

RAPPORT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OCI 2017



“Promouvoir l'activité
économique”



ORGANISATION DE COOPÉRATION ISLAMIQUE

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





RAPPORT SUR LE MARCHE DU TRAVAIL DE L'OCI

2017



“Promouvoir l'activité économique”



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



© 2017, Centre de recherches statistiques, économiques et sociales et de formation pour les pays islamiques (SESRIC)

Kudüs Cad. N° 9, Diplomatik Site, 06450 ORAN, Ankara, Turquie

Téléphone +90-312-468 6172

Internet www.sesric.org

E-mail pubs@sesric.org

Le contenu de cette publication est protégé par des droits d'auteur. Les auteurs accordent l'autorisation d'afficher, copier, télécharger et imprimer les contenus présentés tant qu'ils ne seront réutilisés, sous aucune condition, à des fins commerciales. Pour obtenir l'autorisation de copier ou réimprimer toute partie de ce document, veuillez adresser votre demande, en fournissant tous les renseignements nécessaires, au département de la Publication de SESRIC.

Toutes les demandes relatives aux droits et licences doivent être adressées au département de la Publication, SESRIC, à l'adresse susmentionnée.

ISBN : 978-975-6427-60-6

La conception intérieure et la couverture ont été faite par Savaş Pehlivan, Département des publications, SESRIC.

La traduction du rapport a été faite par M. Denis Rmouch Département des publications, SESRIC.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le département de la Recherche, SESRIC via: research@sesric.org

SOMMAIRE

ACRONYMES III

AVANT-PROPOS V

REMERCIEMENTS VII

RESUME ANALYTIQUE 1

1 STRUCTURE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LES PAYS DE L'OCI 5

- 1.1 Participation à la main-d'œuvre 8
- 1.2 Emploi 16
- 1.3 Le Chômage 23
- 1.4 Les niveaux de compétences, la productivité du travail et le statut de revenu 30

2 LE PROBLÈME DE L'INACTIVITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL 41

- 2.1 La portée de l'inactivité économique dans les pays de l'OCI 42
- 2.2 Raisons de l'inactivité économique 46
- 2.3 Stratégies visant à accroître la participation au marché du travail 50
- 2.4 Études de cas 53

3 LES POLITIQUES ACTIVES ET PASSIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL 59

- 3.1 Politiques du marché du travail 61
- 3.2 L'évaluation des politiques actives du marché du travail 70
- 3.3 Questions pour les pays membres de l'OCI 73
- 3.4 Études de cas 78

4	L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES	85
4.1	Le concept d'invalidité	85
4.2	Obstacles à l'emploi des personnes handicapées	91
4.3	Perspectives de l'emploi pour les personnes handicapées	93
4.4	Études de cas	95
5	REINTEGRATION ECONOMIQUE DES EX-DÉLINQUANTS ET DES PERSONNES DEPLACEES	99
5.1	État des prisonniers dans les pays membres de l'OCI	100
5.2	Les personnes déplacées dans les pays membres de l'OCI	103
5.3	Des stratégies alternatives pour l'intégration des ex-délinquants et les PDI	108
1	IMPLICATIONS POLITIQUES	113
	REFERENCES	121
	COUNTRY PROFILES	128

ACRONYMES

ALMP	Politique active du marché du travail
AP	Asie-Pacifique
BPO	Externalisation du processus d'entreprise
B-SEP	Bangladesh – Compétences pour l'emploi et la productivité
CRPD	Convention relative aux droits des personnes handicapées
E2P	Emploi-à-Population
EAC	Europe et Asie centrale
E-TVET	Emploi - Enseignement et formation techniques et professionnels
PIB	Produit intérieur brut
BIRD	Banque internationale pour la reconstruction et le développement
TIC	Technologies de l'information et des communications
IDP	Personnes déplacées à l'intérieur du pays
FIDA	Fonds international de développement agricole
FCI	Société financière internationale
OIT	Organisation internationale du travail
CITP	Classification internationale type des professions
CCI	Centre du commerce international
ICMT	Indicateurs clés du marché du travail
LFPR	Taux de participation à la main-d'œuvre
PMT	Politique du marché du travail
MOAN	Moyen-Orient et Afrique du nord
MSME	Micro, petites et moyennes entreprises
NEET	Sans emploi, éducation ou formation
NSDP	Politique nationale de développement des compétences

OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCI	Organisation de coopération islamique
OHS	Santé et sécurité au travail
SPE	Services publics de l'emploi
PLMP	Politique passive du marché du travail
PPS	Points de pourcentage
SRP	Stratégie de réduction de la pauvreté
RESI	Initiative pour les compétences et l'emploi des réfugiés
RExO	Réinsertion des ex-délinquants
SDYE	Développement de compétences pour l'emploi des jeunes
SEED	Compétences pour un engagement et développement plus efficaces
PME	Petites et moyennes entreprises
IPS	Indice de protection sociale
ASS	Afrique subsaharienne
SWTS	Enquête sur le passage de l'école à la vie active
TJ	Emplois transitoires
FTP	Formation Technique et Professionnelle
BM	Banque mondiale
WESO	Emploi dans le monde et perspective sociale
AVI	Années de vie saine perdues pour cause d'incapacité

AVANT – PROPOS

La croissance économique est évidemment restée, à ce jour, trop limitée pour faire face à la pauvreté et l'inégalité croissante dans de nombreux pays du monde. Cela indique clairement qu'il y a encore un besoin de stratégies de croissance plus inclusives qui peuvent relever les défis des populations les plus démunies. Un moyen efficace de soutenir ces groupes défavorisés est de leur permettre de gagner leur propre revenu en soutenant leur participation à l'activité économique. Par conséquent, les stratégies de croissance inclusives devraient inclure des politiques prudentes dans le domaine du marché du travail qui visent à accroître le taux de participation à la population active et donc diminuer la portée de l'inactivité économique dans le pays.

À cet égard, l'édition 2017 du Rapport sur le marché du travail de l'OCI accorde une attention particulière au problème de l'inactivité sur le marché du travail et des politiques visant à promouvoir l'activité économique pour des groupes cibles particuliers. En plus d'une analyse détaillée de la structure du marché du travail dans les pays de l'OCI, le rapport examine les problèmes et les défis liés à l'inactivité sur le marché du travail, les politiques du marché du travail visant à réduire le chômage, l'emploi des personnes handicapées, et la réinsertion économique des ex-délinquants et des personnes déplacées.

Si l'on compare avec d'autres groupes de pays, l'inactivité sur le marché du travail reste obstinément élevée dans le groupe des pays de l'OCI. Afin de faciliter la transition des personnes inactives vers le marché du travail, les décideurs doivent reconnaître et comprendre la nature diversifiée, complexe et profondément ancrée de l'inactivité économique et par conséquent concevoir les interventions nécessaires. Ces dernières comprennent généralement les services et les programmes de l'emploi qui visent à renforcer les capacités des demandeurs d'emploi ainsi que des mesures visant à élargir l'ensemble de possibilités d'emploi dont les demandeurs d'emploi peuvent en profiter. Étant donné que ces interventions sont longues et coûteuses, il est essentiel de procéder régulièrement à des évaluations d'impact et de partager les expériences tant au plan national qu'au plan international.

Tout en abordant les principaux enjeux et défis de la participation économique, les décideurs devraient également accorder une attention particulière aux problèmes spécifiques liés à des groupes cibles particuliers. Par exemple, les problèmes des personnes handicapées sont généralement négligés, bien qu'on estime que ces problèmes affectent 1 personne sur 7 à travers le monde. Les pays membres de l'OIC accueillent des millions de personnes handicapées qui ont grandement besoin de l'éducation, de la formation et du développement des compétences pour être en mesure de participer au marché du travail. L'intégration économique et sociale des ex-détenus et des personnes déplacées est également un autre défi dans de nombreux pays de l'OIC.

Le présent rapport a été préparé par le SESRIC en tant que document de référence technique à la 4ème Session de la Conférence islamique des ministres du Travail (ICLM) en vue de contribuer à la politique d'un mécanisme de dialogue de l'OIC, dans ce domaine important et stimulant.

Amb. Musa Kulaklıkaya
Directeur général
SESRIC

REMERCIEMENTS

Le rapport a été préparé par une équipe de recherche de base au SESRIC menée par Kenan Bağcı et composé de Cem, Tintin, Cihat Battaloğlu et Ishnazarov Davron. M. Nabil. M. Dabour, Directeur intérimaire de la recherche et Directeur général adjoint du SESRIC, a fourni de précieux conseils et orientations tout au long de l'élaboration de ce rapport. Le travail a été réalisé sous la supervision de l'Ambassadeur Musa Kulaklıkaya, Directeur Général du SESRIC.

L'équipe souhaite remercier tout particulièrement Sameer Khatiwada, de l'Organisation internationale du travail (OIT), Jakhongir Khasanov de l'Organisation de coopération islamique (OCI) et des experts de l'Agence publique pour l'emploi de la Turquie (İŞKUR) pour leurs commentaires et rétroactions en ce qui concerne les premières versions du rapport, ce qui a fortement contribué à la qualité du rapport.

La Section 1 sur la structure du marché du travail de l'OCI, la Section 2, sur l'inactivité sur le marché du travail et la Section 3 sur les politiques du marché du travail du rapport sont préparées par Kenan Bağcı. Cihat Battaloğlu a préparé des études de cas pour les sections 2 et 3. La Section 4 sur l'emploi des personnes handicapées est préparée par Cem Tintin. La Section 5 sur la réinsertion économique des ex-délinquants et des personnes déplacées est préparée par Cihat Battaloğlu et Davron Ishnazarov. La Section 6 sur les implications politiques est préparée par tous les membres de l'équipe.

