.3	2014	67.3	2014	63.2
Emploi vulnérable	2014	61.5	2014	50.4	2014	55.7
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	36.4
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	14.5
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	49.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	4.7	2014	3.3	2014	4.0
Jeune	2014	14.1	2014	13.1	2014	13.6
Total	2014	6.1	2014	4.3	2014	5.2
% de jeune à l'adulte	2014	3.0	2014	3.9	2014	3.4

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE BAHRAIN

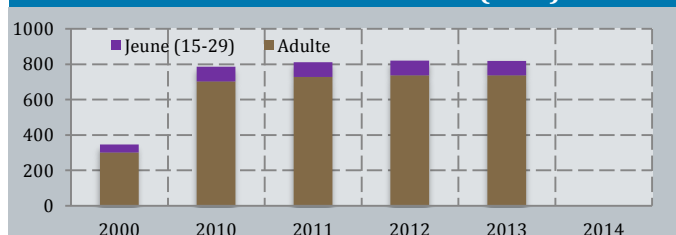
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	1.3
Croissance démographique (%)	2013	1.1
Population urbaine (% de total)	2013	88.8
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	34,584
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	5.2
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	76.7
Années moyennes de l'instruction	2012	9.4
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	95.7

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2013 40.7	2013 88.4	2013 71.8
Jeune	2013 30.9	2013 53.7	2013 43.9
Total	2013 39.2	2013 86.9	2013 70.2

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



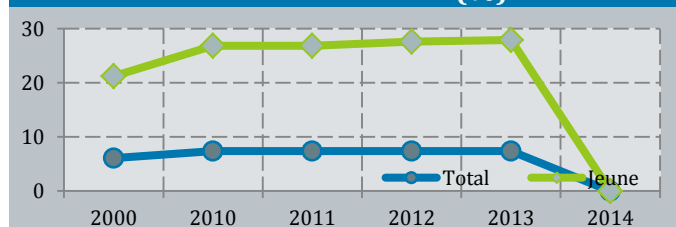
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas			
Moyen			
Elevé			

EMPLOI (%)

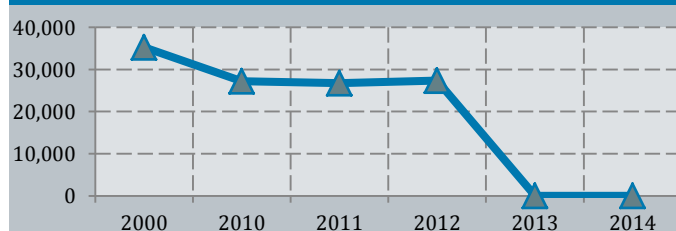
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2013 32.3	2013 82.7	65
Emploi vulnérable	2010 1.1	2010 2.2	2.0
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	...
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	...
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	...

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2013 14.5	2013 2.6	2013 4.8
Jeune	2013 33.0	2013 25.7	2013 27.9
Total	2013 17.7	2013 4.9	2013 7.4
% de jeune à l'adulte	2013 2.3	2013 9.7	2013 5.8

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE BANGLADESH

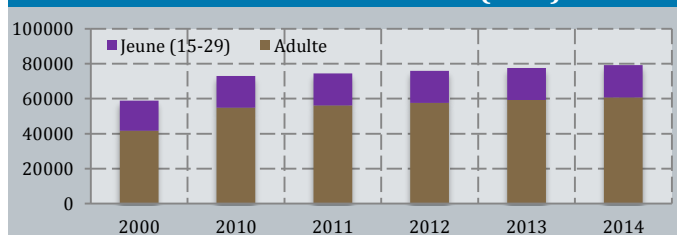
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	156.6
Croissance démographique (%)	2013	1.2
Population urbaine (% de total)	2013	29.4
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	2,080
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	33.2
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	70.7
Années moyennes de l'instruction	2012	5.1
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	61.5

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 60.3	2014 91.0	2014 75.70
Jeune	2014 50.6	2014 66.20	2014 58.50
Total	2014 57.6	2014 84.00	2014 70.90

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



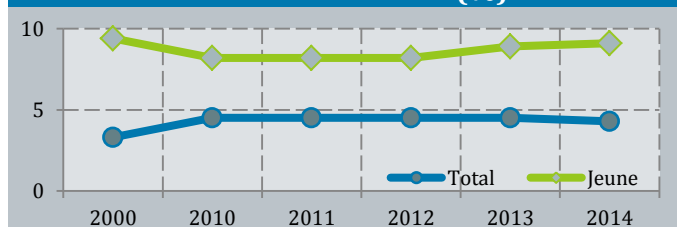
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	... 12.5	2014 70.2	2014 47.1
Moyen	2014 81.9	2014 23.1	2014 46.7
Elevé	2014 5.6	2014 6.7	2014 6.3

EMPLOI (%)

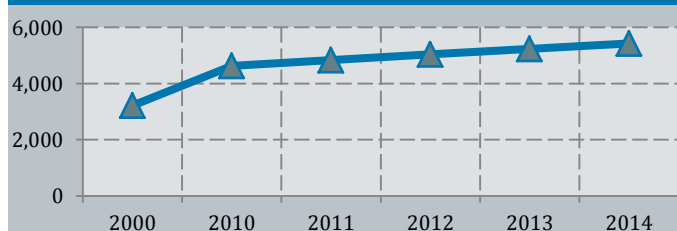
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 54.7	2014 80.7	67.8
Emploi vulnérable	2014 88.2	2014 73.7	79.5
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	43.2
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	18.2
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	38.6

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 3.5	2014 2.4	2014 2.9
Jeune	2014 9.4	2014 8.9	2014 9.1
Total	2014 5.0	2014 3.9	2014 4.3
% de jeune à l'adulte	2014 2.7	2014 3.7	2014 3.2

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE BÉNIN

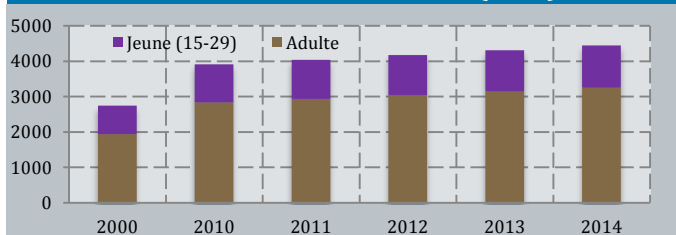
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	10.3
Croissance démographique (%)	2013	2.7
Population urbaine (% de total)	2013	46.2
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,623
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	56.2
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	59.3
Années moyennes de l'instruction	2012	3.2
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	38.4

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

		FEMELLE		MÂLE		TOTAL
Adulte	2014	73.1	2014	90.3	2014	81.6
Jeune	2014	57.3	2014	55.8	2014	56.6
Total	2014	67.7	2014	78.2	2014	72.9

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



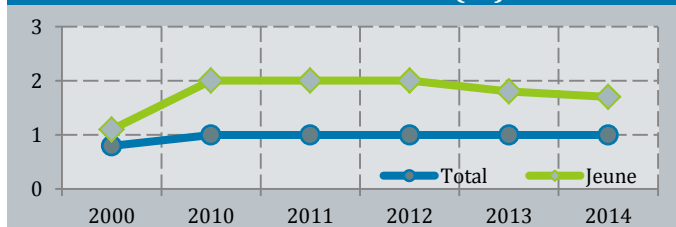
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

		FEMELLE		MÂLE		TOTAL
Bas	2014	4.7	2014	33.6	2014	20.1
Moyen	2014	92.2	2014	63.6	2014	77.0
Elevé	2014	3.1	2014	2.8	2014	2.9

EMPLOI (%)

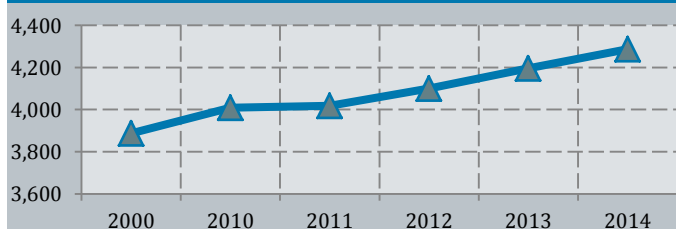
		FEMELLE		MÂLE		TOTAL
Emploi à la population	2014	67	2014	77.4	2014	72.2
Emploi vulnérable	2014	95.0	2014	84.3	2014	89.3
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	43.4
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	10.4
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	46.2

TAUX DE CHÔMAGE (%)



		FEMELLE		MÂLE		TOTAL
Adulte	2014	0.6	2014	0.9	2014	0.8
Jeune	2014	1.8	2014	1.5	2014	1.7
Total	2014	1.0	2014	1.1	2014	1.0
% de jeune à l'adulte	2014	2.9	2014	1.6	2014	2.1

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE BRUNEI DARUSSALAM

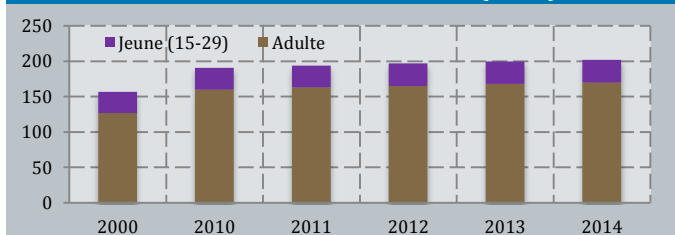
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	0.4
Croissance démographique (%)	2013	1.3
Population urbaine (% de total)	2013	76.7
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	53,431
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	8.4
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	78.6
Années moyennes de l'instruction	2012	8.7
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	96.0

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

		FEMELLE		MÂLE		TOTAL
Adulte	2014	55.1	2014	82.0	2014	68.50
Jeune	2014	41.6	2014	50.90	2014	46.40
Total	2014	52.2	2014	75.00	2014	63.70

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



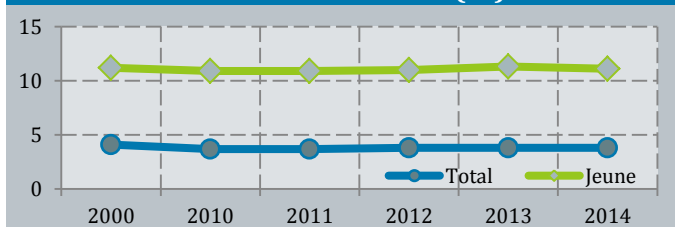
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

		FEMELLE		MÂLE		TOTAL
Bas	2014	36.5	2014	19.6	2014	26.5
Moyen	2014	38.8	2014	55.6	2014	48.8
Elevé	2014	24.7	2014	24.7	2014	24.7

EMPLOI (%)

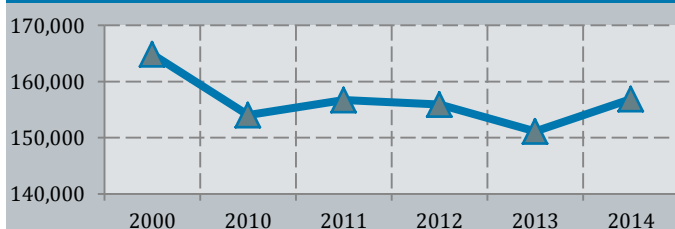
		FEMELLE		MÂLE		TOTAL
Emploi à la population	2014	50.1	2014	72.3	2014	61.3
Emploi vulnérable	2014	3.8	2014	5.2	2014	4.6
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	1.0
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	13.3
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	84.6

TAUX DE CHÔMAGE (%)



		FEMELLE		MÂLE		TOTAL
Adulte	2014	2.4	2014	2.3	2014	2.4
Jeune	2014	12.1	2014	10.4	2014	11.1
Total	2014	4.0	2014	3.6	2014	3.8
% de jeune à l'adulte	2014	5.1	2014	4.4	2014	4.7

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



BURKINA FASO

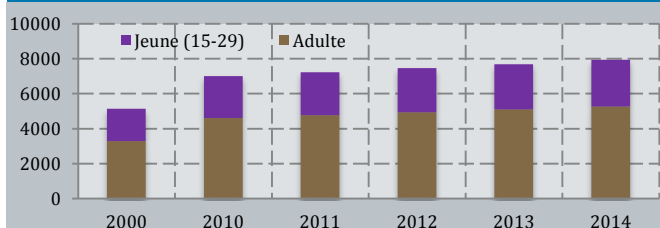
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	16.9
Croissance démographique (%)	2013	2.8
Population urbaine (% de total)	2013	28.2
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,585
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	64.1
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	56.3
Années moyennes de l'instruction	2012	1.3
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	36.0

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 79.9	2014 95.9	2014 87.5
Jeune	2014 71.8	2014 80.4	2014 76.2
Total	2014 77.0	2014 89.9	2014 83.3

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



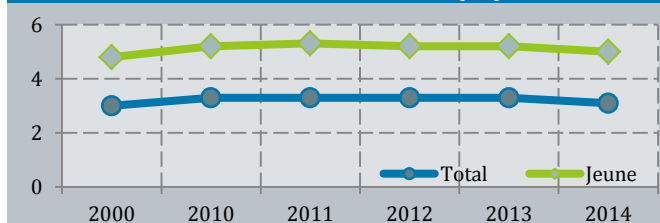
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 0.9	2014 0.9	2014 0.9
Moyen	2014 98.2	2014 96.7	2014 97.4
Elevé	2014 0.9	2014 2.3	2014 1.6

EMPLOI (%)

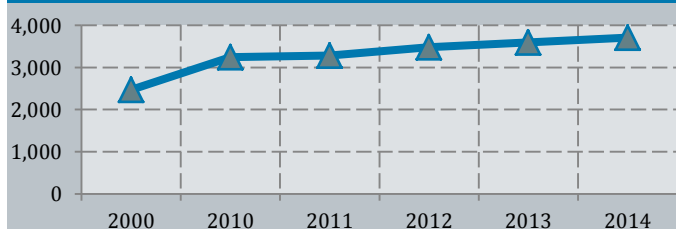
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 75.3	2014 86.5	2014 80.7
Emploi vulnérable	2014 94.6	2014 85.9	2014 90.0
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 83.2
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 2.7
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 14.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 1.5	2014 2.8	2014 2.2
Jeune	2014 3.8	2014 6.0	2014 5.0
Total	2014 2.3	2014 3.9	2014 3.1
% de jeune à l'adulte	2014 2.5	2014 2.1	2014 2.3

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE CAMEROUN

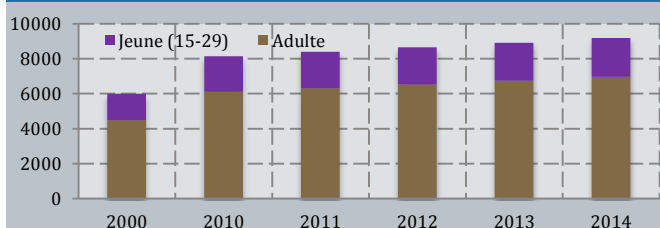
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	22.3
Croissance démographique (%)	2013	2.5
Population urbaine (% de total)	2013	53.2
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	2,423
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	60.8
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	55.0
Années moyennes de l'instruction	2012	5.9
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	75.0

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 74.6	2014 91.4	2014 82.90
Jeune	2014 44.4	2014 51.00	2014 47.70
Total	2014 64.0	2014 76.90	2014 70.40

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



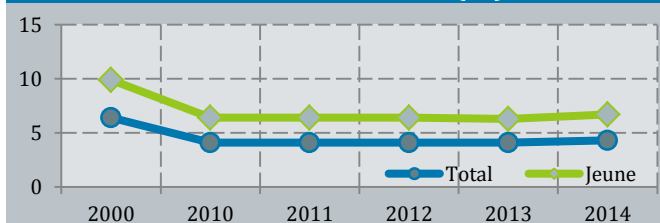
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 1.2	2014 20.7	2014 11.9
Moyen	2014 96.0	2014 76.7	2014 85.4
Elevé	2014 2.8	2014 2.6	2014 2.7

EMPLOI (%)

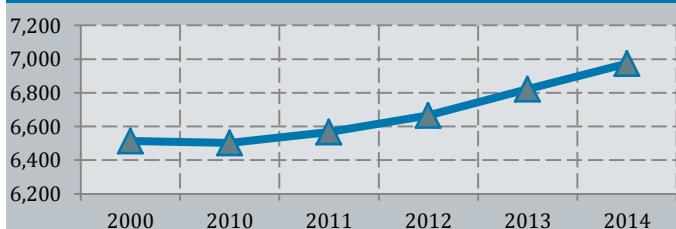
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 60.7	2014 74.1	2014 67.3
Emploi vulnérable	2014 86.3	2014 65.1	2014 74.7
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 61.1
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 9.0
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 29.9

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 4.2	2014 3.0	2014 3.6
Jeune	2014 7.9	2014 5.6	2014 6.7
Total	2014 5.1	2014 3.7	2014 4.3
% de jeune à l'adulte	2014 1.9	2014 1.9	2014 1.9

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE TCHAD

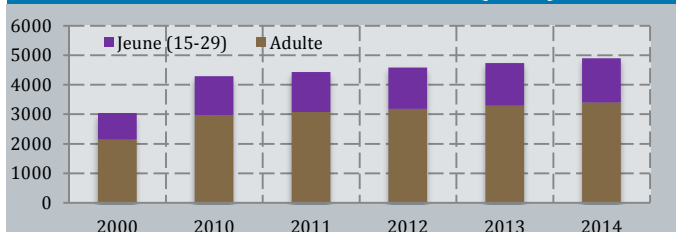
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	12.8
Croissance démographique (%)	2013	3.0
Population urbaine (% de total)	2013	22.0
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	2,539
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	88.5
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	51.2
Années moyennes de l'instruction	2012	1.5
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	40.2