RESUME ANALYTIQUE

Ce rapport analyse l'état actuel du marché du travail dans les pays de l'OCI et traite certains aspects importants des politiques et des développements du marché du travail. Il s'agit notamment du problème de l'inactivité sur le marché du travail, les politiques du marché du travail pour réduire le chômage, l'emploi des personnes handicapées et la réinsertion économique des ex-délinquants et des personnes déplacées. Le rapport est structuré en 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 de participation à la main-d'œuvre s'améliore progressivement dans les pays de l'OCI, et a atteint près de 59 % en 2016. Cependant, avec des taux de participation des femmes de 39,6 %, les pays membres de l'OCI accusent un important retard par rapport à la moyenne mondiale de 49,5 %. Alors que l'emploi total est ventilé en trois grands 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 2016 est de 35,5%, par contre, le secteur de l'industrie représente 19,9 % et le secteur des services représente 44,7 % de l'emploi total dans les pays de l'OCI. Alors que la part des emplois vulnérables demeure excessivement élevée dans les pays de l'OCI, elle a continuellement diminué pour atteindre 51,7% en 2016 comparée à 57,3% en 2005 suivant une augmentation de la part des salaires des employés et employeurs.

En 2016, le taux de chômage total dans les pays de l'OCI est estimé à 7,4%. Pendant l'après-crise (2009-2013), le taux de chômage moyen dans les pays avancés est resté plus élevé que le taux dans les pays de l'OCI. Cependant, les pays développés ont réussi à abaisser ce taux près de leurs niveaux d'avant la crise. 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 des pays avancés.

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 possédant un niveau d'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 sont plus élevés dans les pays de l'OCI par rapport à d'autres pays en développement et avancés.

La **deuxième** section porte sur le problème de la faible participation au marché du travail dans les pays de l'OCI. En tant que problème de longue date dans les pays de l'OCI, l'inactivité crée des problèmes économiques en entravant la croissance économique et la réduction de la pauvreté, augmentant la dépendance économique et contribuant à une augmentation de la pression économique sur les ressources publiques. Relever ce défi pourrait contribuer à la réalisation d'une économie plus englobante et productive à travers la région de l'OCI. En plus des grands impacts potentiels sur le développement économique, la réduction de l'inactivité économique contribuera à résoudre divers problèmes sociaux.

Il est démontré que le taux d'inactivité élevé d'environ 41 % devrait se maintenir autour de ce niveau au cours des prochaines années et il existe un énorme décalage des taux d'inactivité entre les hommes et les femmes, qui est presque de 40 points de pourcentage. Il y a aussi une grande hétérogénéité entre les régions géographiques de l'OCI. Les taux d'inactivité les plus bas sont observés dans les groupes des pays de l'Afrique subsaharienne (ASS), où le taux n'est que de 27,5 % pour le groupe d'âge de 64 ans. Les taux d'inactivité les plus élevés sont observés dans le groupe de pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA), pays où le taux dépasse 45 % de la même classe d'âge. L'inactivité des hommes est plus basse dans la région de l'Asie-Pacifique (AP) avec un taux de 9,6 %, mais plus haute en Europe et Asie centrale (EAC) avec 20,5 %. L'inactivité des femmes est la plus basse qui puisse être mesurée dans la région avec 39,3 % et la plus élevée dans la région du MOAN avec 77,3 %, ce qui reflète les grandes différences entre les régions de l'OCI.

Les obstacles sur le marché du travail y compris le niveau bas des compétences, de la mauvaise santé, et des responsabilités familiales sans aucun fondement financier sont considérés comme facteurs contribuant aux faibles liens avec le marché du travail. Le rapport propose une approche générale pour réduire l'inactivité économique parmi les groupes cibles, ce qui risque d'accroître la productivité économique et la compétitivité à long terme dans les pays de l'OCI. Les interventions spécifiques du marché du travail devraient être conçues en fonction des besoins de chaque pays membre. À mesure que les pays individuels deviendront plus productifs et compétitifs, il est fort probable qu'on assiste à de plus d'emplois créés par l'économie dans le but de réduire davantage le taux de chômage.

En général, la mise en œuvre du cadre général sera affecté par une large gamme de facteurs, y compris les conditions macroéconomiques, la capacité de l'économie à créer de nouveaux emplois, l'espace budgétaire pour couvrir les coûts de développement des compétences et d'incitation spécifiques, la capacité du marché du travail dans le but de servir des chômeurs de longue durée ou peu expérimentés, entre autres. Les stratégies spécifiques des pays devraient être conçues de façon à prendre en compte ces divers facteurs. Il est souvent difficile d'allouer des ressources limitées dans les domaines prioritaires dans différents secteurs, mais l'utilisation efficace des ressources est la seule façon d'atteindre des objectifs de développement.

Compte tenu des taux de la faible participation au marché du travail et de chômage élevé dans les pays de l'OCI, la **troisième** section porte sur les politiques du marché du travail visant à la réduction du chômage. Il est soutenu que la capacité des pays de l'OCI doit être *activée* par la prise en compte des obstacles structurels qui laissent beaucoup de jeunes, femmes, personnes handicapées et travailleurs peu qualifiés sans emploi ou sous-employés. De façon plus essentielle, les pays de l'OCI exigent des politiques pour utiliser le potentiel productif qui représente probablement leur atout le plus important -les jeunes populations- afin d'atteindre des niveaux de croissance plus élevés, et des taux de pauvreté plus bas.

En général, les politiques du marché du travail visent à surmonter les échecs du marché empêchant le fonctionnement efficace des marchés du travail et à fournir un soutien pour le développement des groupes socio économiquement défavorisés, confrontés aux barrières de l'intégration dans l'emploi formel. En plus des mesures de (ré) intégration sur le marché du travail, les politiques du marché du travail contribuent à la protection et l'intégration sociales en donnant un revenu de remplacement parfois pendant de longues périodes équivalentes et atténuant donc le chômage souvent lié à la pauvreté.

Les décideurs politiques possèdent généralement une large gamme d'outils pour réaliser ces objectifs, y compris des politiques actives du marché du travail (ALMP) et politiques passives du marché du travail (PLMP). La section passe en revue les principaux types de politiques actives et passives ainsi que leurs buts et objectifs. Il fournit également une critique sur l'efficacité des divers programmes du marché du travail dans différentes régions du monde. Chaque outil politique peut s'adapter parfaitement en fonction des besoins et des ressources disponibles. À cet égard, les pays de l'OCI doivent développer leur propre approche des PMT en tenant compte de leurs divers problèmes et conditions cadres.

La **quatrième** section du rapport porte sur l'emploi des personnes handicapées. On estime que 15 % de la population mondiale souffre d'un handicap ou d'une maladie chronique dans le monde (OMS et Banque mondiale, 2011). En d'autres termes, environ 1 sur 7 personnes a un handicap à l'échelle mondiale où 80 % des personnes handicapées vivent dans les pays en développement y compris les pays de l'OCI. Le taux de non-participation au marché du travail chez les personnes handicapées est deux fois plus élevé, et leur taux de chômage dépasse d'environ trois fois le niveau des personnes non handicapées. Cette section fournit un aperçu sur le concept du handicap et les taux de prévalence les plus élevés. Puis elle enchaîne sur une discussion concernant les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées. Suite à cette discussion, le chapitre examine les perspectives d'emploi pour les personnes handicapées. Enfin, le chapitre se termine par certaines initiatives sélectionnées à partir des pays de l'OCI sur les défis liés à l'emploi des personnes handicapées.

Les pays de l'OCI abritent des millions de personnes handicapées, qui ont besoin de l'éducation, de la formation et du développement des compétences ainsi qu'un travail décent parmi d'autres besoins. En raison de l'absence ou l'insuffisance d'arrangements

institutionnels dans le marché du travail, des investissements limités dans le système de santé et de réadaptation, les normes sociales et les mythes, nombreuses personnes handicapées qui vivent dans les pays de l'OCI soit restent hors de la main-d'œuvre ou ne peuvent pas trouver un travail. Lorsque la charge est mesurée en termes d'années de vie saine perdues pour cause d'incapacité (AVI), il est constaté que, en moyenne, les pays de l'OCI ont perdu 10,4 années de vie saine (par 100 personnes) où la moyenne mondiale était de 9,3 en 2011. Cependant, en moyenne, les pays développés n'ont perdu que 7,2 années de vie saine (par 100 personnes) en raison de l'incapacité.

Les données disponibles montrent que de nombreuses entreprises à travers le monde indiquent que les personnes handicapées sont capables de faire des tâches complexes et peuvent représenter une partie productive du marché du travail. Néanmoins, ce potentiel serait mieux utilisé à l'aide de certaines interventions et arrangements gouvernementales. Quatre études de cas présentées par l'Arabie Saoudite, la Turquie, le Bangladesh et l'Indonésie ont révélé que le succès des initiatives publiques visant à augmenter l'employabilité des personnes handicapées a déjà commencé à porter fruit et a touché de façon positive beaucoup de familles.

La **cinquième** section porte sur la question de la réintégration économique des ex-détenus et des personnes déplacées à l'intérieur du pays (IDP). Au cours de la dernière décennie, l'intégration économique et sociale des ex-détenus et des personnes déplacées est devenue une question importante dans la plupart des pays, y compris les membres de l'OCI, en raison de l'augmentation du nombre de personnes déplacées et des ex-détenus dans ces pays. En 2016, le nombre de prisonniers a atteint 10,3 millions dans le monde entier, et 1,56 millions dans les États membres de l'OCI. Les personnes déplacées ont également devenu une question importante dans les pays de l'OCI, en raison des conflits armés qui ont lieu ces dernières années, comptant une grande partie de déplacement de la population civile à l'intérieur ou à travers les frontières, en particulier dans la Syrie, l'Afghanistan et l'Iraq. À partir de 2015, les pays de l'OCI ont représenté 61,5 % de toutes les populations déplacées dans le monde avec plus de 25 millions de personnes déplacées. En outre, 70,7 % de nouveaux déplacements en 2015 ont eu lieu dans les pays de l'OCI. Le nombre des personnes déplacées à l'intérieur du pays (PDI) protégées/soutenues par le HCR dans les pays de l'OCI a également augmenté, passant de 13,5 millions au début de 2014 à 24 millions à la fin de 2015, ce qui indique près de 78 % ou 10,5 millions en seulement deux ans.

L'intégration des ex-détenus et des personnes déplacées a besoin de politiques multi-dimensions. En particulier, dans la sphère économique, l'intégration de ces personnes est très importante pour l'OCI, car dans la plupart des pays membres, des ex-détenus et personnes déplacées doivent faire face à des questions d'adaptation économique. Dans le marché du travail, ils doivent aussi faire face à un certain nombre d'obstacles au travail, qui comprennent le manque de compétences professionnelles et les qualités personnelles et la perception négative des employeurs envers ces groupes. À moins qu'ils reçoivent de l'aide pour faire face à ces enjeux, ils deviennent fréquemment capturés dans un cycle d'échecs de l'intégration, la récidive, la condamnation et le rejet social.

SECTION 1

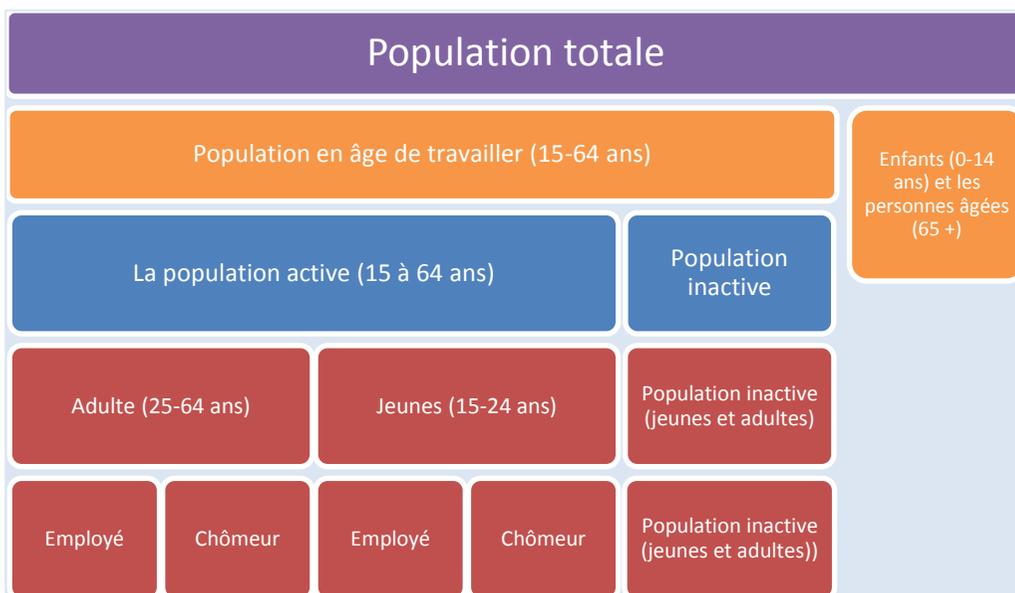
STRUCTURE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LES PAYS DE L'OCI

Les performances économiques du pays sont étroitement liées à leur capacité à augmenter les niveaux de productivité entre les secteurs économiques. Cependant, différents secteurs comportent différentes caractéristiques en termes de la contribution à la croissance globale de la productivité. Il est largement reconnu que pour parvenir à une croissance durable et une meilleure performance économique, il est nécessaire d'avoir une transformation structurelle vers des secteurs à productivité plus élevée. Par conséquent, afin de réaliser une transformation structurelle, les sources de production d'une économie doivent se tourner vers les secteurs qui ont un potentiel de productivité. Historiquement, les activités économiques dans le secteur de la fabrication ont été liées à une croissance de productivité à niveau plus élevé par rapport à ceux du secteur agricole.

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

Les pays de l'OCI ont une croissance démographique relativement plus élevée et une proportion plus élevée de jeunes dans la population totale comparée à d'autres régions du monde, ce qui nécessite une conception de politiques spéciales pour créer des emplois et pour améliorer les compétences professionnelles de la main-d'œuvre afin de renforcer

Diagramme 1.1: Structure de la population du point de vue du marché du travail



l'employabilité. Cependant, il y a de nombreux enjeux internes et externes qui rendent le travail des décideurs plus difficile. Si l'éducation et les politiques de développement du secteur privé sont certains des questions critiques internes, la récente crise économique et financière est un exemple des défis extérieurs qui ont causé des effets néfastes et durables aux économies réelles en termes de contractions de la production, grands déficits et taux de chômage élevés. Bien que les effets néfastes de la crise sur l'économie réelle aient varié considérablement entre les pays et les régions, la forte augmentation des taux de chômage dans le monde entier était la plus commune et la plus grave. Un lourd tribut a été déjà payé en termes de pertes d'emplois, heures réduites et pertes de revenus. Les travailleurs peu qualifiés, les jeunes et les employés ayant des contrats provisoires avec une protection restreinte de l'emploi ont beaucoup souffert. 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 des niveaux de la pré-crise.

Toutes ces questions rendent les débats sur les marchés du travail encore plus intéressants. Cette section fournit une description détaillée des conditions du 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 subséquentes. Les quatre indicateurs principaux des marchés du travail sont le taux de chômage, le taux d'activité de la main-d'œuvre, le taux de l'emploi-population et le taux d'inactivité. Les changements dans le taux de chômage reflètent des mouvements dans le taux d'activité de main-d'œuvre et le ratio emploi-population. Le Diagramme 1.1 affiche la structure de la population du point de vue du marché du travail. Afin de clarifier la relation entre le chômage, l'emploi, la participation au marché du travail et le taux d'inactivité, les expressions suivantes seront utiles.

$$\frac{\text{Emploi}}{\text{Population}} = \frac{\text{Emploi}}{\text{Emploi} + \text{ch\^omage}} \times \frac{\text{Emploi} + \text{unemployment}}{\text{population}}$$

$$= (1 - \text{taux de ch\^omage}) \times \text{taux d'activit\^e de la population active}$$

$$= (1 - \text{taux de ch\^omage}) \times (1 - \text{taux d'inactivit\^e})$$

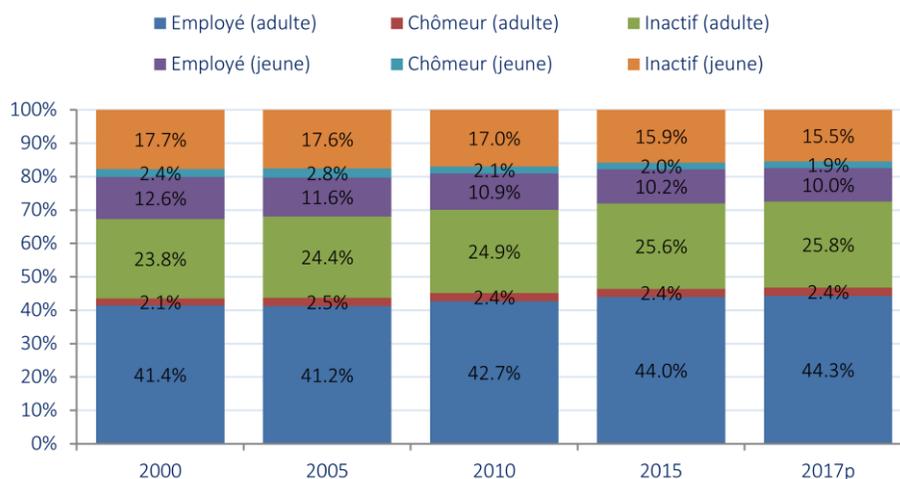
Ou,

$$\text{Taux de ch\^omage} = 1 - \left(\frac{\text{Emploi} - \text{population}}{\text{taux d'activit\^e de la population active}} \right)$$

En tenant le taux d'activité de la population active constant, le chômage donc augmentera si l'emploi-à-population diminue. Ou, en maintenant le taux de l'emploi-population constant, le taux de chômage va augmenter si le taux d'activité de la population active augmente.

Il sera également utile de jeter un coup d' cil sur l'ensemble de la structure du marché du travail dans les pays de l'OCI en concordance avec le diagramme 1.1. De cette façon, le graphique 1.1 affiche les parts des proportions des employ es, non-employ es et inactives, ventil es par âge (jeunes et adultes) de la population totale.¹

Graphique 1.1: Structure du marché du travail dans les pays de l'OCI (2000-2017)



Source : L'OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

¹ Les données utilis es dans cette section sont obtenues à partir des indicateurs clés du marché du travail de la base de données de l'OIT. Ils couvrent 56 pays de l'OCI, 92 pays en développement non membres de l'OCI et 38 pays avancés.

1. Structure du marché du travail dans les pays de l'OCI

Dans la population totale en âge de travailler, environ 54% de personnes sont employées en 2016, 44,3% sont adultes et 10% sont des jeunes.