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 69.0	2014 93.8	2014 81.3
Jeune	2014 56.0	2014 56.7	2014 56.4
Total	2014 64.0	2014 79.2	2014 71.6

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



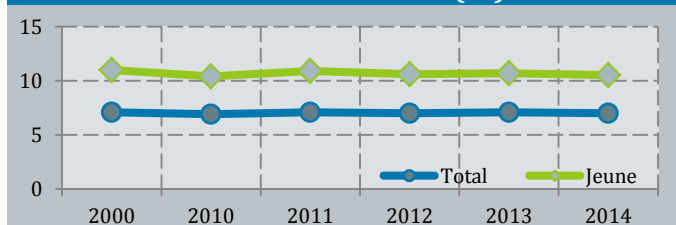
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 1.1	2014 18.6	2014 10.8
Moyen	2014 96.9	2014 79.5	2014 87.3
Elevé	2014 2.0	2014 1.9	2014 2.0

EMPLOI (%)

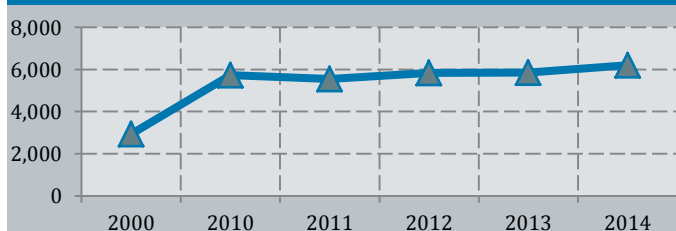
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 59.2	2014 74.1	2014 66.6
Emploi vulnérable	2014 97.9	2014 83.2	2014 89.8
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 74.9
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 2.0
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 23.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 5.7	2014 5.2	2014 5.4
Jeune	2014 11.1	2014 10.0	2014 10.5
Total	2014 7.5	2014 6.5	2014 7.0
% de jeune à l'adulte	2014 1.9	2014 1.9	2014 1.9

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LES COMORES

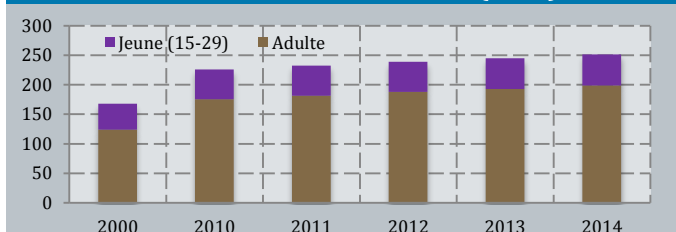
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	0.7
Croissance démographique (%)	2013	2.4
Population urbaine (% de total)	2013	28.3
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,287
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	57.9
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	60.9
Années moyennes de l'instruction	2012	2.8
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	77.8

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 40.3	2014 92.7	2014 66.30
Jeune	2014 24.4	2014 52.70	2014 38.80
Total	2014 35.4	2014 79.90	2014 57.60

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



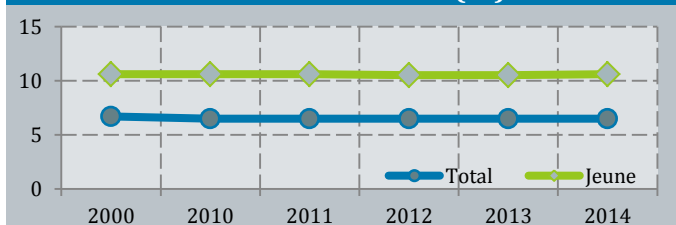
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 0.9	2014 13.3	2014 9.5
Moyen	2014 95.1	2014 86.1	2014 88.8
Elevé	2014 4.1	2014 0.7	2014 1.7

EMPLOI (%)

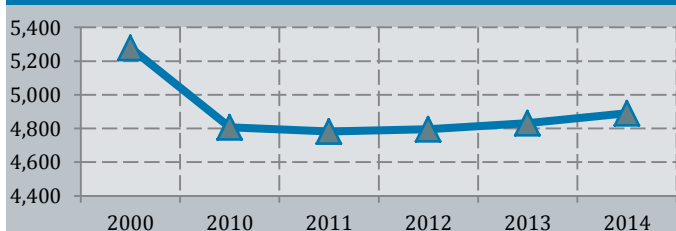
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 32.9	2014 74.9	2014 53.9
Emploi vulnérable	2014 93.1	2014 84.8	2014 87.7
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 75.4
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 5.5
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 19.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 5.8	2014 5.2	2014 5.4
Jeune	2014 11.5	2014 10.1	2014 10.6
Total	2014 7.0	2014 6.2	2014 6.5
% de jeune à l'adulte	2014 2.0	2014 2.0	2014 2.0

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



COTE D'IVOIRE

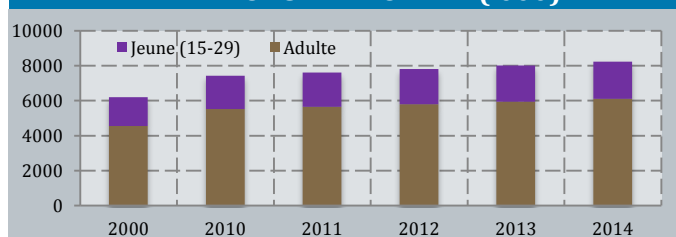
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	20.3
Croissance démographique (%)	2013	2.4
Population urbaine (% de total)	2013	52.7
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,818
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	71.3
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	50.8
Années moyennes de l'instruction	2012	4.3
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	43.1

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 58.8	2014 91.4	2014 75.7
Jeune	2014 40.5	2014 61.1	2014 50.9
Total	2014 52.5	2014 81.3	2014 67.3

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



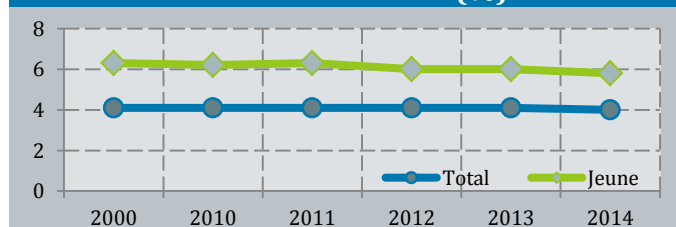
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 1.0	2014 18.2	2014 11.6
Moyen	2014 93.4	2014 81.5	2014 86.1
Elevé	2014 5.6	2014 0.3	2014 2.3

EMPLOI (%)

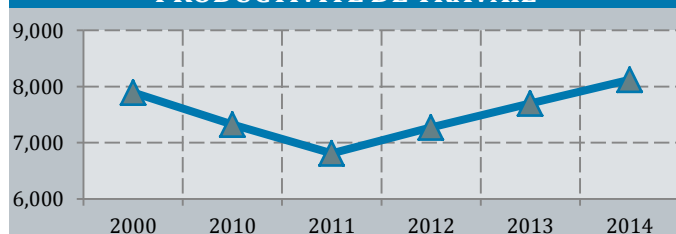
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 50.5	78	64.6
Emploi vulnérable	2014 84.8	69.0	75.0
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	...	62.1
Emploi dans l'industrie	2014 ...	...	7.4
Emploi en service	2014 ...	...	30.5

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 3.3	2014 3.4	2014 3.3
Jeune	2014 5.0	2014 6.4	2014 5.8
Total	2014 3.7	2014 4.1	2014 4.0
% de jeune à l'adulte	2014 1.5	2014 1.9	2014 1.7

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



DJIBOUTI

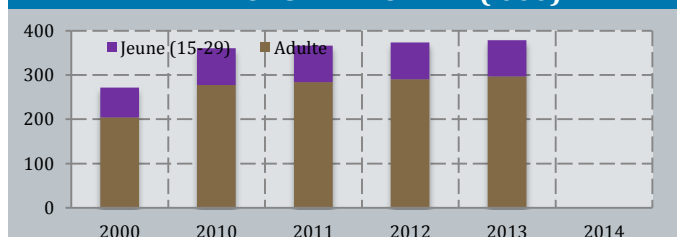
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	0.9
Croissance démographique (%)	2013	1.5
Population urbaine (% de total)	2013	77.2
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	2,746
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	57.4
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	61.8
Années moyennes de l'instruction	2012	3.8
Taux d'alphabétisation (adulte)	...	...

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2013 38.5	2013 70.5	2013 54.60
Jeune	2013 40.9	2013 48.70	2013 44.80
Total	2013 36.3	2013 67.70	2013 52.00

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



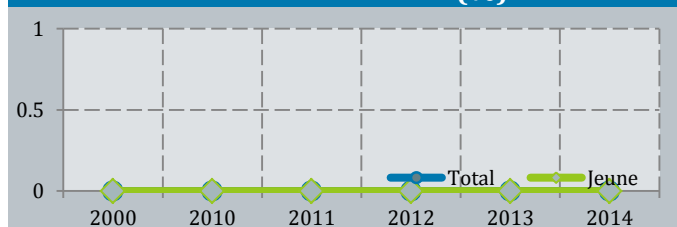
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 ...	...	...
Moyen		...	...
Elevé		...	...

EMPLOI (%)

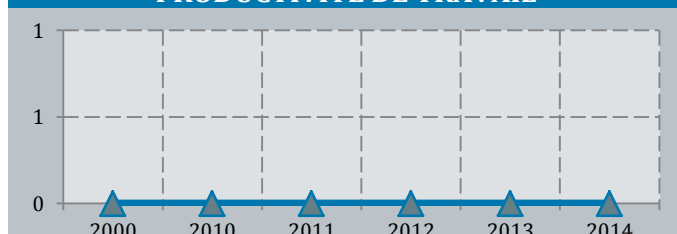
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	...	...	...
Emploi vulnérable	...	...	...
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	...	...
Emploi dans l'industrie	2014 ...	...	...
Emploi en service	2014 ...	...	...

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2002 ...	2002 ...	2002 ...
Jeune	2002 ...	2002 ...	2002 ...
Total	2002 68.6	2002 54.6	2002 59.5
% de jeune à l'adulte	2002 ...	2002 ...	2002 ...

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



L'EGYPTE

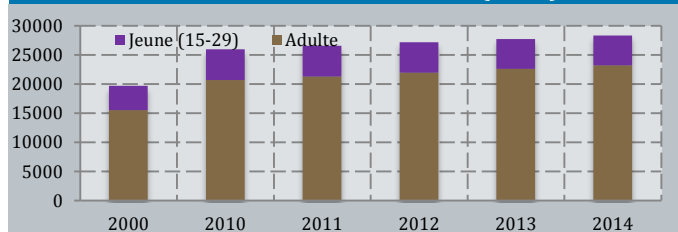
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	82.1
Croissance démographique (%)	2013	1.6
Population urbaine (% de total)	2013	43.9
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	6,579
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	18.6
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	71.1
Années moyennes de l'instruction	2012	6.4
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	73.8

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	25.1	2014	85.0	2014	54.7
Jeune	2014	20.0	2014	47.4	2014	33.9
Total	2014	23.8	2014	75.0	2014	49.3

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



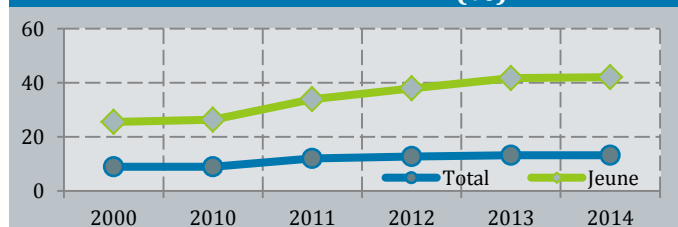
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	4.5	2014	9.1	2014	8.1
Moyen	2014	53.2	2014	56.2	2014	55.6
Elevé	2014	42.4	2014	34.8	2014	36.3

EMPLOI (%)

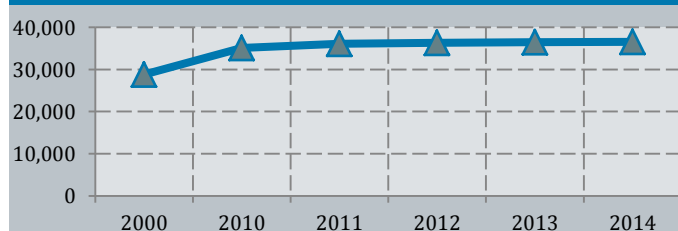
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	17.2	2014	68.6	2014	42.8
Emploi vulnérable	2014	45.8	2014	21.2	2014	26.2
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	27.9
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	24.1
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	48.0

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	17.6	2014	3.6	2014	6.9
Jeune	2014	64.8	2014	32.7	2014	42.0
Total	2014	27.8	2014	8.5	2014	13.2
% de jeune à l'adulte	2014	3.7	2014	9.0	2014	6.1

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE GABON

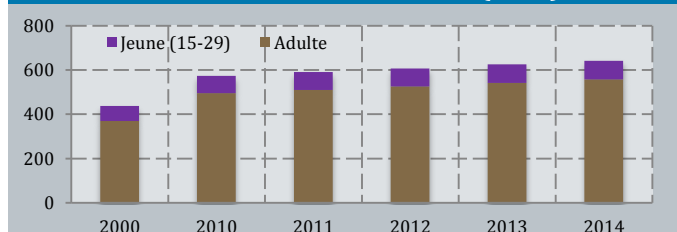
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	1.7
Croissance démographique (%)	2013	2.4
Population urbaine (% de total)	2013	86.8
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	19,478
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	39.1
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	63.4
Années moyennes de l'instruction	2012	7.4
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	83.2

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	71.2	2014	83.2	2014	77.20
Jeune	2014	24.0	2014	27.50	2014	25.80
Total	2014	56.5	2014	65.60	2014	61.00

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



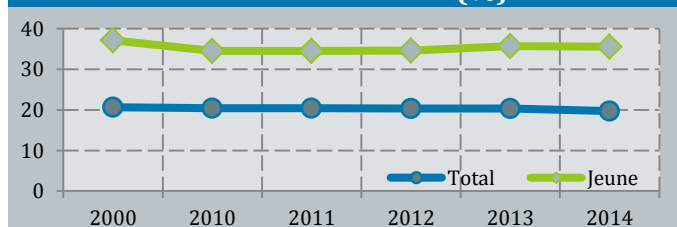
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	4.1	2014	39.8	2014	24.6
Moyen	2014	90.0	2014	55.3	2014	70.1
Elevé	2014	5.9	2014	4.9	2014	5.3

EMPLOI (%)

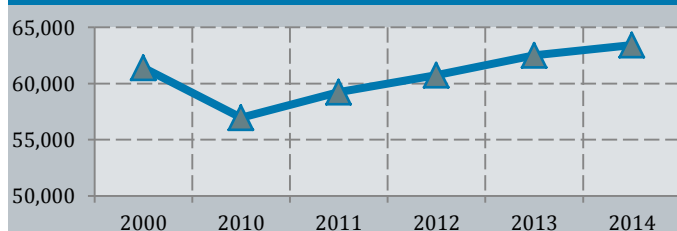
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	41.9	2014	56	2014	49
Emploi vulnérable	2014	38.2	2014	25.0	2014	30.6
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	20.1
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	15.5
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	64.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	23.5	2014	12.1	2014	17.3
Jeune	2014	40.8	2014	30.9	2014	35.5
Total	2014	25.8	2014	14.6	2014	19.7
% de jeune à l'adulte	2014	1.7	2014	2.6	2014	2.0

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA GAMBIE

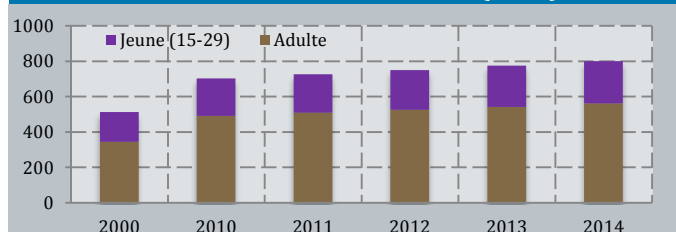
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	1.8
Croissance démographique (%)	2013	3.2
Population urbaine (% de total)	2013	58.3
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,962
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	49.4
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	58.8
Années moyennes de l'instruction	2012	2.8
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	55.5

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 77.0	2014 93.8	2014 85.1
Jeune	2014 63.4	2014 64.0	2014 63.7
Total	2014 72.2	2014 82.8	2014 77.4

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



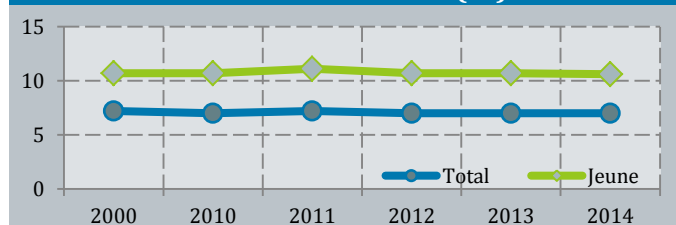
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 1.0	2014 22.7	2014 12.4
Moyen	2014 94.4	2014 76.2	2014 84.9
Elevé	2014 4.6	2014 1.1	2014 2.8

EMPLOI (%)

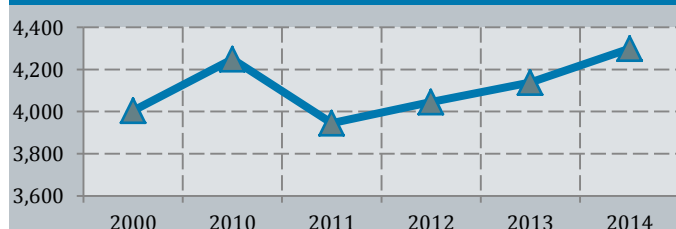
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 66.8	2014 77.4	2014 72
Emploi vulnérable	2014 76.9	2014 63.6	2014 69.9
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 63.5
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 5.9
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 30.6

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 5.7	2014 5.1	2014 5.4
Jeune	2014 11.2	2014 9.9	2014 10.6
Total	2014 7.4	2014 6.5	2014 7.0
% de jeune à l'adulte	2014 2.0	2014 1.9	2014 2.0

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA GUINÉE

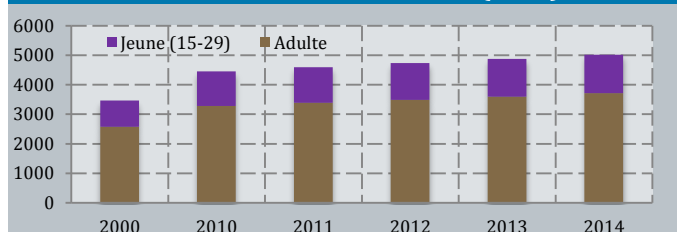
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	11.7
Croissance démographique (%)	2013	2.5
Population urbaine (% de total)	2013	36.4
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,125
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	64.9
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	56.1
Années moyennes de l'instruction	2012	1.6
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	30.4

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 72.7	2014 89.8	2014 81.20
Jeune	2014 52.2	2014 57.00	2014 54.60
Total	2014 65.7	2014 78.40	2014 72.00

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



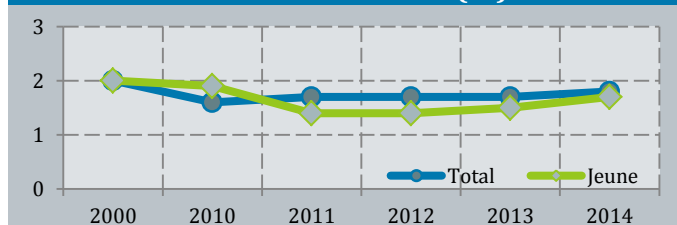
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 1.4	2014 1.6	2014 1.5
Moyen	2014 97.6	2014 97.6	2014 97.6
Elevé	2014 1.0	2014 0.9	2014 0.9

EMPLOI (%)

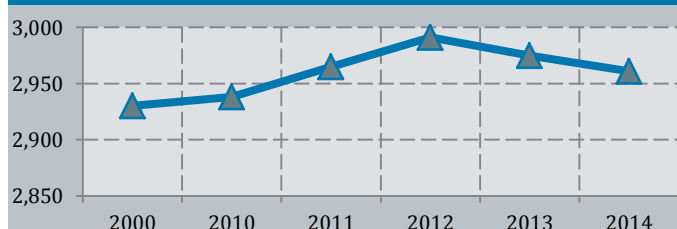
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 64.7	2014 76.8	2014 70.7
Emploi vulnérable	2014 98.3	2014 92.1	2014 95.0
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 69.9
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 7.3
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 22.8

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 1.8	2014 1.9	2014 1.9
Jeune	2014 0.9	2014 2.4	2014 1.7
Total	2014 1.6	2014 2.0	2014 1.8
% de jeune à l'adulte	2014 0.5	2014 1.3	2014 0.9

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA GUINÉE-BISSAU

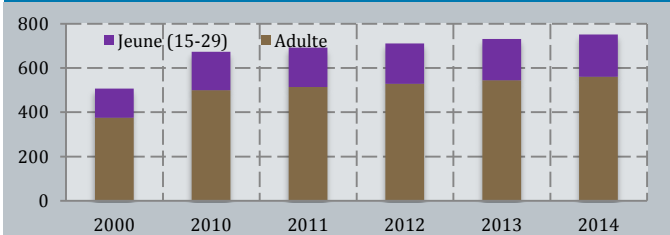
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	1.7
Croissance démographique (%)	2013	2.4
Population urbaine (% de total)	2013	45.3
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,206
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	77.9
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	54.3
Années moyennes de l'instruction	2012	2.3
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	59.9

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 75.5	2014 89.7	2014 82.5
Jeune	2014 54.0	2014 57.0	2014 55.5
Total	2014 68.3	2014 78.5	2014 73.4

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



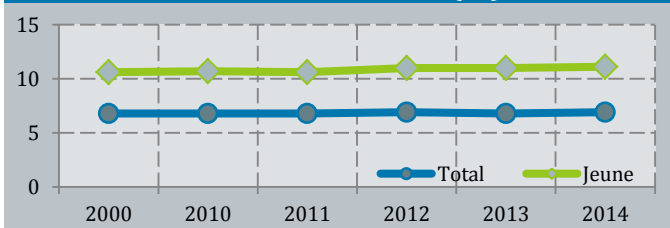
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 0.8	2014 17.0	2014 9.4
Moyen	2014 95.2	2014 82.8	2014 88.6
Elevé	2014 4.0	2014 0.3	2014 2.0

EMPLOI (%)

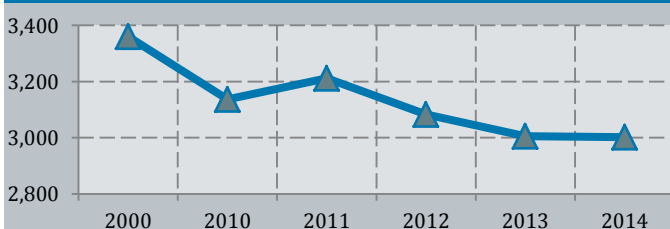
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 63.2	2014 73.4	2014 68.3
Emploi vulnérable	2014 92.4	2014 82.3	2014 87.0
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 74.6
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 5.3
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 20.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 5.9	2014 5.2	2014 5.5
Jeune	2014 11.8	2014 10.5	2014 11.1
Total	2014 7.4	2014 6.5	2014 6.9
% de jeune à l'adulte	2014 2.0	2014 2.0	2014 2.0

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA GUYANE

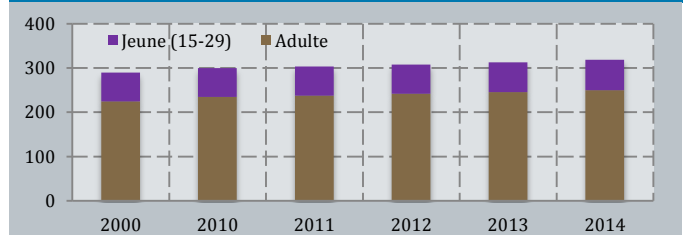
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	0.8
Croissance démographique (%)	2013	0.5
Population urbaine (% de total)	2013	28.6
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	8,250
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	29.9
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	66.2
Années moyennes de l'instruction	2012	8.5
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	88.5

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 47.2	2014 88.3	2014 67.20
Jeune	2014 31.0	2014 60.60	2014 46.60
Total	2014 42.9	2014 80.00	2014 61.30

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



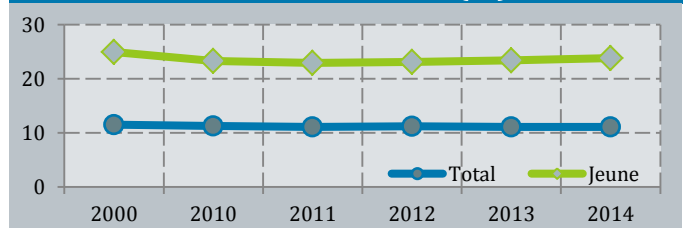
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 29.1	2014 29.5	2014 29.4
Moyen	2014 46.1	2014 62.1	2014 56.7
Elevé	2014 24.8	2014 8.4	2014 14.0

EMPLOI (%)

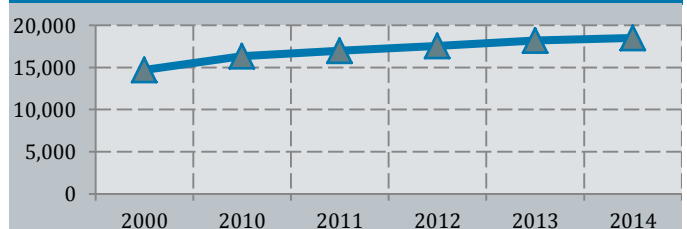
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 36.8	2014 72.4	2014 54.5
Emploi vulnérable	2014 53.1	2014 42.2	2014 45.9
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 24.4
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 23.7
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 51.9

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 9.8	2014 6.5	2014 7.7
Jeune	2014 31.8	2014 20.1	2014 23.8
Total	2014 14.0	2014 9.6	2014 11.1
% de jeune à l'adulte	2014 3.2	2014 3.1	2014 3.1

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



L'INDONÉSIE

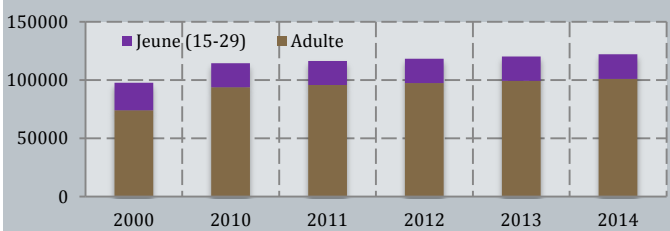
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	249.9
Croissance démographique (%)	2013	1.2
Population urbaine (% de total)	2013	52.2
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	5,214
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	24.5
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	70.8
Années moyennes de l'instruction	2012	7.5
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	93.9

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 54.7	2014 91.6	2014 73.0
Jeune	2014 40.2	2014 60.0	2014 50.3
Total	2014 51.4	2014 84.0	2014 67.7

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



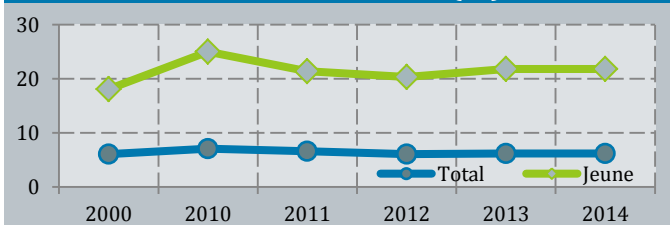
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 13.4	2014 18.0	2014 16.3
Moyen	2014 75.9	2014 73.9	2014 74.6
Elevé	2014 10.7	2014 8.1	2014 9.1

EMPLOI (%)

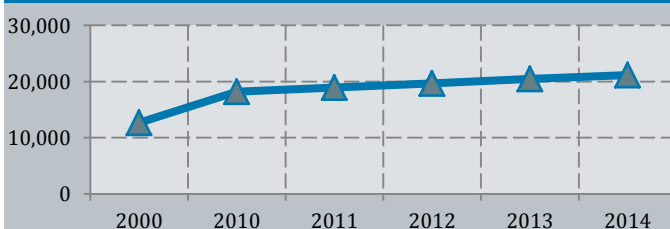
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 47.7	2014 79.4	2014 63.5
Emploi vulnérable	2014 49.8	2014 27.0	2014 35.6
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 34.2
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 20.3
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 45.5

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 3.9	2014 2.3	2014 2.9
Jeune	2014 22.4	2014 21.3	2014 21.8
Total	2014 7.2	2014 5.6	2014 6.2
% de jeune à l'adulte	2014 5.7	2014 9.1	2014 7.4

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



L'IRAN

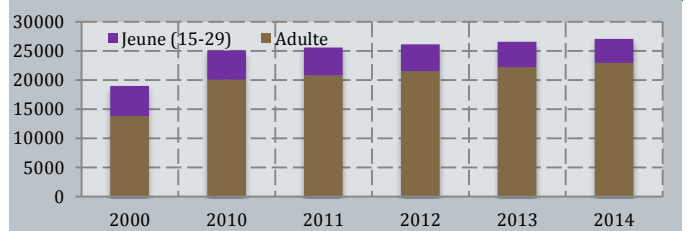
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	77.4
Croissance démographique (%)	2013	1.3
Population urbaine (% de total)	2013	69.4
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	7,391
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	14.4
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	74.1
Années moyennes de l'instruction	2012	7.8
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	86.8

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 17.7	2014 81.5	2014 49.50
Jeune	2014 13.3	2014 48.40	2014 31.00
Total	2014 16.7	2014 74.00	2014 45.40

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



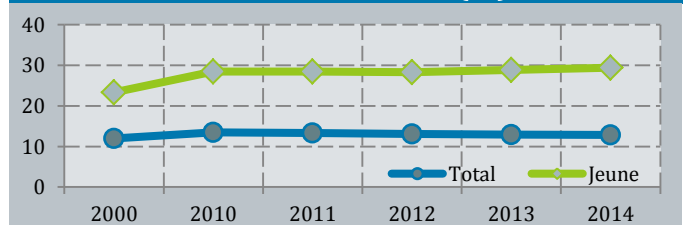
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 7.0	2014 18.8	2014 16.8
Moyen	2014 63.0	2014 67.8	2014 67.0
Elevé	2014 30.1	2014 13.4	2014 16.2

EMPLOI (%)

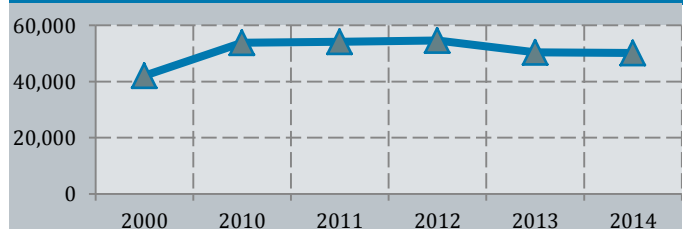
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 13.5	2014 65.7	2014 39.6
Emploi vulnérable	2014 48.9	2014 38.0	2014 39.9
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 19.8
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 32.1
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 48.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 14.9	2014 8.7	2014 9.8
Jeune	2014 41.4	2014 26.1	2014 29.4
Total	2014 19.6	2014 11.3	2014 12.8
% de jeune à l'adulte	2014 2.8	2014 3.0	2014 3.0

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



L'IRAK

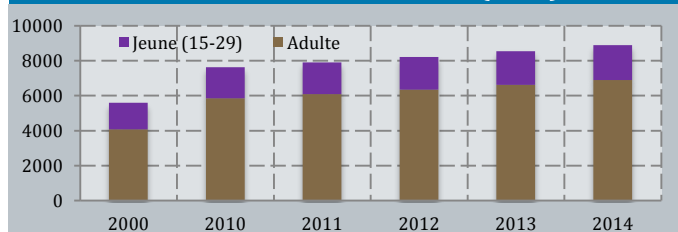
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	33.4
Croissance démographique (%)	2013	2.5
Population urbaine (% de total)	2013	66.4
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	12,264
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	28.0
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	69.5
Années moyennes de l'instruction	2012	5.6
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	79.7

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	18.2	2014	80.9	2014	49.2
Jeune	2014	8.2	2014	48.1	2014	28.6
Total	2014	15.0	2014	69.8	2014	42.4

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



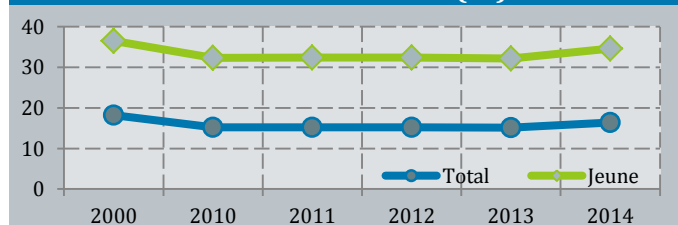
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	8.2	2014	0.5	2014	1.7
Moyen	2014	63.4	2014	78.3	2014	75.9
Elevé	2014	28.4	2014	21.2	2014	22.3

EMPLOI (%)

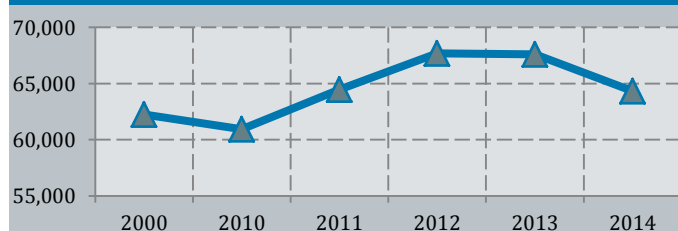
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	11.4	2014	59.5	2014	35.4
Emploi vulnérable	2014	15.9	2014	15.5	2014	15.6
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	21.5
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	19.2
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	59.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	16.8	2014	9.9	2014	11.2
Jeune	2014	57.7	2014	30.8	2014	34.6
Total	2014	24.1	2014	14.8	2014	16.4
% de jeune à l'adulte	2014	3.4	2014	3.1	2014	3.1

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA JORDANIE

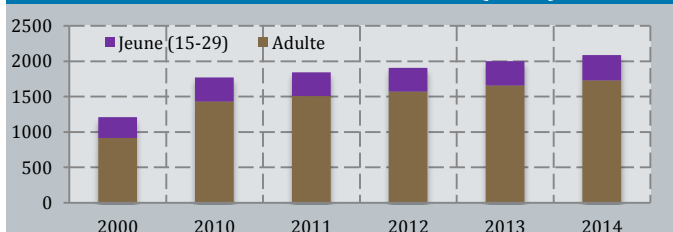
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	6.5
Croissance démographique (%)	2013	2.2
Population urbaine (% de total)	2013	83.2
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	6,115
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	16.0
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	73.9
Années moyennes de l'instruction	2012	9.9
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	95.4

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	17.9	2014	77.6	2014	48.40
Jeune	2014	10.5	2014	39.80	2014	25.30
Total	2014	15.8	2014	66.90	2014	41.80