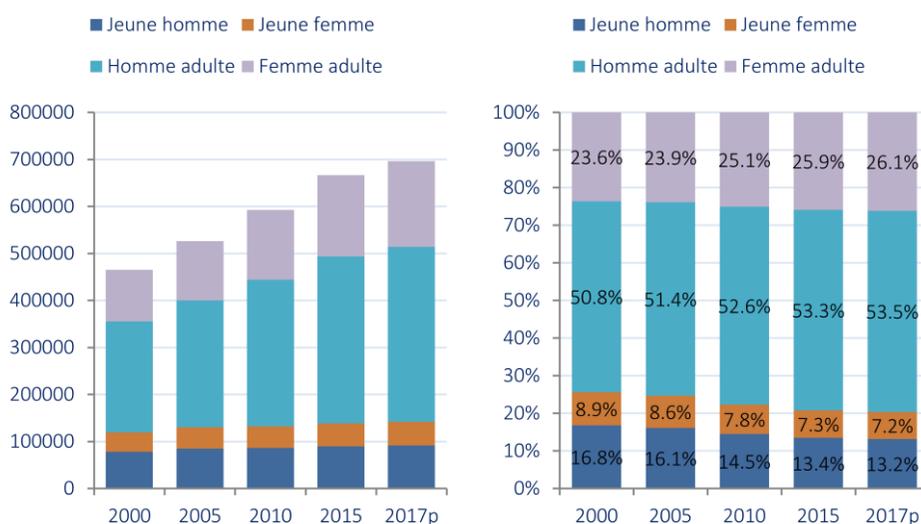
La part des chômeurs ne représente que 4,3 % de l'ensemble de la population en âge de travailler (2,4 % des adultes et 1,9 % des jeunes). D'autre part, 41,3% de personnes à l'âge de travailler sont inactifs, ou ne participent pas activement au marché du travail, soit en travaillant ou à la recherche d'un emploi. Cela indique clairement que, bien que le chômage soit un problème grave, l'inactivité est encore plus grave. La part de la population inactive dans les pays en développement non membres de l'OCI est de 35,1% et dans les pays avancés est de 40,2%. Par conséquent, les pays de l'OCI ont besoin de mesures spéciales pour encourager les gens à entrer activement dans le marché du travail. La section 2 de ce rapport traite ce problème particulier dans les pays de l'OCI.

En gardant ces liens et la structure globale du marché du travail à l'esprit, cette section fournit un compte rendu détaillé des principaux indicateurs du marché du travail pour les pays de l'OCI. Il s'agit notamment du taux de participation à la population active, l'emploi par rapport à la population, l'emploi vulnérable, l'emploi par secteur, les niveaux de compétence et la classe économique, le chômage, le chômage des jeunes, la population inactive, le niveau de scolarité, et la productivité du travail. Toutes ces analyses permettront de définir et d'évaluer les problèmes et les défis dans les marchés du travail des pays de l'OCI dans les sections subséquentes.

1.1 Participation à la main-d'œuvre

Bien que le taux de chômage soit accepté comme l'une des principales variables macroéconomiques et couramment utilisé pour examiner la performance de l'économie, il peut ne pas refléter avec exactitude l'état de santé du marché du travail comme la

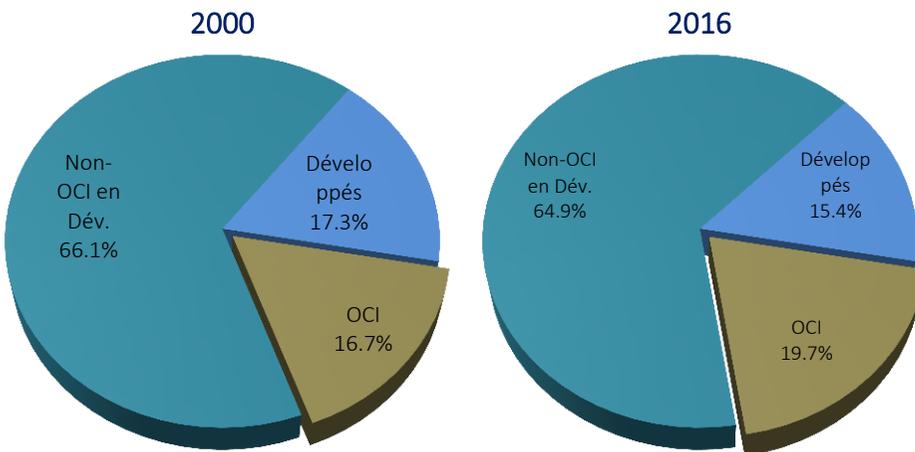
Graphique 1.2: Structure du marché du travail dans les pays de l'OCI (2000-2017)



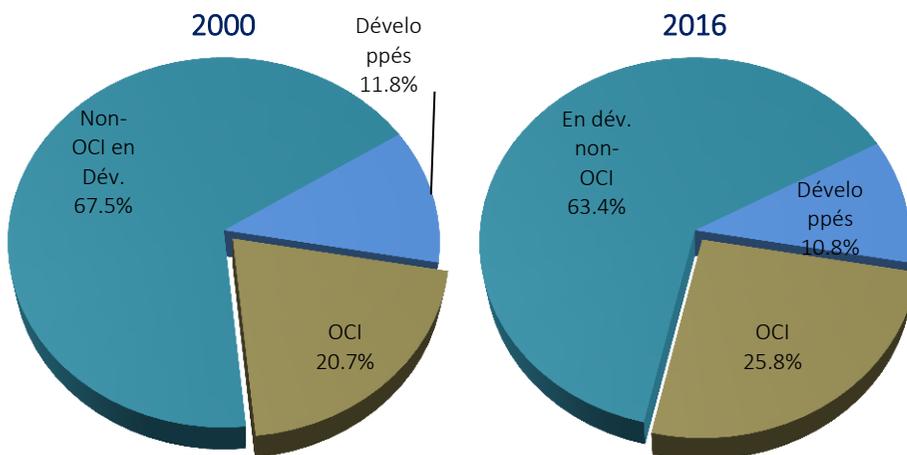
Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

définition s'intéresse aux personnes à la recherche d'un emploi par souci de salaire mais pas l'ampleur de personnes qui ne travaillent pas réellement. En raison de ces lacunes, il serait peut-être mieux de commencer avec le taux d'activité de la population active, qui mesure la proportion de personnes âgées de 15 et au-dessus qui s'engagent activement dans le marché du travail, soit en travaillant ou à la recherche d'un emploi. Il fournit un indicateur de la dimension relative de l'offre de travail disposé à participer à la production des biens et des services.

Graphique 1.3a : Part des pays de l'OCI dans la population active totale mondiale (2000 contre 2016)

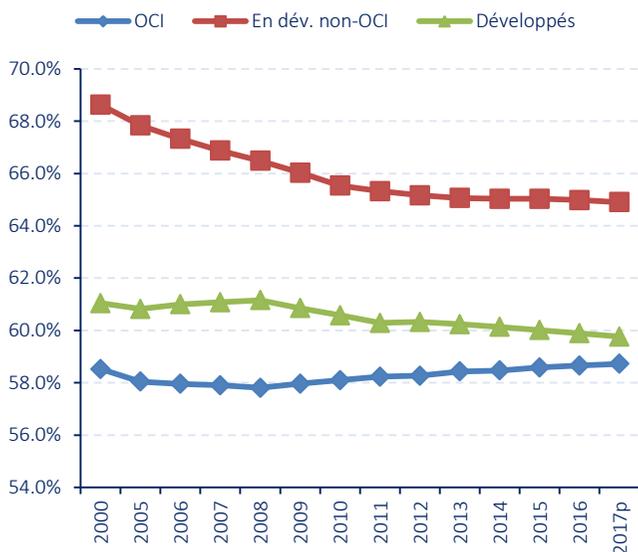


Graphique 1.3b: Part des pays de l'OCI dans la population active totale mondiale des jeunes (2000 contre 2016)



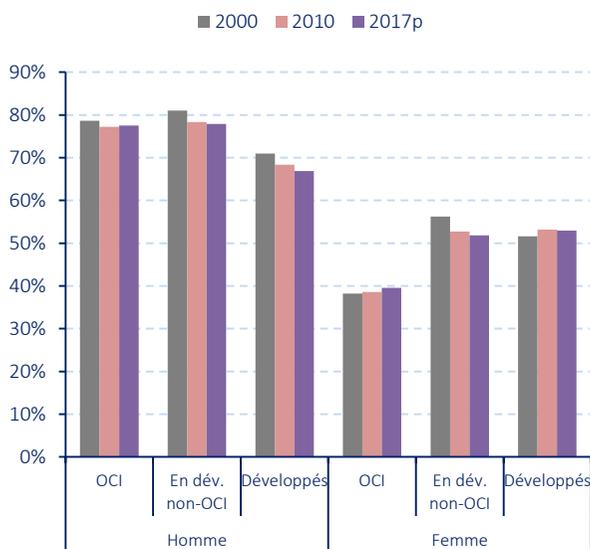
Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 1.4: Les taux de participation à la population active (2000-2017)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

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



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Le graphique 1.2 montre la structure de la main-d'œuvre dans les pays de l'OCI ventilées par la catégorie d'âge et du genre. À compter du 2016, 79,6% de la population active totale dans les pays de l'OCI est estimé être adulte et 20,4% restant sont des jeunes.