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



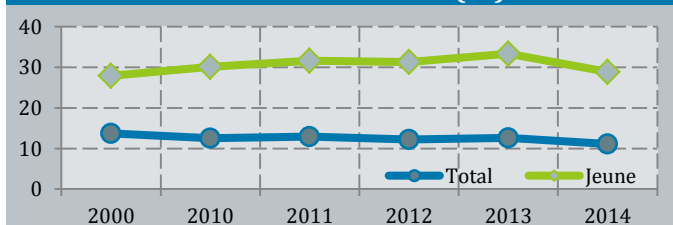
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	15.0	2014	19.8	2014	19.0
Moyen	2014	21.4	2014	53.3	2014	48.0
Elevé	2014	63.6	2014	26.8	2014	33.0

EMPLOI (%)

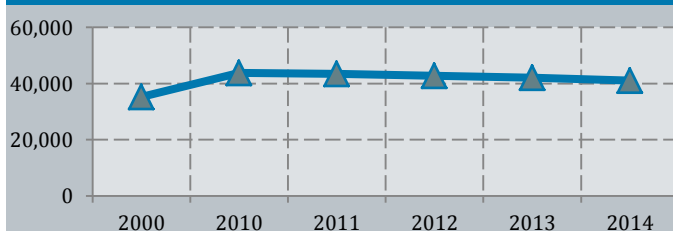
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	12.7	2014	60.8	2014	37.2
Emploi vulnérable	2014	2.3	2014	11.0	2014	9.5
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	2.0
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	17.9
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	80.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	12.8	2014	6.3	2014	7.4
Jeune	2014	47.6	2014	24.0	2014	28.8
Total	2014	19.5	2014	9.2	2014	11.1
% de jeune à l'adulte	2014	3.7	2014	3.8	2014	3.9

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



KAZAKHSTAN

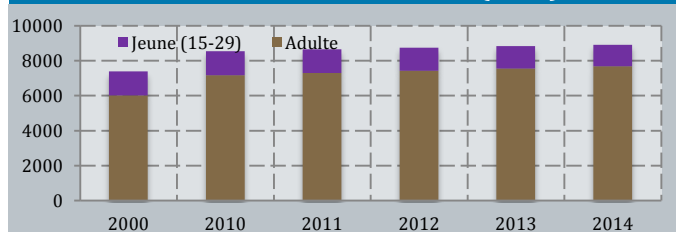
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	17.0
Croissance démographique (%)	2013	1.5
Population urbaine (% de total)	2013	53.4
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	14,391
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	14.6
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	70.5
Années moyennes de l'instruction	2012	10.4
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	99.8

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 73.6	2014 86.4	2014 79.5
Jeune	2014 44.2	2014 50.5	2014 47.4
Total	2014 67.9	2014 78.2	2014 72.7

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



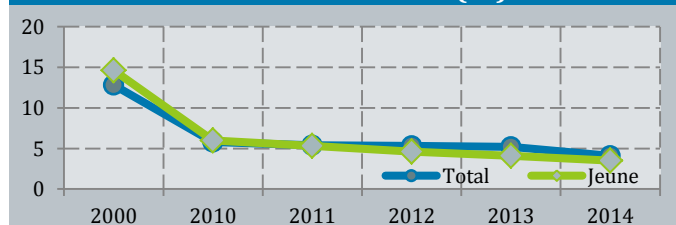
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 21.9	2014 22.3	2014 22.1
Moyen	2014 39.3	2014 50.9	2014 45.2
Elevé	2014 38.9	2014 26.8	2014 32.7

EMPLOI (%)

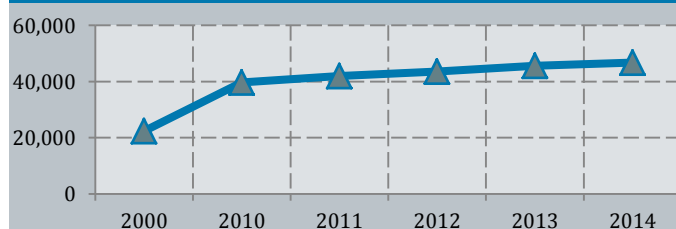
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 64.5	2014 75.6	2014 69.7
Emploi vulnérable	2014 28.0	2014 28.0	2014 28.0
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 23.8
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 19.8
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 56.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 5.1	2014 3.2	2014 4.2
Jeune	2014 4.0	2014 3.1	2014 3.5
Total	2014 4.9	2014 3.2	2014 4.1
% de jeune à l'adulte	2014 0.8	2014 1.0	2014 0.8

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE KOWÉÏT

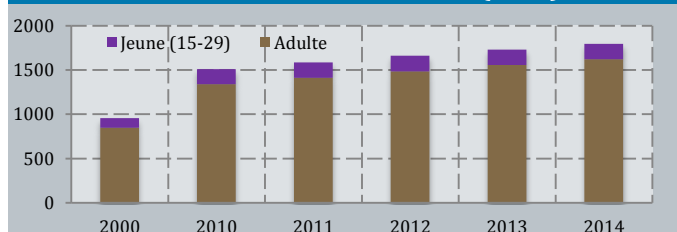
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	3.4
Croissance démographique (%)	2013	3.6
Population urbaine (% de total)	2013	98.3
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	39,706
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	8.1
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	74.5
Années moyennes de l'instruction	2012	7.2
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	96.3

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 49.8	2014 91.5	2014 76.80
Jeune	2014 24.3	2014 42.70	2014 34.40
Total	2014 43.8	2014 83.30	2014 68.50

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



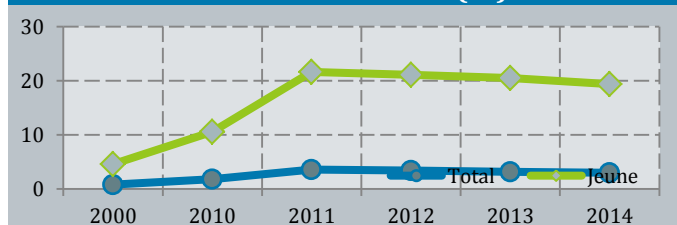
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 0.1	2014 1.4	2014 1.1
Moyen	2014 76.5	2014 80.6	2014 79.6
Elevé	2014 23.4	2014 18.0	2014 19.3

EMPLOI (%)

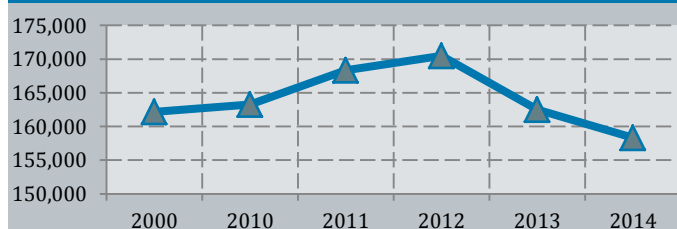
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 42.8	2014 80.7	2014 66.5
Emploi vulnérable	2014 1.4	2014 2.6	2014 2.3
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 2.9
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 26.6
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 70.6

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 0.8	2014 1.3	2014 1.2
Jeune	2014 12.8	2014 22.5	2014 19.4
Total	2014 2.4	2014 3.1	2014 3.0
% de jeune à l'adulte	2014 16.1	2014 17.4	2014 16.4

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA RÉPUBLIQUE DU KIRGHIZSTAN

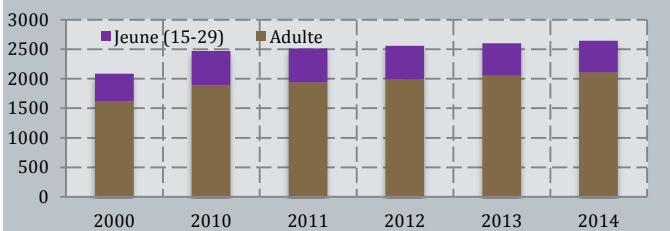
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	5.7
Croissance démographique (%)	2013	2.0
Population urbaine (% de total)	2013	35.6
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	2,611
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	21.6
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	70.2
Années moyennes de l'instruction	2012	9.3
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	99.5

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 63.5	2014 88.9	2014 75.6
Jeune	2014 37.3	2014 58.8	2014 48.2
Total	2014 56.3	2014 80.0	2014 67.8

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



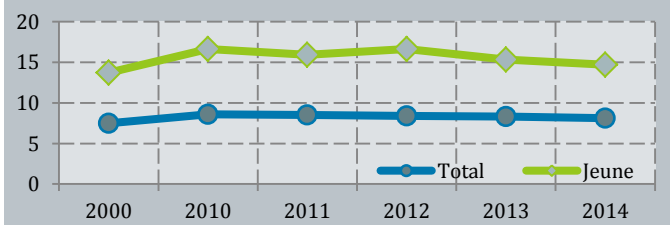
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 9.0	2014 10.3	2014 9.8
Moyen	2014 64.3	2014 78.8	2014 72.7
Elevé	2014 26.7	2014 10.9	2014 17.6

EMPLOI (%)

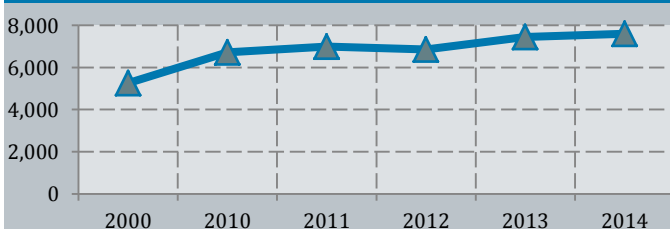
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 51.2	2014 74.2	2014 62.4
Emploi vulnérable	2014 39.2	2014 43.5	2014 41.7
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 30.8
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 20.6
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 48.6

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 7.3	2014 5.7	2014 6.4
Jeune	2014 17.2	2014 13.1	2014 14.7
Total	2014 9.1	2014 7.3	2014 8.1
% de jeune à l'adulte	2014 2.4	2014 2.3	2014 2.3

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE LIBAN

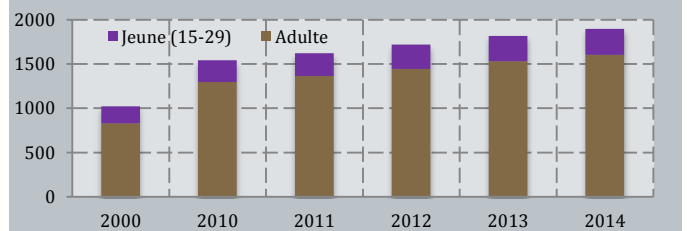
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	4.5
Croissance démographique (%)	2013	1.0
Population urbaine (% de total)	2013	87.5
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	14,845
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	7.8
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	80.1
Années moyennes de l'instruction	2012	7.9
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	93.9

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 25.2	2014 79.8	2014 53.50
Jeune	2014 19.1	2014 42.40	2014 30.30
Total	2014 23.7	2014 71.20	2014 47.80

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



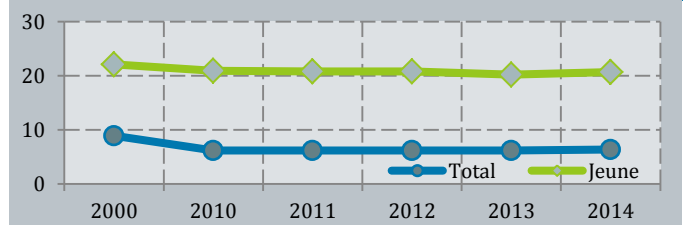
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 18.1	2014 10.3	2014 12.1
Moyen	2014 37.2	2014 58.1	2014 53.2
Elevé	2014 44.7	2014 31.7	2014 34.7

EMPLOI (%)

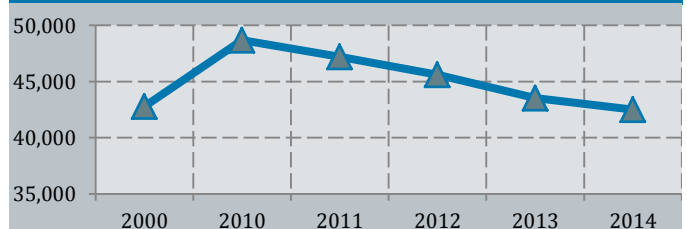
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 21.1	2014 67.6	2014 44.7
Emploi vulnérable	2014 19.7	2014 36.8	2014 32.8
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 3.8
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 23.7
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 72.5

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 7.4	2014 2.8	2014 3.8
Jeune	2014 24.7	2014 18.7	2014 20.7
Total	2014 11.0	2014 5.0	2014 6.4
% de jeune à l'adulte	2014 3.4	2014 6.7	2014 5.4

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA LIBYE

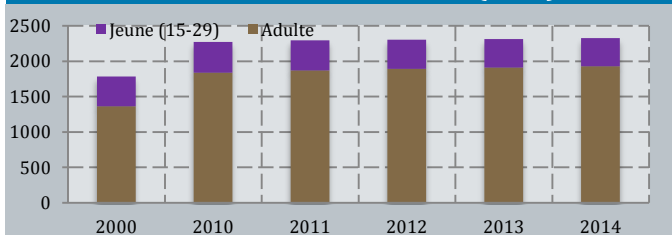
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	6.2
Croissance démographique (%)	2013	0.8
Population urbaine (% de total)	2013	78.1
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	11,498
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	12.4
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	75.4
Années moyennes de l'instruction	2012	7.5
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	91.0

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	31.7	2014	85.4	2014	58.0
Jeune	2014	24.3	2014	49.2	2014	36.7
Total	2014	30.0	2014	76.4	2014	52.8

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



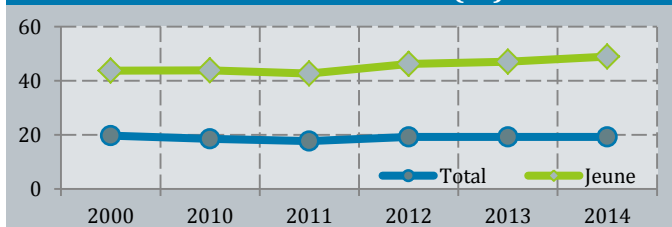
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	9.8	2014	17.6	2014	15.6
Moyen	2014	44.9	2014	61.6	2014	57.3
Elevé	2014	45.2	2014	20.8	2014	27.1

EMPLOI (%)

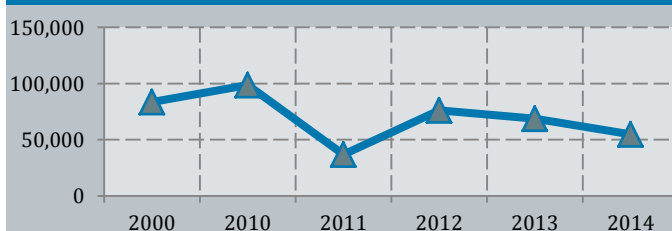
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	21.5	2014	64.5	2014	42.6
Emploi vulnérable	2014	13.5	2014	5.8	2014	7.8
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	11.2
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	24.7
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	64.0

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	18.2	2014	11.2	2014	13.2
Jeune	2014	69.2	2014	38.7	2014	48.9
Total	2014	28.1	2014	15.6	2014	19.2
% de jeune à l'adulte	2014	3.8	2014	3.4	2014	3.7

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA MALAISIE

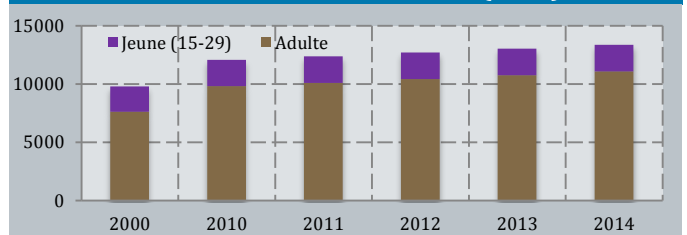
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	29.7
Croissance démographique (%)	2013	1.6
Population urbaine (% de total)	2013	74.0
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	17,748
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	7.2
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	75.0
Années moyennes de l'instruction	2012	9.5
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	94.6

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	48.6	2014	85.3	2014	66.30
Jeune	2014	32.6	2014	47.80	2014	40.00
Total	2014	44.5	2014	75.70	2014	59.60

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



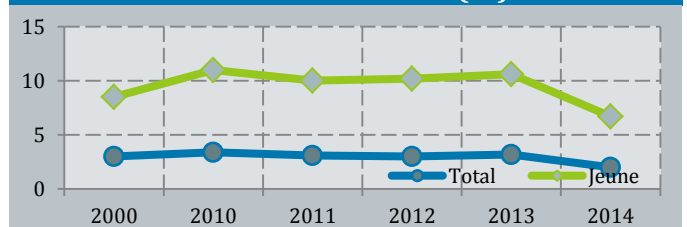
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	11.2	2014	13.5	2014	12.6
Moyen	2014	62.5	2014	62.2	2014	62.3
Elevé	2014	26.4	2014	24.3	2014	25.1

EMPLOI (%)

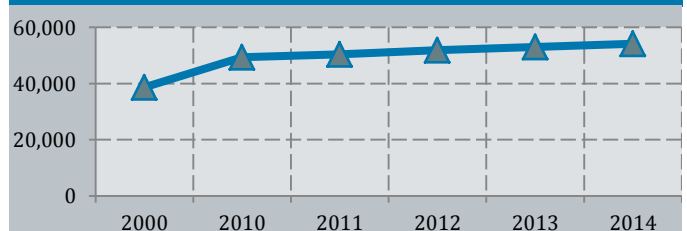
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	43.6	2014	74.3	2014	58.4
Emploi vulnérable	2014	23.7	2014	21.2	2014	22.2
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	12.3
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	27.7
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	60.0

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	1.0	2014	1.0	2014	1.0
Jeune	2014	7.5	2014	6.1	2014	6.7
Total	2014	2.2	2014	1.8	2014	2.0
% de jeune à l'adulte	2014	7.6	2014	5.9	2014	6.5

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LES MALDIVES

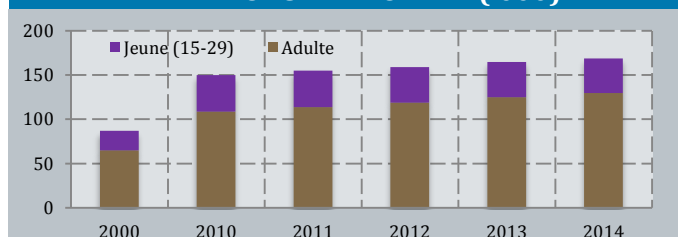
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	0.3
Croissance démographique (%)	2013	1.9
Population urbaine (% de total)	2013	43.4
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	9,173
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	8.4
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	77.9
Années moyennes de l'instruction	2012	5.8
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	99.3

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 59.7	2014 85.7	2014 72.5
Jeune	2014 48.5	2014 59.1	2014 53.9
Total	2014 56.6	2014 77.8	2014 67.2

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



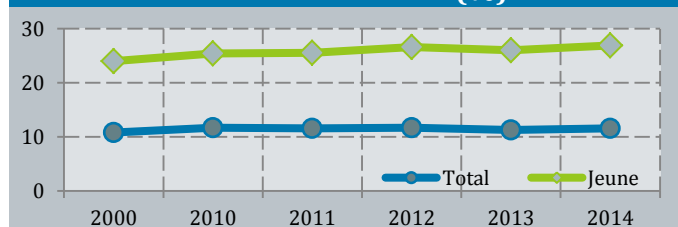
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 13.5	2014 8.6	2014 10.5
Moyen	2014 46.9	2014 57.6	2014 53.4
Elevé	2014 39.6	2014 33.8	2014 36.1

EMPLOI (%)

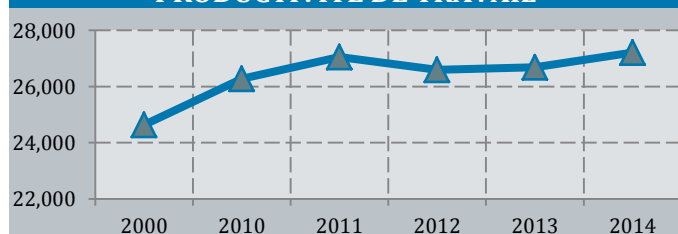
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 46.2	2014 72.7	2014 59.4
Emploi vulnérable	2014 31.0	2014 16.5	2014 22.8
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 13.4
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 16.8
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 69.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 12.5	2014 3.1	2014 7.0
Jeune	2014 36.8	2014 19.1	2014 26.9
Total	2014 18.4	2014 6.7	2014 11.6
% de jeune à l'adulte	2014 2.9	2014 6.2	2014 3.8

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE MALI

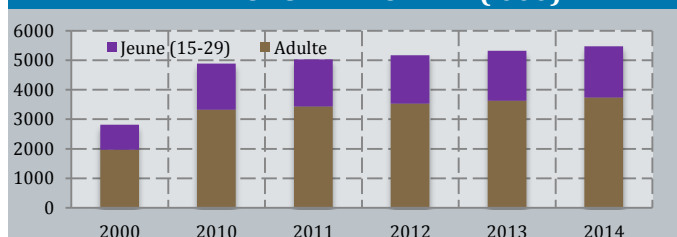
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	15.3
Croissance démographique (%)	2013	3.0
Population urbaine (% de total)	2013	36.2
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,103
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	77.6
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	55.0
Années moyennes de l'instruction	2012	2.0
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	38.7

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 53.1	2014 89.2	2014 70.90
Jeune	2014 46.9	2014 68.10	2014 57.80
Total	2014 50.9	2014 81.40	2014 66.10

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



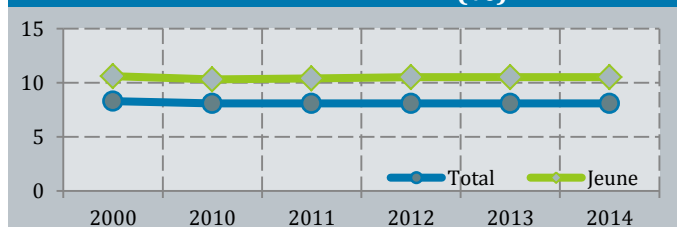
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 2.1	2014 24.1	2014 15.9
Moyen	2014 93.0	2014 75.8	2014 82.2
Elevé	2014 4.9	2014 0.1	2014 1.9

EMPLOI (%)

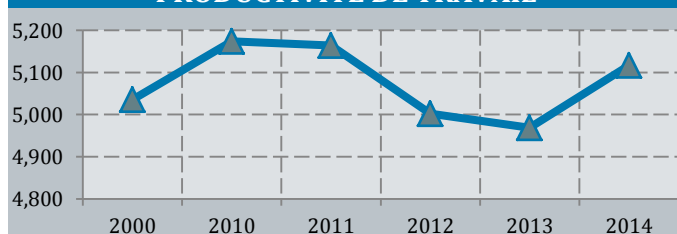
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 45.2	2014 76.3	2014 60.7
Emploi vulnérable	2014 96.5	2014 86.8	2014 90.4
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 63.6
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 7.0
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 29.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 9.7	2014 5.4	2014 7.0
Jeune	2014 14.4	2014 7.9	2014 10.5
Total	2014 11.2	2014 6.2	2014 8.1
% de jeune à l'adulte	2014 1.5	2014 1.5	2014 1.5

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA MAURITANIE

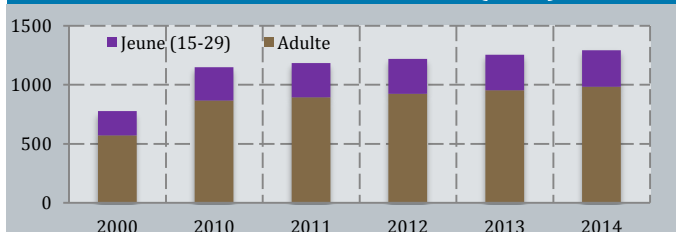
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	3.9
Croissance démographique (%)	2013	2.4
Population urbaine (% de total)	2013	42.1
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	2,218
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	67.1
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	61.5
Années moyennes de l'instruction	2012	3.7
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	52.1

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 31.7	2014 90.0	2014 60.7
Jeune	2014 22.9	2014 56.8	2014 40.1
Total	2014 28.9	2014 79.1	2014 54.0

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



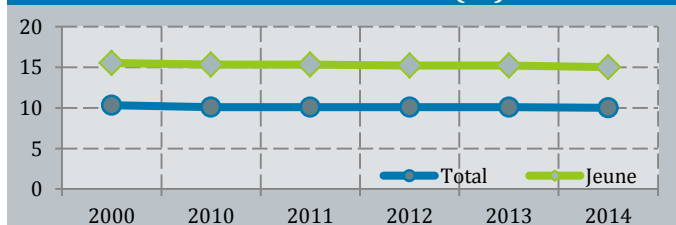
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 1.1	2014 18.0	2014 13.4
Moyen	2014 93.6	2014 80.5	2014 84.1
Elevé	2014 5.3	2014 1.5	2014 2.5

EMPLOI (%)

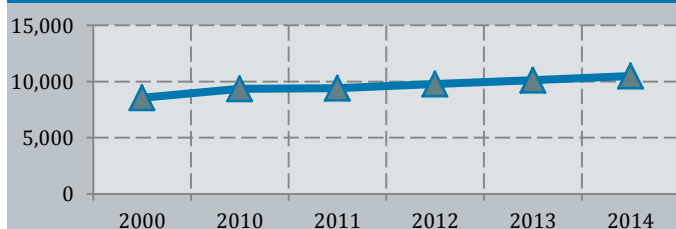
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 26.1	2014 71.1	2014 48.6
Emploi vulnérable	2014 79.8	2014 60.3	2014 65.5
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 52.6
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 10.4
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 36.8

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 8.3	2014 8.4	2014 8.4
Jeune	2014 13.4	2014 15.7	2014 15.0
Total	2014 9.6	2014 10.1	2014 10.0
% de jeune à l'adulte	2014 1.6	2014 1.9	2014 1.8

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE MAROC

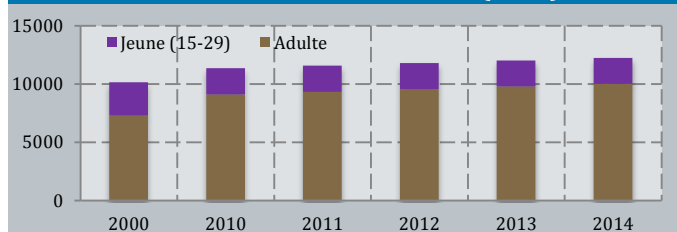
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	33.0
Croissance démographique (%)	2013	1.5
Population urbaine (% de total)	2013	57.8
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	5,456
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	26.1
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	70.9
Années moyennes de l'instruction	2012	4.4
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	68.5

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 29.1	2014 84.3	2014 55.50
Jeune	2014 19.4	2014 52.60	2014 36.40
Total	2014 26.7	2014 75.90	2014 50.70

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



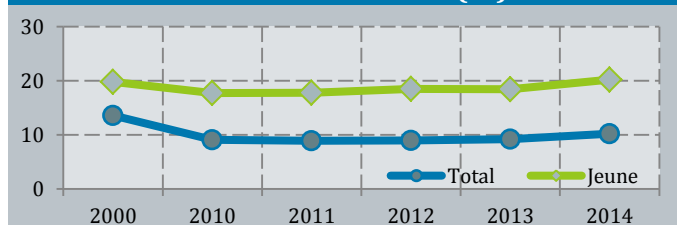
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 11.1	2014 16.8	2014 15.3
Moyen	2014 80.1	2014 76.5	2014 77.5
Elevé	2014 8.8	2014 6.7	2014 7.2

EMPLOI (%)

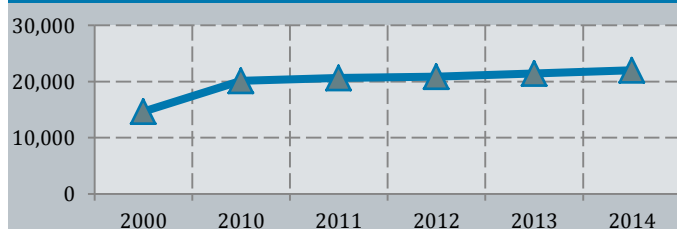
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 23.8	2014 68.4	2014 45.5
Emploi vulnérable	2014 61.3	2014 32.1	2014 39.9
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 35.7
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 20.0
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 44.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 9.2	2014 7.5	2014 7.9
Jeune	2014 19.1	2014 20.6	2014 20.2
Total	2014 10.9	2014 9.9	2014 10.2
% de jeune à l'adulte	2014 2.1	2014 2.7	2014 2.5

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA MOZAMBIQUE

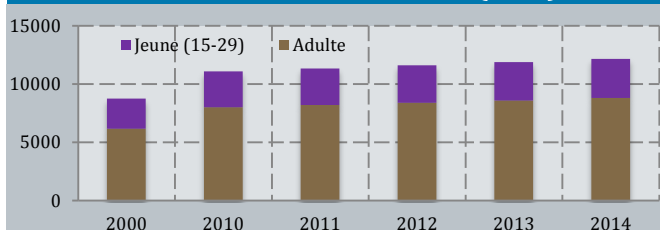
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	25.8
Croissance démographique (%)	2013	2.5
Population urbaine (% de total)	2013	31.7
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,090
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	61.5
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	50.2
Années moyennes de l'instruction	2012	3.2
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	58.8

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	93.1	2014	96.0	2014	94.5
Jeune	2014	70.3	2014	60.2	2014	65.3
Total	2014	85.3	2014	82.7	2014	84.1

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



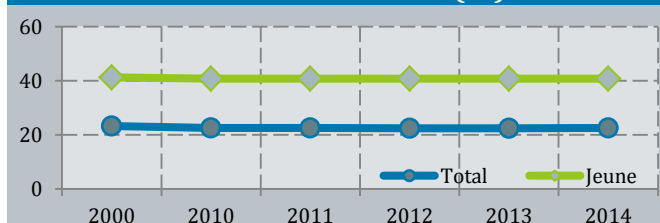
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	0.8	2014	19.8	2014	10.1
Moyen	2014	94.9	2014	80.1	2014	87.7
Elevé	2014	4.3	2014	0.0	2014	2.2

EMPLOI (%)

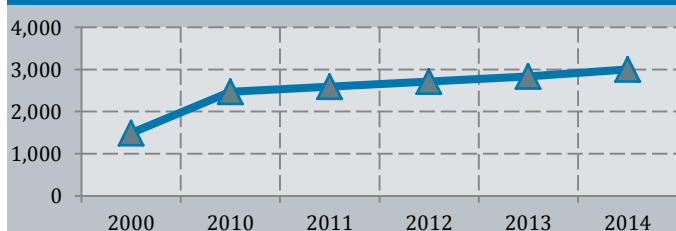
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	64	2014	66.3	2014	65.1
Emploi vulnérable	2014	94.7	2014	73.4	2014	84.3
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	75.7
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	4.0
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	20.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	19.1	2014	11.8	2014	15.6
Jeune	2014	39.9	2014	41.6	2014	40.7
Total	2014	25.0	2014	19.8	2014	22.6
% de jeune à l'adulte	2014	2.1	2014	3.5	2014	2.6

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE NIGER

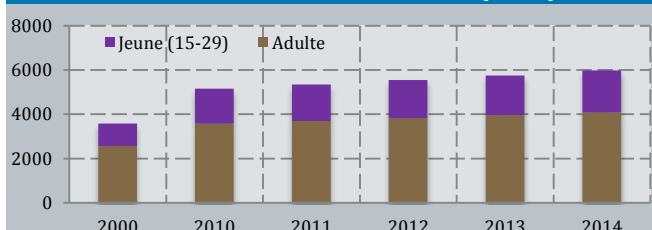
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	17.8
Croissance démographique (%)	2013	3.9
Population urbaine (% de total)	2013	18.4
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	829
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	59.9
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	58.4
Années moyennes de l'instruction	2012	1.4
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	19.1

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	42.8	2014	94.6	2014	68.90
Jeune	2014	35.6	2014	80.00	2014	57.20
Total	2014	40.1	2014	89.50	2014	64.70

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



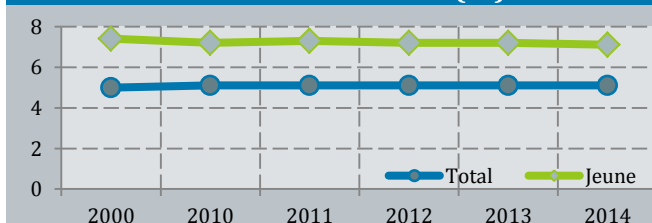
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	1.2	2014	19.3	2014	13.6
Moyen	2014	94.8	2014	79.8	2014	84.5
Elevé	2014	4.0	2014	1.0	2014	1.9

EMPLOI (%)

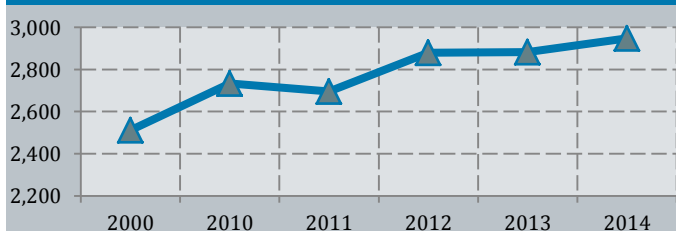
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	38.3	2014	84.8	2014	61.4
Emploi vulnérable	2014	96.9	2014	93.4	2014	94.5
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	63.0
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	14.1
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	22.9

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	4.1	2014	4.2	2014	4.1
Jeune	2014	5.8	2014	7.8	2014	7.1
Total	2014	4.6	2014	5.3	2014	5.1
% de jeune à l'adulte	2014	1.4	2014	1.9	2014	1.7

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE NIGÉRIA

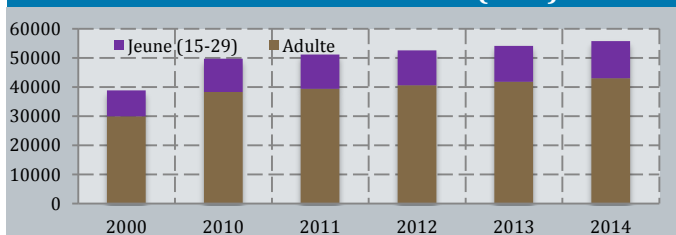
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	173.6
Croissance démographique (%)	2013	2.8
Population urbaine (% de total)	2013	50.8
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	2,831
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	74.3
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	52.5
Années moyennes de l'instruction	2012	5.2
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	59.6

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	55.1	2014	76.1	2014	65.7
Jeune	2014	34.8	2014	40.3	2014	37.6
Total	2014	48.3	2014	63.8	2014	56.2

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



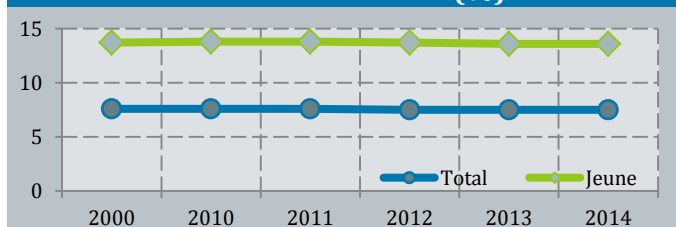
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	5.5	2014	33.6	2014	21.6
Moyen	2014	90.7	2014	63.0	2014	74.8
Elevé	2014	3.9	2014	3.3	2014	3.6