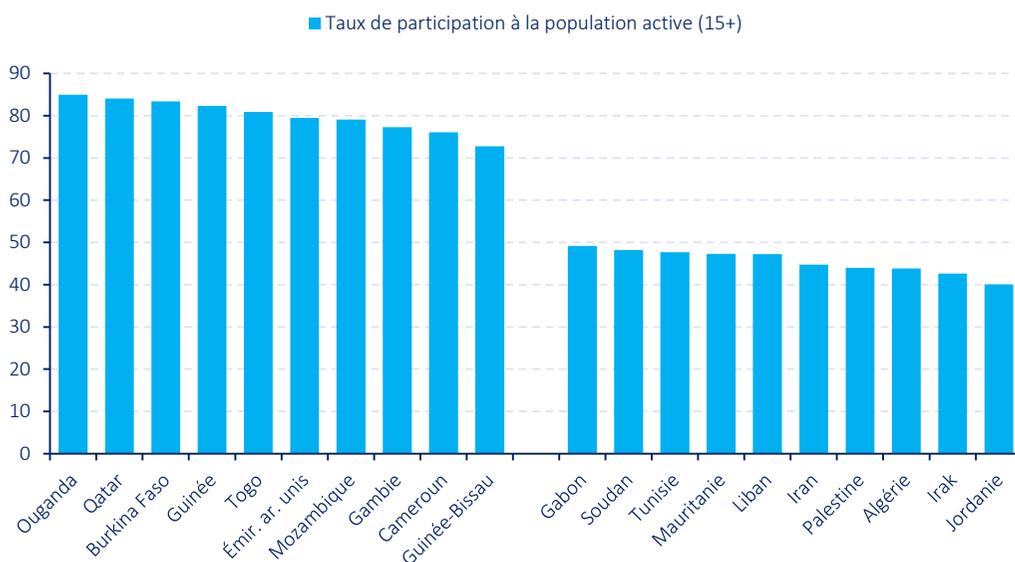
Lorsque la force de travail est ventilée par sexe, 66,7 % de la population active totale est constituée d'hommes (13,2% jeunes et 53,5% adultes) et le reste 33,3% sont des femmes (7,2% adultes et 26,1% jeunes). La part de population active adulte vis-à-vis des jeunes travailleurs ne cesse d'augmenter au fil du temps et a atteint son niveau actuel par rapport à 74,4 % de son niveau en 2000. De même, quoiqu'à un rythme plus lent, l'activité des femmes est en augmentation dans la population active totale, qui n'a augmenté que de 0,7 points de pourcentage par rapport à 32,6 % en 2000.

En ce qui concerne la part des pays de l'OCI dans la population active totale mondiale, le graphique 1.3a montre que les pays de l'OCI ont constamment augmenté leur part dans le monde de 16,7 % en 2000 à 19,7 % en 2016 et on s'attend à ce que ce pourcentage augmente pour atteindre 20,6 % en 2020. D'autre part, l'augmentation de la part des jeunes travailleurs est encore plus frappante, avec une augmentation de 20,7% en 2000 à

25,8% en 2016 et on s'attend à ce que ce pourcentage augmente jusqu'à 27,4% en 2020. Cette tendance est en ligne avec l'augmentation de la part des pays de l'OCI dans la population active totale mondiale des jeunes (voir SESRIC, 2016 pour une discussion plus approfondie sur la structure de la population des pays de l'OCI). Par conséquent, il est essentiel pour les pays de l'OCI d'utiliser effectivement la taille relativement croissante de la main-d'œuvre des jeunes dans le développement économique.

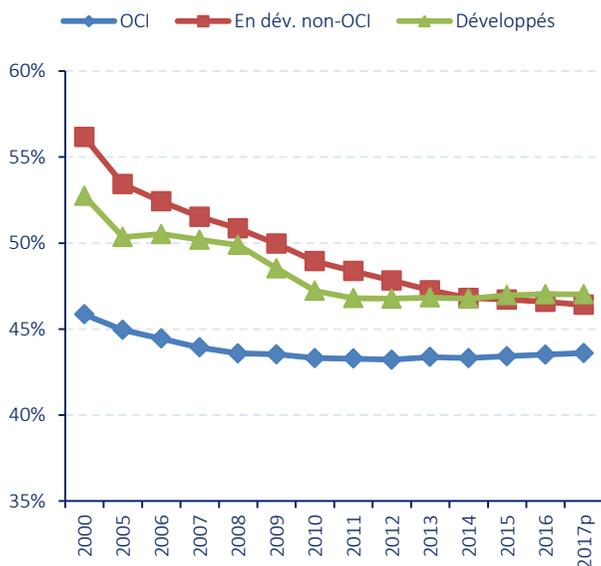
Alors que la part des pays de l'OCI dans la population active totale mondiale est en augmentation, leur taux de participation à la population active n'est pas particulièrement prometteur. Comme le montre le graphique 1.4, le taux de participation moyen à la population active dans les pays membres de l'OCI est constamment inférieur à celui d'autres groupes de pays. Toutefois, contrairement à d'autres groupes de pays, il suit une légère tendance à la hausse, qui s'élevait à 58,7 % en 2016 comparativement à 62,8 % dans le monde, 65 % dans les pays non membres de l'OCI et 59,9 % dans les pays développés. Quant au taux de participation des hommes à la population active, on s'attend à ce que les pays membres de l'OCI aient un taux de 77,5 % comparativement à 77,9 % dans les pays non membres de l'OCI et 66,9 % dans les pays développés (Graphique 1.5). Bien que les pays membres de l'OCI aient enregistré une performance comparable à l'échelle mondiale en termes de taux de participation à la population active totale et des hommes, leur performance dans le cas du taux de participation des femmes à la population active est demeurée considérablement inférieure. Le taux de participation des femmes à la population active dans les pays membres de l'OCI a été enregistré à 39,6 % en 2016, ce qui

Graphique 1.6: Les 10 premiers pays avec les taux de participation les plus élevés et les plus bas (2016)



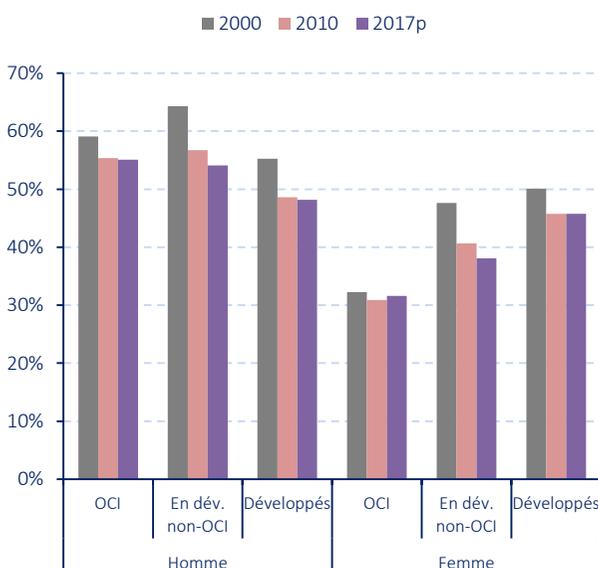
Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

Graphique 1.7: Les taux de participation à la main d'œuvre (2000-2017)



Source : OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

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



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

est considérablement inférieur que la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI (51,8 %) et la moyenne des pays développés (53 %).

Cependant, il y a une tendance à la hausse des taux de participation à la population active dans les pays de l'OCI, en particulier dans les taux de participation des femmes, qui sont passés de 38,2 % en 2000 à 39,5 % en 2016. Une tendance à la hausse dans cet indicateur est également observée dans le cas des pays développés de 51,6 % en 2000 à 53,1 % en 2016, alors que dans les pays en développement non membres de l'OCI, la participation des femmes a montré une tendance à la baisse et est tombée à 51,9 % en 2016 par rapport à son niveau de 56,2 % en 2000.

Au niveau de chaque pays, l'Ouganda a enregistré le taux de participation à la population active le plus élevé (85 %) en 2016, suivi par le Qatar (84,1 %), le Burkina Faso (83,4 %), la Guinée (82,3 %) et le Togo (80,9 %). Il vaut mieux de mentionner qu'à l'exception du Qatar et des Émirats Arabes Unis, tous les 10 pays membres les plus performants sont des pays moins développés selon la classification de l'ONU (Graphique 1.6). D'autre part, le taux de

participation le plus bas a été enregistré en Jordanie avec 40,1 %. Viennent ensuite l'Iraq (42,6 %), l'Algérie (43,8 %), la Palestine (44,2 %) et l'Iran (44,7 %). Au niveau mondial, en ce qui concerne le taux de participation à la population active, l'Ouganda occupe le 2ème rang, le Qatar le 4ème et le Burkina Faso le 7ème. Il est également important de mentionner que 13 des 20 pays du monde avec les taux de participation les plus bas en 2016 sont les pays membres de l'OCI.