EMPLOI (%)

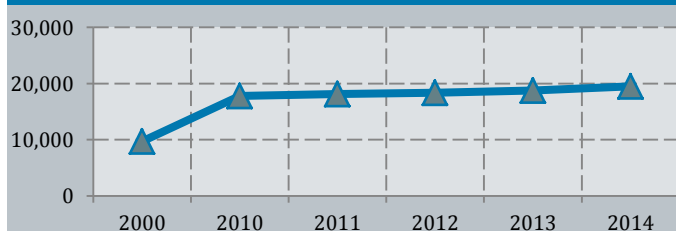
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	44.8	59	52	52	52
Emploi vulnérable	2014	87.5	72.8	79.0	79.0	79.0
Emploi dans l'agriculture	2014	...	...	38.9	38.9	38.9
Emploi dans l'industrie	2014	...	...	10.8	10.8	10.8
Emploi en service	2014	...	...	50.4	50.4	50.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	5.5	2014	5.9	2014	5.7
Jeune	2014	13.2	2014	14.0	2014	13.6
Total	2014	7.3	2014	7.6	2014	7.5
% de jeune à l'adulte	2014	2.4	2014	2.4	2014	2.4

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



L'OMAN

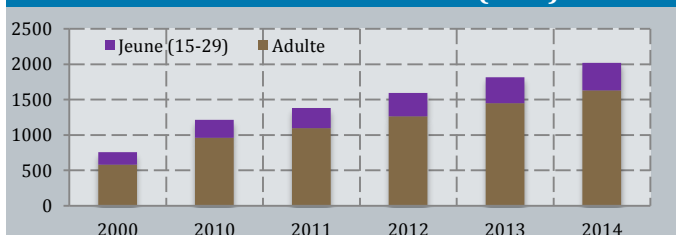
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	3.6
Croissance démographique (%)	2013	9.2
Population urbaine (% de total)	2013	73.9
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	29,813
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	9.8
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	76.9
Années moyennes de l'instruction	2012	6.8
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	91.1

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	30.9	2014	91.9	2014	73.20
Jeune	2014	25.4	2014	58.80	2014	47.60
Total	2014	29.3	2014	83.20	2014	66.30

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



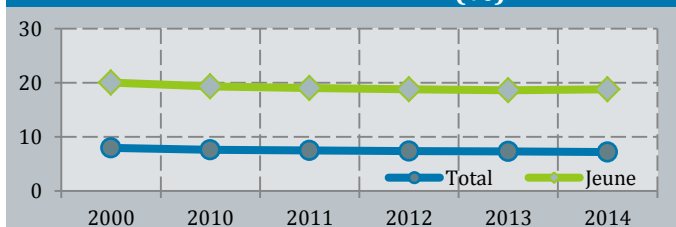
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	10.0	2014	15.8	2014	15.1
Moyen	2014	50.2	2014	50.1	2014	50.1
Elevé	2014	39.9	2014	34.1	2014	34.8

EMPLOI (%)

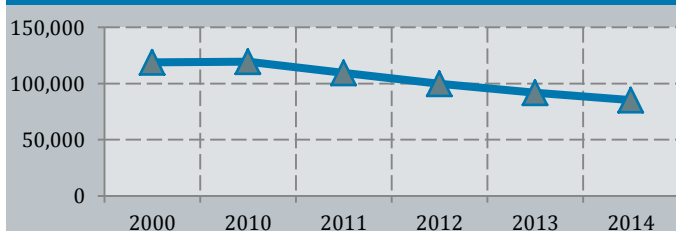
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	25.2	78.2	61.5	61.5	61.5
Emploi vulnérable	2014	11.2	3.2	4.2	4.2	4.2
Emploi dans l'agriculture	2014	...	...	5.1	5.1	5.1
Emploi dans l'industrie	2014	...	...	38.2	38.2	38.2
Emploi en service	2014	...	...	56.6	56.6	56.6

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	8.7	2014	3.8	2014	4.4
Jeune	2014	30.1	2014	16.4	2014	18.8
Total	2014	14.0	2014	6.1	2014	7.2
% de jeune à l'adulte	2014	3.5	2014	4.4	2014	4.3

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE PAKISTAN

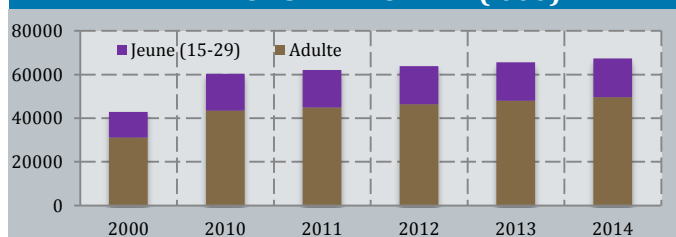
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	182.1
Croissance démographique (%)	2013	1.7
Population urbaine (% de total)	2013	36.9
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	3,149
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	69.0
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	66.6
Années moyennes de l'instruction	2012	4.7
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	57.9

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	26.1	2014	90.4	2014	58.8
Jeune	2014	22.1	2014	67.2	2014	45.3
Total	2014	24.8	2014	83.0	2014	54.5

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



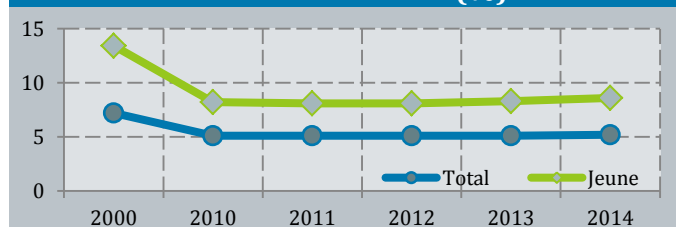
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	16.8	2014	17.5	2014	17.4
Moyen	2014	73.5	2014	58.5	2014	61.7
Elevé	2014	9.8	2014	24.0	2014	20.9

EMPLOI (%)

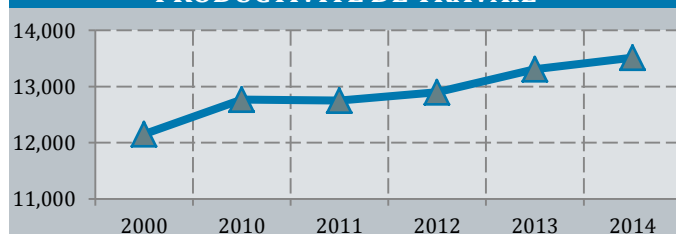
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	22.5	2014	79.6	2014	51.7
Emploi vulnérable	2014	75.7	2014	57.3	2014	61.3
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	46.9
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	21.0
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	32.0

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	8.2	2014	2.8	2014	4.0
Jeune	2014	12.1	2014	7.6	2014	8.6
Total	2014	9.3	2014	4.0	2014	5.2
% de jeune à l'adulte	2014	1.5	2014	2.7	2014	2.2

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA PALESTINE

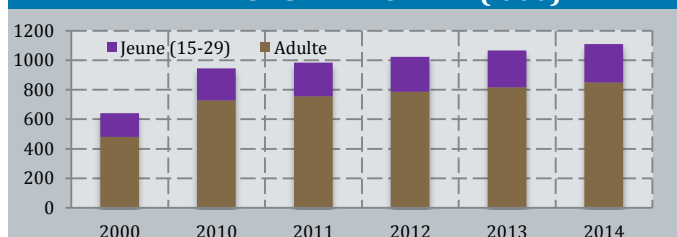
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	4.2
Croissance démographique (%)	2013	3.0
Population urbaine (% de total)	2013	74.8
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	...	0
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	18.6
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	73.2
Années moyennes de l'instruction	2012	8.9
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	96.5

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	19.3	2014	80.9	2014	50.30
Jeune	2014	9.3	2014	42.50	2014	26.30
Total	2014	15.7	2014	66.60	2014	41.40

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



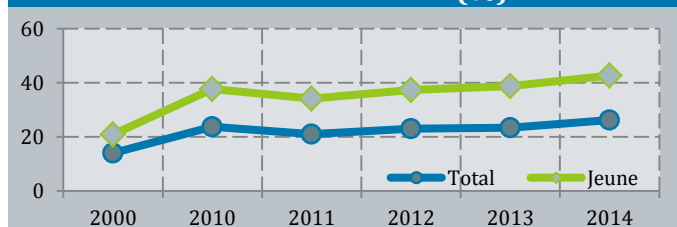
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	7.2	2014	21.4	2014	18.6
Moyen	2014	42.1	2014	61.6	2014	57.8
Elevé	2014	50.8	2014	17.0	2014	23.5

EMPLOI (%)

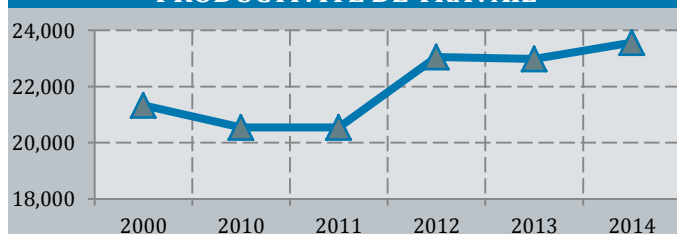
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	11.9	2014	48.8	2014	30.6
Emploi vulnérable	2014	32.9	2014	24.0	2014	25.7
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	10.4
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	28.4
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	61.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	13.2	2014	23.0	2014	21.2
Jeune	2014	62.3	2014	38.5	2014	42.7
Total	2014	23.9	2014	26.7	2014	26.2
% de jeune à l'adulte	2014	4.7	2014	1.7	2014	2.0

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE QATAR

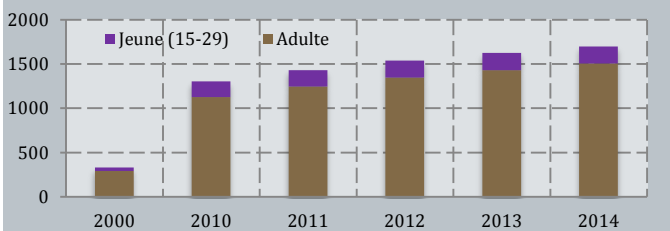
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	2.2
Croissance démographique (%)	2013	5.6
Population urbaine (% de total)	2013	99.0
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	98,814
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	7.0
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	78.6
Années moyennes de l'instruction	2012	9.1
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	97.3

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 54.9	2014 98.6	2014 90.2
Jeune	2014 30.8	2014 77.0	2014 66.2
Total	2014 50.7	2014 95.5	2014 86.6

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



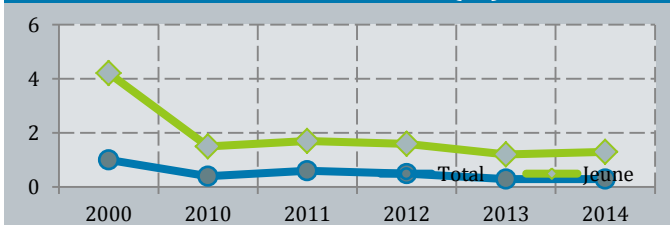
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 48.2	2014 19.1	2014 22.4
Moyen	2014 19.9	2014 64.3	2014 59.3
Elevé	2014 31.9	2014 16.6	2014 18.3

EMPLOI (%)

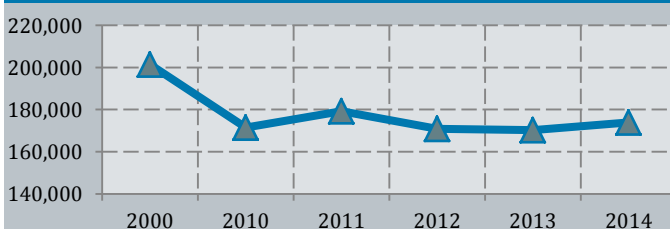
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 49.8	2014 95.4	2014 86.4
Emploi vulnérable	2014 0.0	2014 0.3	2014 0.2
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 1.4
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 51.5
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 47.2

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 1.2	2014 0.1	2014 0.2
Jeune	2014 7.6	2014 0.5	2014 1.3
Total	2014 1.9	2014 0.1	2014 0.3
% de jeune à l'adulte	2014 6.5	2014 9.8	2014 7.0

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



L'ARABIE SAOUDITE

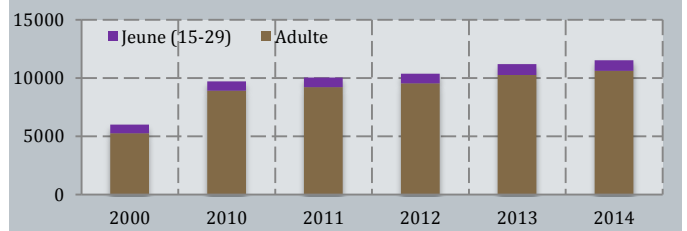
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	28.8
Croissance démographique (%)	2013	1.9
Population urbaine (% de total)	2013	82.7
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	31,245
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	13.4
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	75.7
Années moyennes de l'instruction	2012	8.7
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	94.7

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 23.6	2014 91.4	2014 65.00
Jeune	2014 10.0	2014 27.90	2014 20.10
Total	2014 20.4	2014 78.40	2014 55.20

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



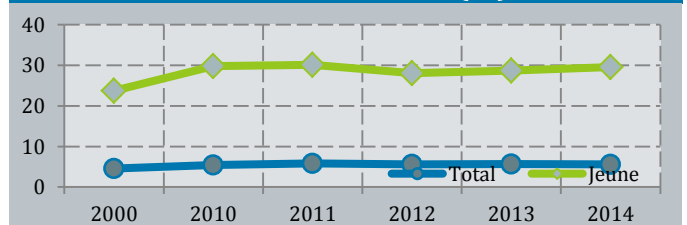
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 0.0	2014 0.0	2014 0.0
Moyen	2014 55.8	2014 75.9	2014 73.4
Elevé	2014 44.2	2014 24.1	2014 26.6

EMPLOI (%)

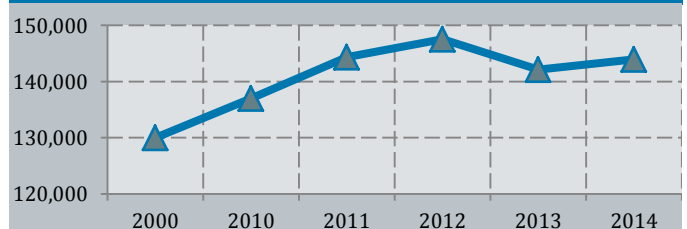
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 16.3	2014 76	2014 52.1
Emploi vulnérable	2014 1.0	2014 4.0	2014 3.6
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 4.8
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 24.5
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 70.7

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 15.5	2014 1.6	2014 3.5
Jeune	2014 55.7	2014 22.2	2014 29.5
Total	2014 20.2	2014 3.1	2014 5.6
% de jeune à l'adulte	2014 3.6	2014 14.3	2014 8.4

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE SÉNÉGAL

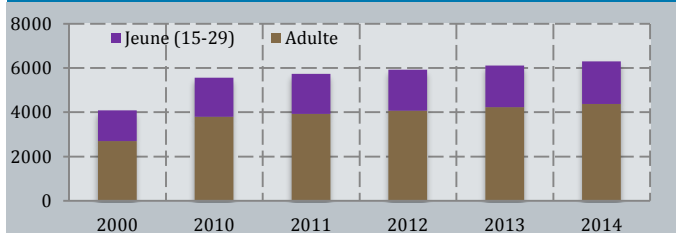
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	14.1
Croissance démographique (%)	2013	2.9
Population urbaine (% de total)	2013	43.2
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,958
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	43.9
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	63.4
Années moyennes de l'instruction	2012	4.5
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	57.7

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 72.6	2014 93.3	2014 82.3
Jeune	2014 53.2	2014 79.1	2014 66.2
Total	2014 66.1	2014 88.1	2014 76.6

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



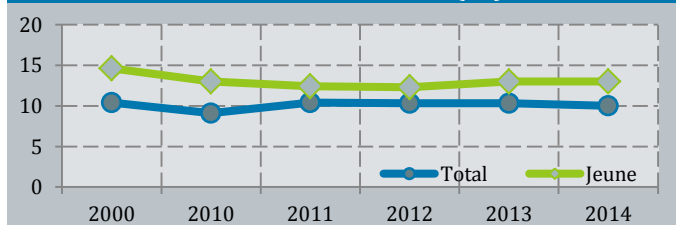
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 1.6	2014 23.2	2014 13.8
Moyen	2014 92.5	2014 76.2	2014 83.3
Elevé	2014 5.9	2014 0.6	2014 2.9

EMPLOI (%)

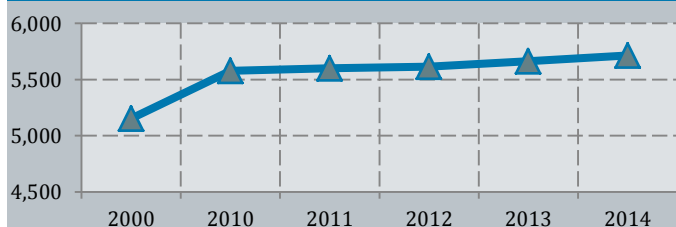
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 57.5	2014 81.4	2014 69
Emploi vulnérable	2014 83.3	2014 64.3	2014 72.5
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 52.9
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 20.7
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 26.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 10.8	2014 6.7	2014 8.6
Jeune	2014 18.6	2014 9.3	2014 13.0
Total	2014 12.9	2014 7.5	2014 10.0
% de jeune à l'adulte	2014 1.7	2014 1.4	2014 1.5