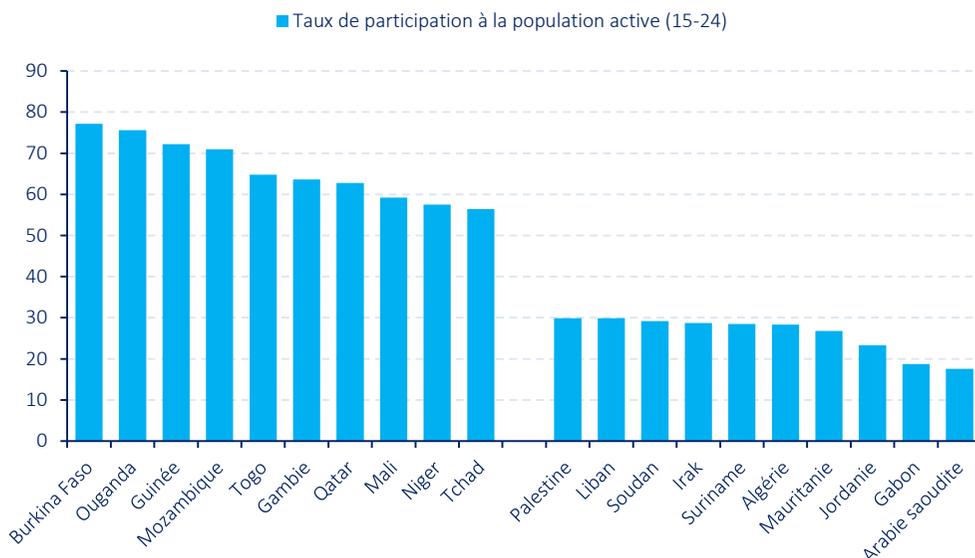
Taux de participation des jeunes à la population active

En ce qui concerne les jeunes âgés de 15 à 24 ans, une tendance à la baisse est observée dans la participation à la population active dans tous les groupes de pays (Graphique 1.7). Le taux de participation des jeunes à la population active, estimé à 45,8 % en 2016, est resté plus de 3 points de pourcentage en dessous du niveau d'avant la crise, comme de plus en plus de jeunes, frustrés de leurs perspectives d'emploi, continuent à abandonner le marché du travail. Dans les pays de l'OCI entre 2000 et 2016, la participation des jeunes à la population active a diminué de 45,9% à 43,5%, mais elle a baissé encore plus fortement dans d'autres groupes de 52,7% à 47% dans les pays développés et de 56,2% à 46,6% dans des pays en développement non membres de l'OCI. La moyenne mondiale a en conséquence baissé à 48,5% en 2016 par rapport à son niveau de 53,3% en 2000. Cette tendance s'explique en grande partie par la hausse de la participation des jeunes aux programmes d'éducation et de formation professionnelles, à l'allongement de la durée des études et aux politiques rigoureuses du marché du travail évitant le travail des adolescents.

La tendance à la baisse de la participation des jeunes à la population active est observée dans la population tant masculine que féminine. Le groupe le moins touché est la population des jeunes femmes dans les pays de l'OCI, qui est estimé à 31,6 % en 2016 par rapport à 32,2 % en 2000 (Graphique 1.8). Cependant, en dépit de la tendance à la baisse dans d'autres groupes de pays, la participation des jeunes femmes dans les pays de l'OCI continue à rester nettement inférieure aux moyennes d'autres groupes de pays. De même, la participation des hommes a montré une tendance à la baisse dans tous les groupes de pays au cours de la période à l'étude. Elle a diminué de 59,1% à 55,1% dans les pays de l'OCI, de 64,3% à 54,1% dans des pays en développement non membres de l'OCI et de 55,2% à 48,2% dans les pays développés.

Au niveau de chaque pays, le taux de participation des jeunes à la population active le plus élevé a été enregistré au Burkina Faso (77,2 %), l'Ouganda (75,6 %), la Guinée (72,2 %), le Mozambique (71 %) et le Togo (64,8 %). À l'exception du Qatar, d'autres pays avec les taux de participation les plus élevés sont les pays moins avancés. En bas de l'échelle, l'Arabie Saoudite est le pays ayant la plus faible participation des jeunes à la population active avec 17,6% seulement. Elle est également à l'avant-dernier rang du classement mondial. Le Gabon (18,7 %), la Jordanie (23,3 %), la Mauritanie (26,8 %) et l'Algérie (28,3 %) sont les autres pays ayant la plus faible participation des jeunes à la population active (Graphique 1.9).

Graphique 1.9: Les 10 premiers pays avec les taux de participation les plus élevés et les plus bas (2016)



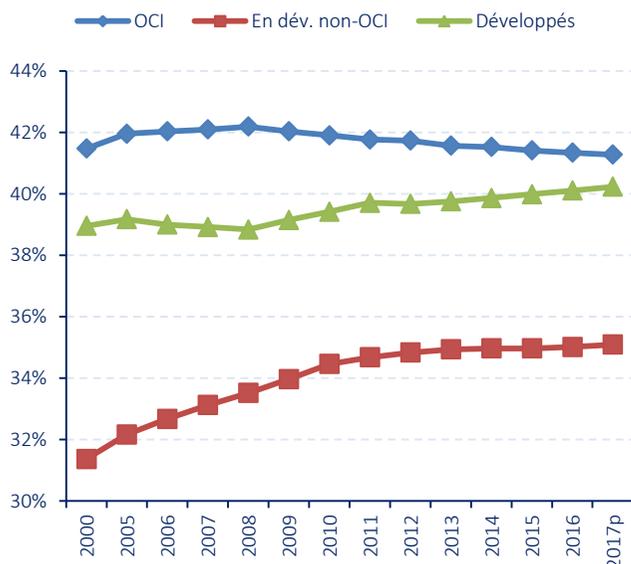
Source : OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

Inactivité

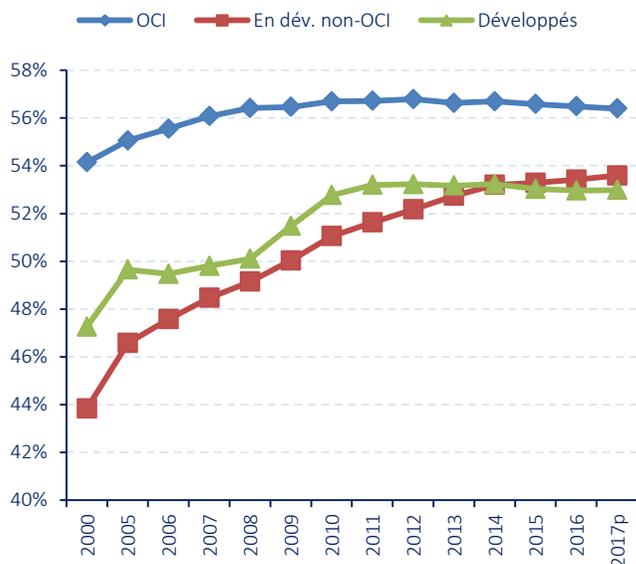
Le taux d'inactivité est une mesure de la proportion de la population en âge de travailler qui n'est pas engagée activement dans le marché du travail, soit en travaillant ou à la recherche d'un emploi. En calculant la somme du taux d'inactivité et du taux de participation à la population active, cela produira un résultat de 100%. Par conséquent, l'analyse effectuée ci-dessus fournit des indications en cas d'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 au marché du travail. Parmi ces raisons sont prendre soin des membres de la famille, la retraite, la maladie, l'invalidité, l'éducation, l'indisponibilité des emplois convenables, et le refus de travailler. Les augmentations du nombre de personnes inactives, pour une raison quelconque, peuvent avoir un effet sur le taux de chômage car cela peut réduire le nombre des employés, des chômeurs ou les deux. Si le nombre de chômeurs reste constant, une chute dans le nombre des employés augmentera le taux de chômage.

Le taux d'inactivité dans les pays de l'OCI est en baisse mais seulement à un rythme lent. Il a diminué de 4,2% en 2005 à 41,3% en 2016 (Graphique 1.10). En revanche, on observe une tendance légèrement à la hausse dans les pays en développement non membres de l'OCI et les pays développés. La part de la population inactive dans les pays en développement non membres de l'OCI a augmenté jusqu'à 35% en 2016 d'un niveau de 32,2% en 2005. L'inactivité chez les femmes dans les pays de l'OCI montre une tendance à la baisse, qui est

Graphique 1.10: Taux d'inactivité (2000-2017)


Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 1.11: Taux d'inactivité chez les jeunes (2000-2017)


Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

tombée à 60,4% en 2016 de son niveau de 62% en 2005. L'inactivité chez les femmes est relativement basse dans les pays en développement non membres de l'OCI (48,1%) et les pays développés (46,9%). Pour les hommes, il y a une tendance légèrement à la hausse dans tous les groupes de pays (voir le graphique 1.5). Au niveau de chaque pays, l'Ouganda, le Qatar et le Burkina Faso ont le plus bas taux de l'inactivité et la Jordanie, l'Algérie et l'Irak ont les taux d'inactivité les plus élevés (voir le graphique 1.6).

De même, les taux d'inactivité chez les jeunes sont élevés et montrent une tendance à la hausse dans tous les groupes de pays. Plus de la moitié des jeunes dans les pays de l'OCI continuent à rester inactifs (Graphique 1.11). En 2016, 56,5% des jeunes restent hors du marché du travail. Dans les pays développés et les pays en développement non-membres de l'OCI, ce taux est de 53% et de 53,4%, respectivement. Ces groupes de pays connaissent respectivement une augmentation autour de 6 % et 10 % en taux d'inactivité chez les jeunes, ce qui s'explique en grande partie par la participation à des études à temps plein.