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



SIERRA LEONE

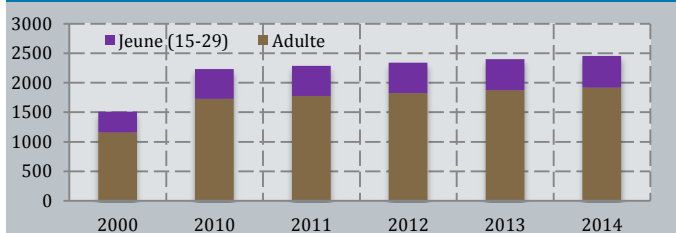
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	6.1
Croissance démographique (%)	2013	1.9
Population urbaine (% de total)	2013	40.0
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,542
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	107.2
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	45.6
Années moyennes de l'instruction	2012	2.9
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	48.1

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 74.5	2014 84.0	2014 79.10
Jeune	2014 47.7	2014 40.10	2014 43.90
Total	2014 65.6	2014 69.20	2014 67.40

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



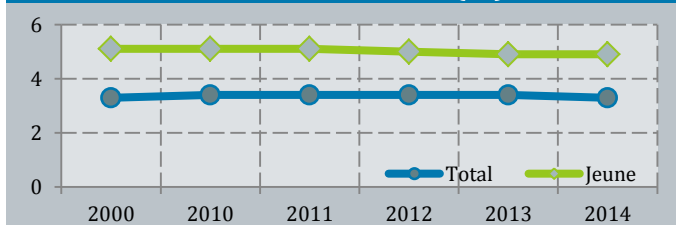
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 1.7	2014 27.7	2014 14.8
Moyen	2014 95.9	2014 70.1	2014 83.0
Elevé	2014 2.4	2014 2.2	2014 2.3

EMPLOI (%)

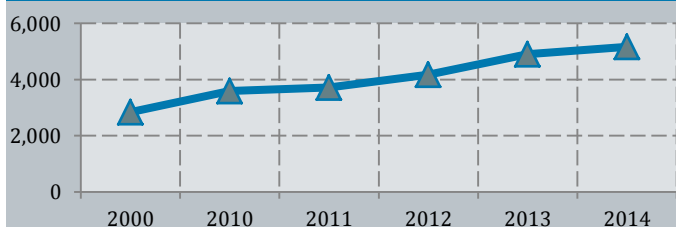
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 64.2	2014 66.1	2014 65.1
Emploi vulnérable	2014 93.5	2014 82.6	2014 88.0
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 62.1
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 8.1
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 29.8

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 1.8	2014 3.8	2014 2.9
Jeune	2014 3.1	2014 7.0	2014 4.9
Total	2014 2.2	2014 4.4	2014 3.3
% de jeune à l'adulte	2014 1.7	2014 1.9	2014 1.7

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA SOMALIE

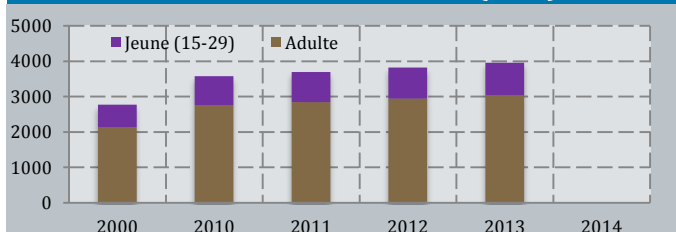
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	10.5
Croissance démographique (%)	2013	2.9
Population urbaine (% de total)	2013	38.7
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	...	0
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	89.8
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	55.0
Années moyennes de l'instruction	...	...
Taux d'alphabétisation (adulte)	...	...

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2013	38.8	2013	77.5	2013	57.9
Jeune	2013	31.8	2013	57.8	2013	44.8
Total	2013	37.2	2013	75.5	2013	56.1

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



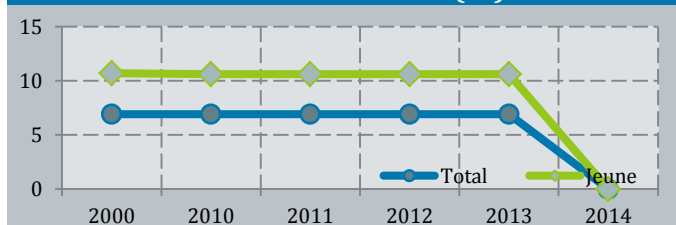
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	...	...	...	...	...	...
Moyen	...	...	...	...	...	...
Elevé	...	...	...	...	...	...

EMPLOI (%)

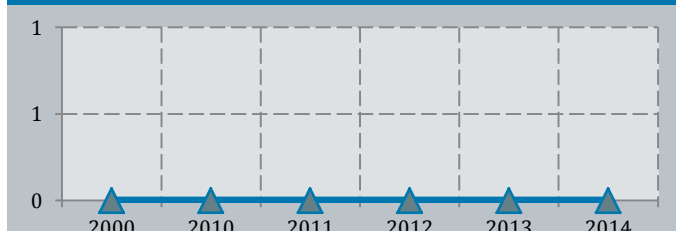
		FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2013	34.5	70.5	52.2
Emploi vulnérable	...	...	...	...
Emploi dans l'agriculture	2014	...	...	...
Emploi dans l'industrie	2014	...	...	...
Emploi en service	2014	...	...	...

TAUX DE CHÔMAGE (%)



		FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2013	...	...	...
Jeune	2013	...	...	...
Total	2013	7.4	6.7	6.9
% de jeune à l'adulte	2013	2.0	1.9	2.0

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE SOUDAN

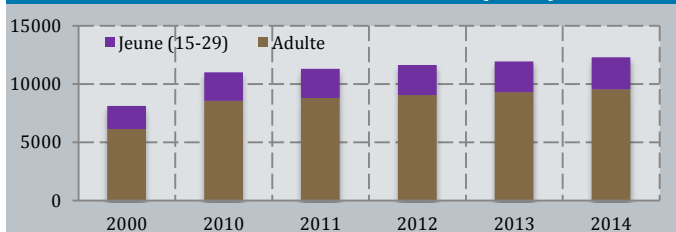
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	38.0
Croissance démographique (%)	2013	2.0
Population urbaine (% de total)	2013	33.5
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	2,631
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	51.2
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	62.0
Années moyennes de l'instruction	2012	3.1
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	75.9

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	33.4	2014	93.0	2014	62.80
Jeune	2014	27.3	2014	43.30	2014	35.40
Total	2014	31.4	2014	76.00	2014	53.60

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



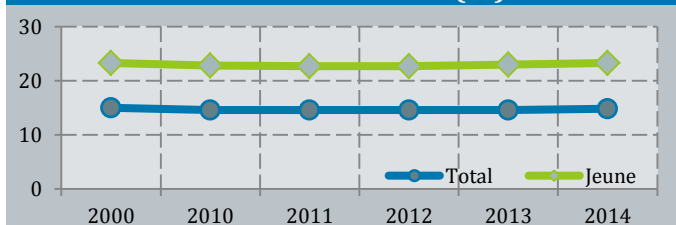
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	...	11.0	2014	21.8	2014	18.8
Moyen	2014	77.1	2014	67.5	2014	70.1
Elevé	2014	12.0	2014	10.7	2014	11.1

EMPLOI (%)

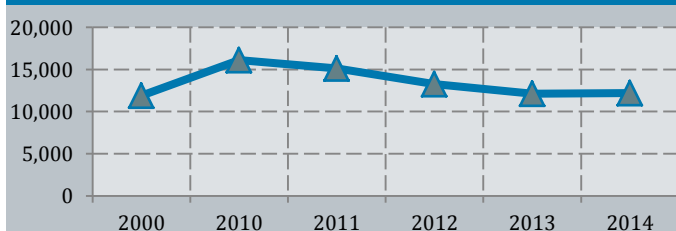
		FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014	24.6	66.9	45.7
Emploi vulnérable	2014	95.5	71.1	77.7
Emploi dans l'agriculture	2014	...	...	52.5
Emploi dans l'industrie	2014	...	...	17.2
Emploi en service	2014	...	...	30.2

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	17.3	2014	10.5	2014	12.4
Jeune	2014	32.2	2014	17.8	2014	23.3
Total	2014	21.6	2014	12.0	2014	14.8
% de jeune à l'adulte	2014	1.9	2014	1.7	2014	1.9

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE SURINAM

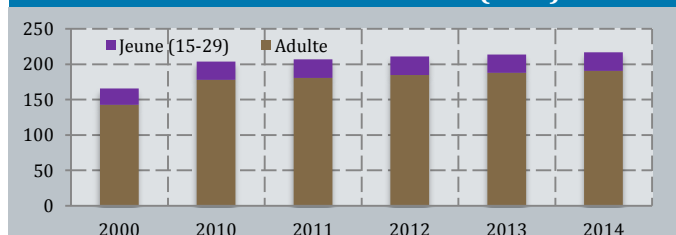
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	0.5
Croissance démographique (%)	2013	0.9
Population urbaine (% de total)	2013	70.5
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	13,116
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	20.3
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	71.0
Années moyennes de l'instruction	2012	7.7
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	95.6

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 47.3	2014 77.9	2014 62.4
Jeune	2014 17.0	2014 38.8	2014 28.0
Total	2014 40.5	2014 68.7	2014 54.5

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



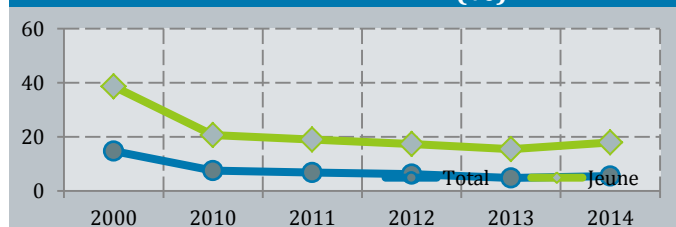
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 17.4	2014 12.9	2014 14.5
Moyen	2014 36.6	2014 62.6	2014 53.2
Elevé	2014 46.0	2014 24.5	2014 32.3

EMPLOI (%)

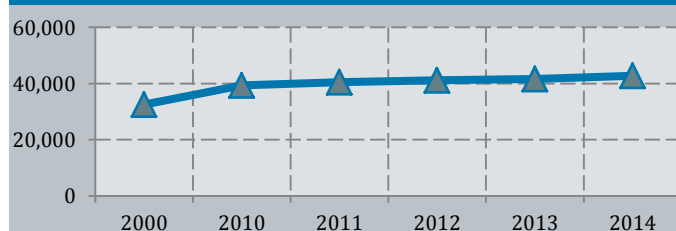
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 36.9	66.2	51.5
Emploi vulnérable	2014 12.2	17.6	15.6
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	...	3.4
Emploi dans l'industrie	2014 ...	...	22.9
Emploi en service	2014 ...	...	75.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 7.2	2014 2.0	2014 4.0
Jeune	2014 26.0	2014 14.5	2014 17.9
Total	2014 8.9	2014 3.6	2014 5.6
% de jeune à l'adulte	2014 3.6	2014 7.4	2014 4.5

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE TADJIKISTAN

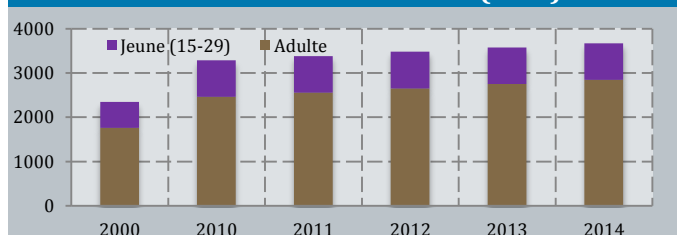
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	8.2
Croissance démographique (%)	2013	2.5
Population urbaine (% de total)	2013	26.7
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	2,354
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	40.9
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	67.4
Années moyennes de l'instruction	2012	9.9
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	99.8

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 68.3	2014 87.3	2014 77.60
Jeune	2014 38.6	2014 56.80	2014 47.80
Total	2014 59.1	2014 77.40	2014 68.10

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



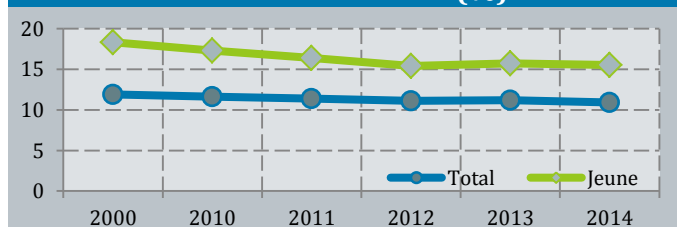
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 3.6	2014 20.4	2014 13.0
Moyen	2014 81.1	2014 62.2	2014 70.6
Elevé	2014 15.3	2014 17.3	2014 16.4

EMPLOI (%)

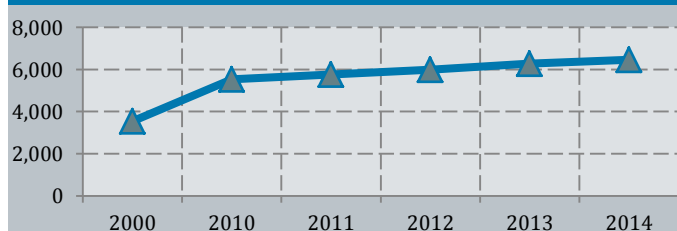
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 53.2	68.4	60.7
Emploi vulnérable	2014 39.4	53.7	47.4
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	...	53.2
Emploi dans l'industrie	2014 ...	...	13.7
Emploi en service	2014 ...	...	33.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 9.1	2014 9.9	2014 9.6
Jeune	2014 12.8	2014 17.2	2014 15.5
Total	2014 9.9	2014 11.6	2014 10.9
% de jeune à l'adulte	2014 1.4	2014 1.7	2014 1.6

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE TOGO

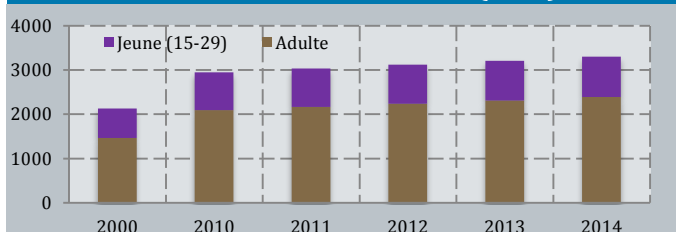
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	6.8
Croissance démographique (%)	2013	2.6
Population urbaine (% de total)	2013	39.0
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,084
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	55.8
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	56.5
Années moyennes de l'instruction	2012	5.3
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	66.5

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 87.2	2014 90.7	2014 88.8
Jeune	2014 67.4	2014 64.2	2014 65.8
Total	2014 80.6	2014 81.4	2014 81.0

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



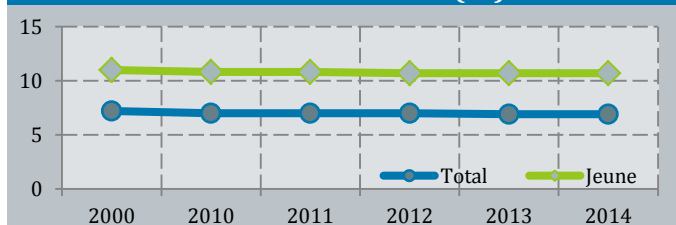
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 1.0	2014 22.9	2014 11.8
Moyen	2014 93.8	2014 76.6	2014 85.3
Elevé	2014 5.2	2014 0.5	2014 2.9

EMPLOI (%)

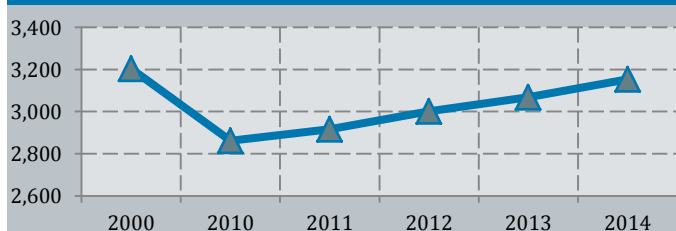
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 74.7	2014 76.1	2014 75.4
Emploi vulnérable	2014 92.1	2014 79.0	2014 85.7
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 61.8
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 8.8
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 29.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 5.8	2014 5.2	2014 5.5
Jeune	2014 11.3	2014 10.0	2014 10.7
Total	2014 7.3	2014 6.5	2014 6.9
% de jeune à l'adulte	2014 2.0	2014 1.9	2014 2.0

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA TUNISIE

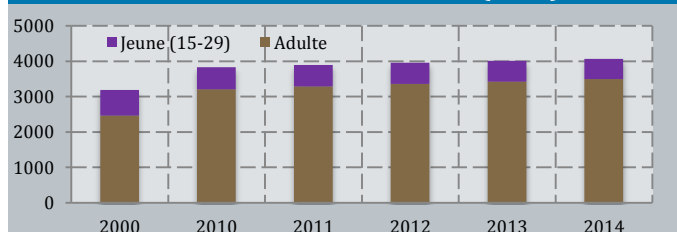
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	10.9
Croissance démographique (%)	2013	1.0
Population urbaine (% de total)	2013	66.7
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	9,932
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	13.1
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	73.6
Années moyennes de l'instruction	2012	6.5
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	81.8

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 26.4	2014 79.3	2014 52.00
Jeune	2014 20.6	2014 42.20	2014 31.60
Total	2014 25.2	2014 71.00	2014 47.70