1.2 Emploi

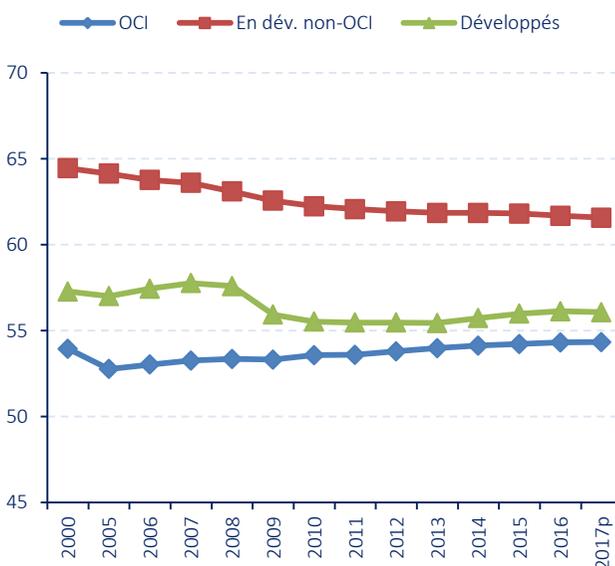
Cette section analyse les principaux indicateurs de l'emploi, qui comprennent le ratio emploi-population, type d'emploi et la répartition sectorielle de l'emploi.

Ratio emploi-population

Le Ratio emploi-population (E2P) est défini par l'OIT comme la part d'une population en âge de travailler qui occupe un emploi. Un ratio élevé signifie qu'une grande partie de la population d'un pays occupe un emploi, tandis qu'un faible ratio signifie qu'une grande partie de la population n'est pas directement impliquée dans les activités liées au marché, soit parce qu'ils sont sans emploi ou hors de la population active. Le ratio global de l'emploi-population s'est élevé à 59,2% en 2016, un taux qui est toujours au-dessous du niveau d'avant la crise de 60,6%. Le Ratio de l'emploi-population pour les hommes au niveau mondial s'est élevé à 72% et des femmes à 46,5%.

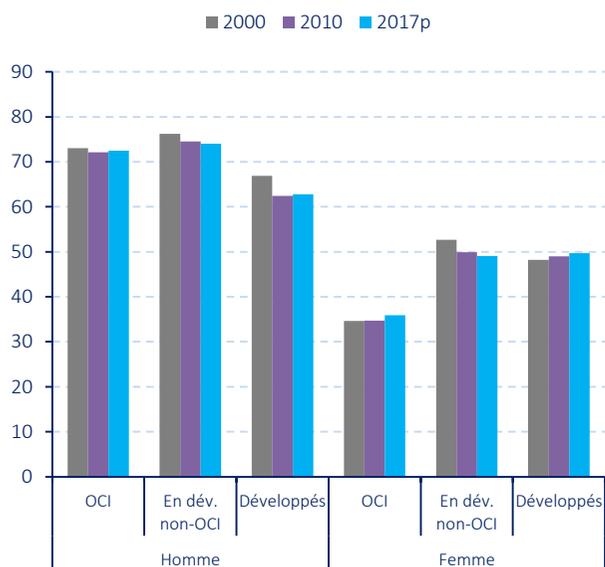
Bien que le ratio E2P dans les pays de l'OCI augmente, passant de 52,8 % en 2005 à 54,3 % en 2016 (Graphique 1.12), une tendance inverse a été observée dans d'autres groupes de pays. Dans les pays en développement non membres de l'OCI, le ratio a diminué de 64,1% en 2000 à 61,7% en 2016, alors qu'il diminuait à 56,1% dans les pays développés de son niveau de 57% en 2005. En 2016, les pays de l'OCI ont réduit l'écart entre les pays développés de 1,8 point de pourcentage, ce qui est une voie prometteuse pour les pays de l'OCI.

Graphique 1.12: Ratio emploi-population (2000-2017)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p. projetés)

Le Ratio de l'emploi-population pour les femmes ne représente que la moitié du ratio de la population des hommes dans les pays de l'OCI (Graphique 1.13). En dépit d'une légère hausse du ratio pour les femmes, il est prévu d'atteindre seulement 35,9 % en 2017, tandis que le ratio pour les hommes devrait atteindre 72,4 % au cours de la même année. Dans d'autres groupes de pays, on n'observe pas une telle grande contradiction. L'écart entre les sexes est de 25 %

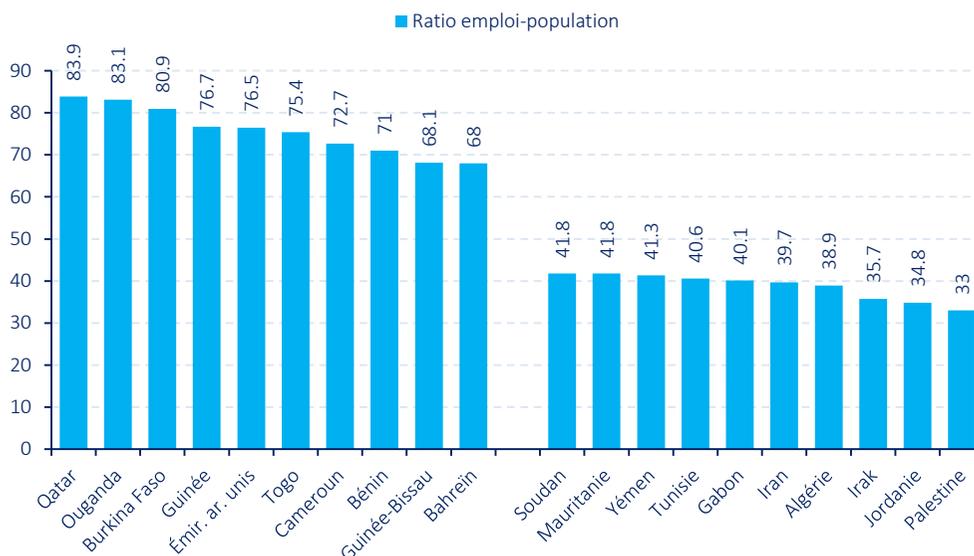
Graphique 1.13: Ratio emploi-population par sexe


Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

dans les pays non membres de l'OCI, par contre il est seulement 13,1% dans les pays développés.

La plus forte proportion d'emploi à l'ensemble de la population en âge de travailler en 2016 a été enregistrée au Qatar avec 83,9 %, ce qui est aussi le deuxième ratio le plus élevé dans le monde (Graphique 1.14). Elle a été suivie par l'Ouganda (83,1 %), le Burkina Faso (80,9 %), la Guinée (76,7 %) et les Émirats arabes unis (76,5 %). Ceci reflète le fait que ces pays ont les parts relativement élevées de la participation à la population active et les niveaux bas du chômage. D'autre part,

une plus basse proportion de population ayant un emploi à l'ensemble de la population en âge de travailler est observée en Palestine avec 33%, qui était également la plus basse au

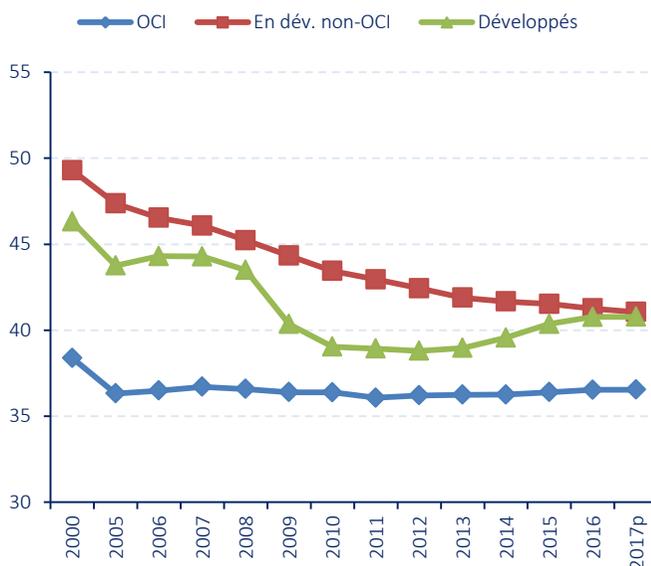
Graphique 1.14: Les 10 premiers pays ayant le ratio emploi-population le plus élevé et le plus bas (2016)


Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

monde. D'autres pays à faible proportion sont la Jordanie (34,8 %), l'Irak (35,7 %), l'Algérie (38,9 %) et l'Iran (39,7 %). Ces pays peuvent être confrontés aux défis de la faible participation au marché du travail et/ou d'un taux de chômage élevé.

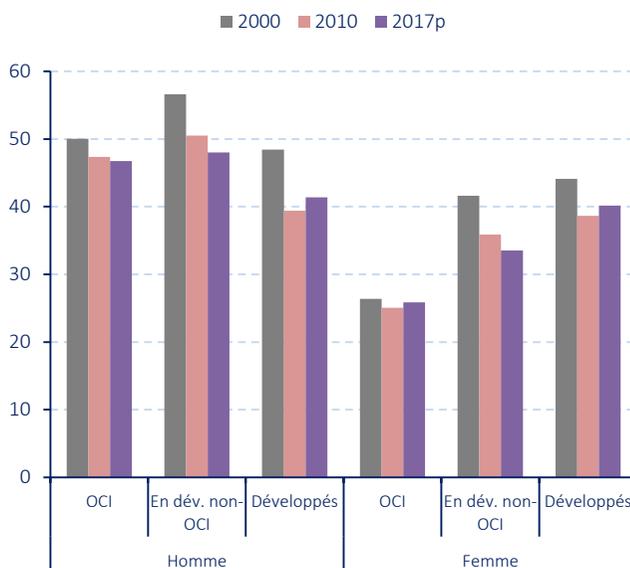
La participation au marché du travail des jeunes âgés de 15 à 24 ans, suit une tendance à la baisse, tel qu'indiqué dans le paragraphe précédent. En conséquence, nous observons une tendance similaire en matière du ratio emploi-population. Dans le groupe de pays en développement non-membres de l'OCI, il y a une nette tendance à la baisse du ratio ; cependant, dans le cas des pays de l'OCI, il y a une image plus stable (Graphique 1.15). Le ratio n'a commencé à augmenter qu'au cours des dernières années dans les pays développés. Les ratios ventilés par sexe montrent qu'ils sont en baisse pour les femmes et les hommes. Les jeunes femmes à l'OCI et les pays développés, de même que les jeunes hommes dans les pays développés connaissent une tendance légèrement à la hausse par rapport à 2010. La population de jeunes femmes dans les pays de l'OCI semblent toujours avoir une représentation relativement beaucoup plus faible sur le marché du travail (Graphique 1.16)