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



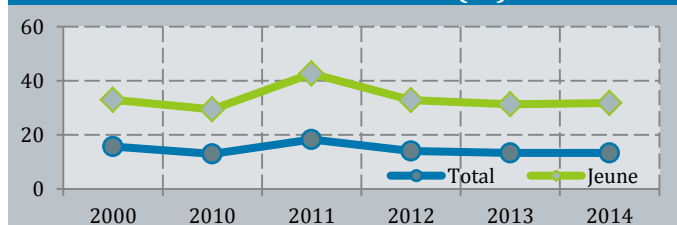
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 17.8	2014 23.5	2014 22.0
Moyen	2014 53.6	2014 57.8	2014 56.7
Elevé	2014 28.6	2014 18.7	2014 21.3

EMPLOI (%)

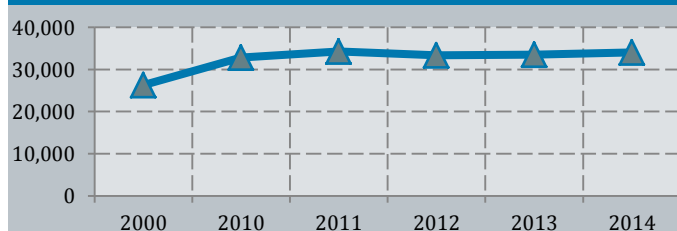
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 21.2	2014 62.2	2014 41.3
Emploi vulnérable	2014 17.0	2014 22.8	2014 21.3
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 13.4
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 28.8
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 57.7

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 13.0	2014 9.3	2014 10.3
Jeune	2014 29.9	2014 32.7	2014 31.8
Total	2014 15.8	2014 12.4	2014 13.3
% de jeune à l'adulte	2014 2.3	2014 3.5	2014 3.1

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LA TURQUIE

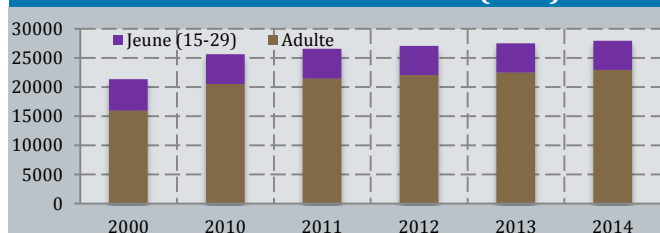
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	74.9
Croissance démographique (%)	2013	1.3
Population urbaine (% de total)	2013	73.3
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	15,353
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	16.5
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	75.2
Années moyennes de l'instruction	2012	7.6
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	95.0

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	30.1	2014	76.4	2014	52.3
Jeune	2014	26.3	2014	52.5	2014	39.6
Total	2014	29.3	2014	70.8	2014	49.4

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



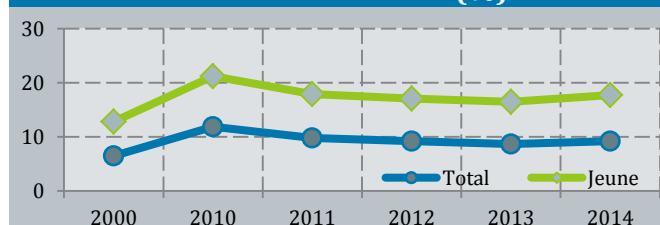
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	20.1	2014	11.8	2014	14.3
Moyen	2014	59.2	2014	69.1	2014	66.1
Elevé	2014	20.7	2014	19.0	2014	19.5

EMPLOI (%)

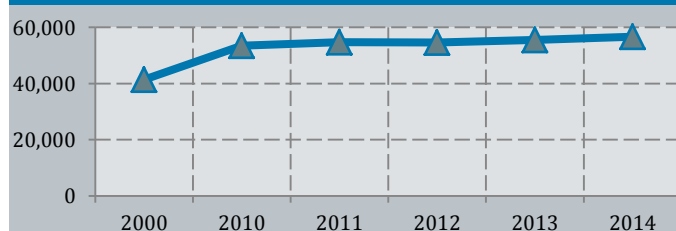
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	26.2	2014	64.7	2014	44.8
Emploi vulnérable	2014	40.8	2014	26.4	2014	30.7
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	22.2
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	26.4
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	51.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	8.5	2014	6.9	2014	7.4
Jeune	2014	19.9	2014	16.6	2014	17.7
Total	2014	10.7	2014	8.6	2014	9.2
% de jeune à l'adulte	2014	2.3	2014	2.4	2014	2.4

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



TURKMÉNISTAN

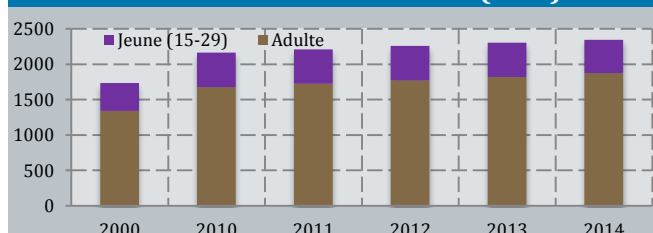
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	5.2
Croissance démographique (%)	2013	1.3
Population urbaine (% de total)	2013	49.4
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	9,510
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	46.6
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	65.5
Années moyennes de l'instruction	2012	9.9
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	99.7

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	52.2	2014	85.0	2014	67.90
Jeune	2014	32.9	2014	57.80	2014	45.50
Total	2014	47.1	2014	77.30	2014	61.80

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



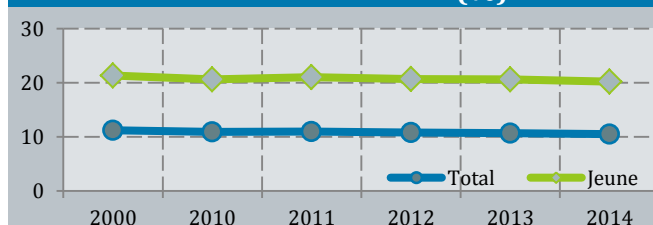
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Bas	2014	9.5	2014	23.6	2014	18.1
Moyen	2014	60.3	2014	60.3	2014	60.3
Elevé	2014	30.3	2014	16.1	2014	21.6

EMPLOI (%)

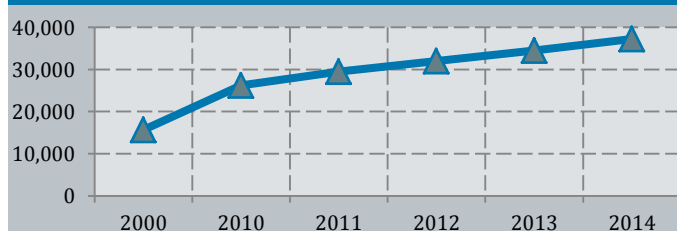
	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Emploi à la population	2014	42.1	2014	69.2	2014	55.3
Emploi vulnérable	2014	21.1	2014	19.9	2014	20.4
Emploi dans l'agriculture	2014	...	2014	...	2014	14.1
Emploi dans l'industrie	2014	...	2014	...	2014	44.8
Emploi en service	2014	...	2014	...	2014	41.0

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE		MÂLE		TOTAL	
Adulte	2014	8.1	2014	8.0	2014	8.0
Jeune	2014	21.9	2014	19.3	2014	20.2
Total	2014	10.7	2014	10.4	2014	10.5
% de jeune à l'adulte	2014	2.7	2014	2.4	2014	2.5

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



L'UGANDA

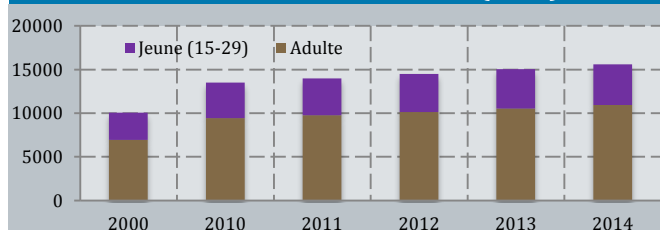
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	37.6
Croissance démographique (%)	2013	3.3
Population urbaine (% de total)	2013	16.4
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	1,484
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	43.8
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	59.2
Années moyennes de l'instruction	2012	5.4
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	78.4

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 86.6	2014 91.9	2014 89.3
Jeune	2014 58.6	2014 59.3	2014 59.0
Total	2014 75.7	2014 79.2	2014 77.4

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



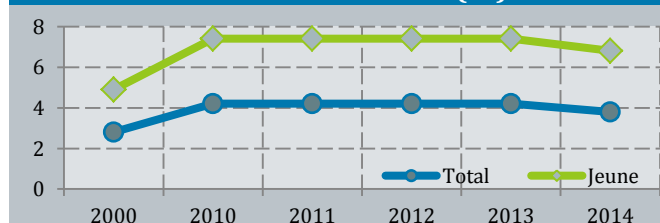
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 8.3	2014 19.3	2014 14.0
Moyen	2014 88.2	2014 71.8	2014 79.8
Elevé	2014 3.5	2014 8.9	2014 6.3

EMPLOI (%)

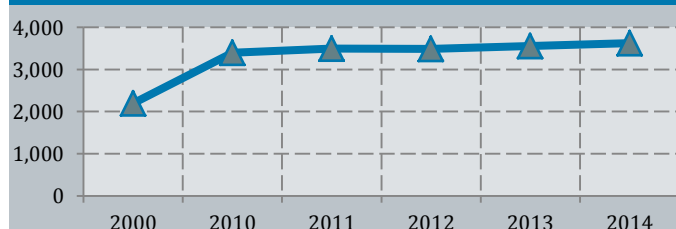
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 72.2	2014 76.7	2014 74.5
Emploi vulnérable	2014 90.0	2014 71.7	2014 80.6
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 59.8
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 7.9
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 32.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 3.4	2014 1.8	2014 2.6
Jeune	2014 7.4	2014 6.2	2014 6.8
Total	2014 4.6	2014 3.1	2014 3.8
% de jeune à l'adulte	2014 2.2	2014 3.4	2014 2.6

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LES EMIRATS ARABES UNIS

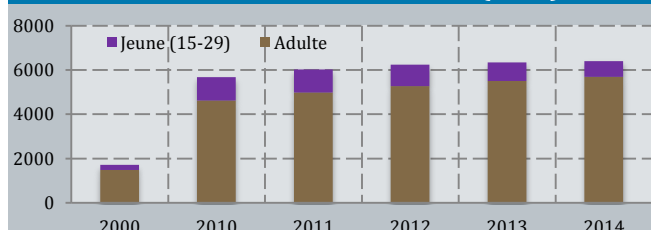
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	9.3
Croissance démographique (%)	2013	1.5
Population urbaine (% de total)	2013	84.9
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	30,122
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	7.0
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	77.1
Années moyennes de l'instruction	2012	9.1
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	93.8

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 49.9	2014 98.2	2014 86.00
Jeune	2014 33.7	2014 63.40	2014 53.30
Total	2014 46.4	2014 92.90	2014 80.50

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



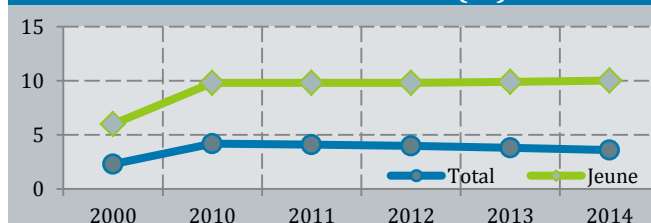
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 1.0	2014 11.3	2014 9.8
Moyen	2014 62.1	2014 51.5	2014 53.1
Elevé	2014 37.0	2014 37.2	2014 37.1

EMPLOI (%)

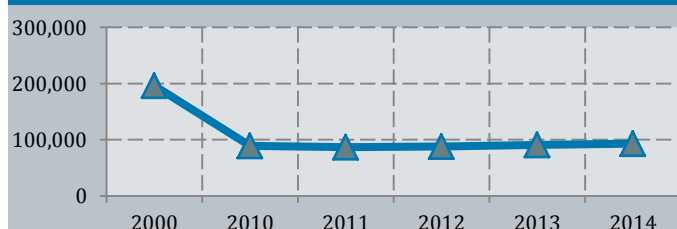
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 42.4	2014 90.4	2014 77.6
Emploi vulnérable	2014 0.4	2014 0.9	2014 0.8
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 3.9
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 21.0
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 75.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 7.1	2014 2.1	2014 2.9
Jeune	2014 17.1	2014 8.0	2014 10.0
Total	2014 8.6	2014 2.7	2014 3.6
% de jeune à l'adulte	2014 2.4	2014 3.8	2014 3.5

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



L'OUBÉKISTAN

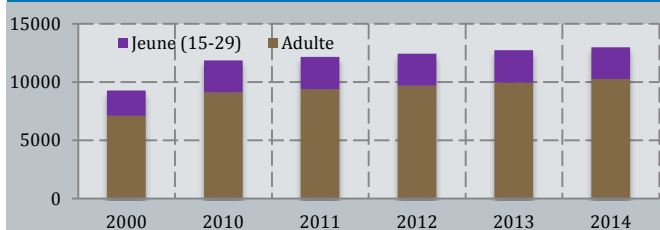
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	30.2
Croissance démographique (%)	2013	1.6
Population urbaine (% de total)	2013	36.3
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	3,762
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	36.7
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	68.2
Années moyennes de l'instruction	2012	10.0
Taux d'alphabétisation (adulte)	2015	99.6

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 53.8	2014 83.9	2014 68.4
Jeune	2014 33.7	2014 56.9	2014 45.5
Total	2014 48.2	2014 75.9	2014 61.9

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



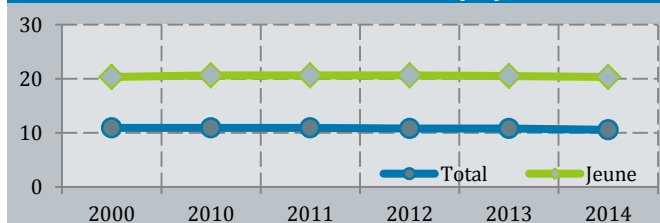
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 7.0	2014 28.8	2014 20.2
Moyen	2014 69.1	2014 54.0	2014 60.0
Elevé	2014 23.8	2014 17.2	2014 19.8

EMPLOI (%)

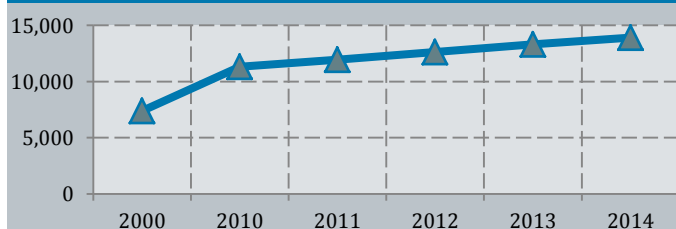
	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 43	2014 68	2014 55.3
Emploi vulnérable	2014 29.0	2014 33.2	2014 31.6
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 21.6
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 39.9
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 38.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 8.1	2014 7.9	2014 8.0
Jeune	2014 22.0	2014 19.3	2014 20.3
Total	2014 10.8	2014 10.4	2014 10.6
% de jeune à l'adulte	2014 2.7	2014 2.4	2014 2.5

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL



LE YÉMEN

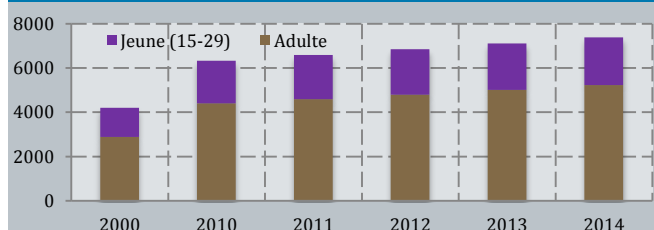
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2013	24.4
Croissance démographique (%)	2013	2.3
Population urbaine (% de total)	2013	33.5
PIB par habitant (PPA, devise. \$)	2013	2,316
Mortalité infantile (par 1,000)	2013	40.4
Espérance de vie à la naissance (années)	2013	63.1
Années moyennes de l'instruction	2012	2.5
Taux d'alphabétisation (adulte)	2012	70.1

PARTICIPATION DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 27.9	2014 84.8	2014 56.00
Jeune	2014 21.8	2014 53.10	2014 37.70
Total	2014 25.6	2014 72.50	2014 49.10

MAIN-D'OEUVRE TOTALE ('000)



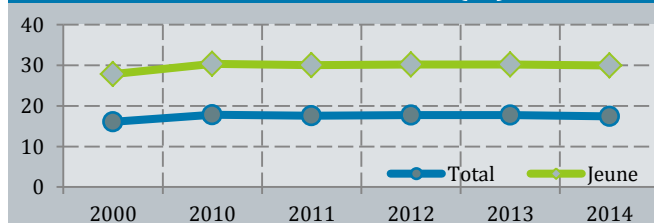
NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DE MAIN-D'OEUVRE

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Bas	2014 10.5	2014 12.8	2014 12.4
Moyen	2014 57.5	2014 75.5	2014 72.0
Elevé	2014 32.0	2014 11.7	2014 15.6

EMPLOI (%)

	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Emploi à la population	2014 15.6	2014 65.5	2014 40.5
Emploi vulnérable	2014 63.0	2014 33.7	2014 39.3
Emploi dans l'agriculture	2014 ...	2014 ...	2014 26.1
Emploi dans l'industrie	2014 ...	2014 ...	2014 18.5
Emploi en service	2014 ...	2014 ...	2014 55.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMELLE	MÂLE	TOTAL
Adulte	2014 32.3	2014 5.6	2014 12.3
Jeune	2014 54.1	2014 20.3	2014 29.9
Total	2014 39.2	2014 9.8	2014 17.4
% de jeune à l'adulte	2014 1.7	2014 3.6	2014 2.4

PRODUCTIVITÉ DE TRAVAIL