Graphique 1.15: Ratio emploi-population (2000-2017), jeunes



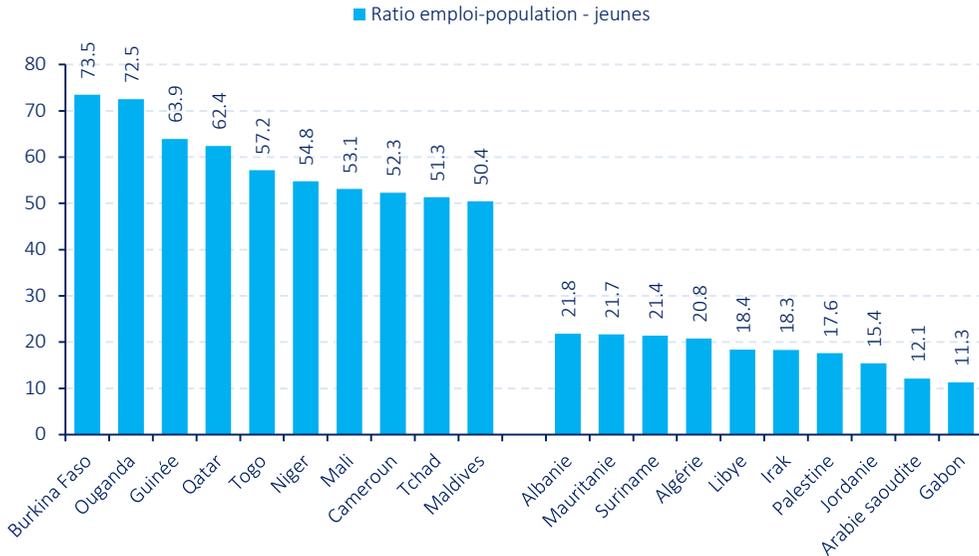
Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 1.16: Ratio emploi-population par sexe (Jeunes)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

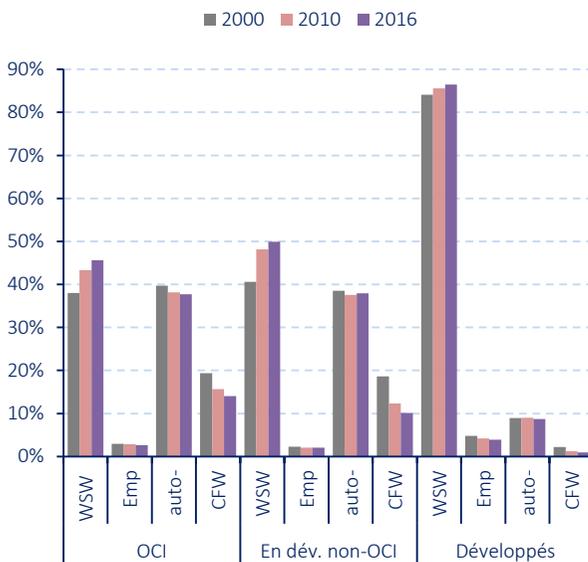
Graphique 1.17: Les 10 premiers pays ayant le ratio emploi-population le plus élevé et le plus bas (2016)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

Au niveau de chaque pays, le ratio de l'emploi-population pour les jeunes en 2016 était le plus élevée au Burkina Faso avec 73,5 %, ce qui est aussi le deuxième plus élevé au monde (Graphique 1.17). Venaient ensuite l'Ouganda (72,5 %), la Guinée (63,9 %), le Qatar (62,4 %) et le Togo (57,2 %). Le ratio le plus faible a été enregistré au Gabon avec 11,3 %, ce qui est aussi le deuxième plus bas au monde. Venaient ensuite l'Arabie saoudite (12,1 %), la Jordanie (15,4 %), la Palestine (17,6 %) et l'Irak (18,3 %)

Graphique 1.18: Situation dans la profession



Source : OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail WSW : Travailleurs salariés ; Emp : Employeurs ; indépendants Travailleurs indépendants ; CFW : Travailleurs familiaux.

Situation dans la profession

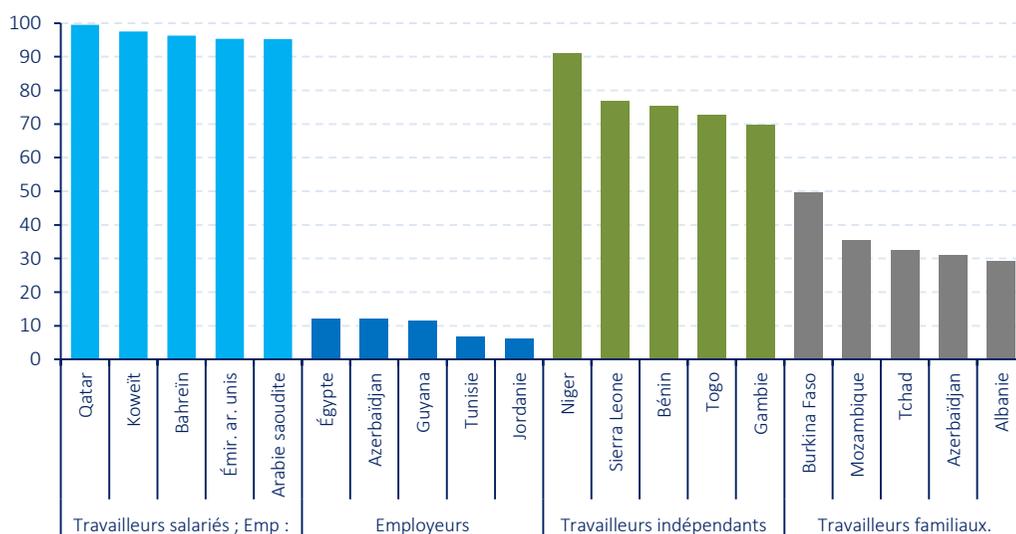
La catégorisation des personnes employées par leur situation dans la profession peut aider à comprendre à la fois la dynamique du marché du travail et le niveau de développement des pays. Dans ce contexte, l'OIT établit une distinction

entre deux catégories de la population active : (a) les travailleurs salariés et (b) les travailleurs indépendants, avec ces derniers subdivisés en travailleurs autonomes ayant des employés (employeurs), les travailleurs autonomes n'ayant pas des employés (travailleurs à leur propre compte), les membres de coopératives de producteurs et les travailleurs familiaux. Les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux ensemble représentent la situation d'emploi vulnérable.

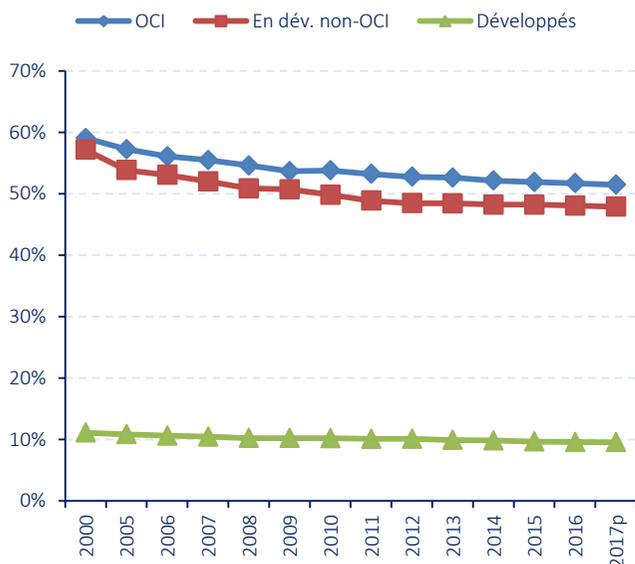
En 2000, les travailleurs salariés dans les pays de l'OCI représentaient 38%, les employés indépendants 39,7%, les travailleurs familiaux 19,4% et les employeurs 2,9% (Graphique 1.18). Au fil des ans, la part des travailleurs salariés a augmenté, mais les parts des employeurs, travailleurs indépendants et travailleurs familiaux ont diminué. En 2016, 45,6% des personnes employées étaient des travailleurs salariés, 37,7% indépendants, 14,1% travailleurs familiaux et 2,6% employeurs. Cela indique que même si l'entrepreneuriat dans les pays de l'OCI est en baisse, une plus grande part de la population a un travail régulier avec des salaires et traitements. Toutefois, il convient de noter que 86,5 % des employés dans les pays développés sont des salaires et des travailleurs salariés.

Au niveau du pays individuel, en 2016, les pays du CCG ont les plus grandes parts des travailleurs salariés, allant de 99,5% au Qatar à 95,2% en Arabie Saoudite (Graphique 1.19). La part des employeurs est la plus élevée en Indonésie (12%) et en Égypte (11,9%). En ce qui concerne les parts des employés indépendants, le Niger (91%) et le Bénin (76,8%) sont les premiers pays, suivis de certains autres pays de l'Afrique Subsaharienne. Le Burkina Faso (49,6%) et le Soudan (35,2%) sont les principaux pays de l'OCI avec les parts les plus élevées des travailleurs familiaux du total de la population active.

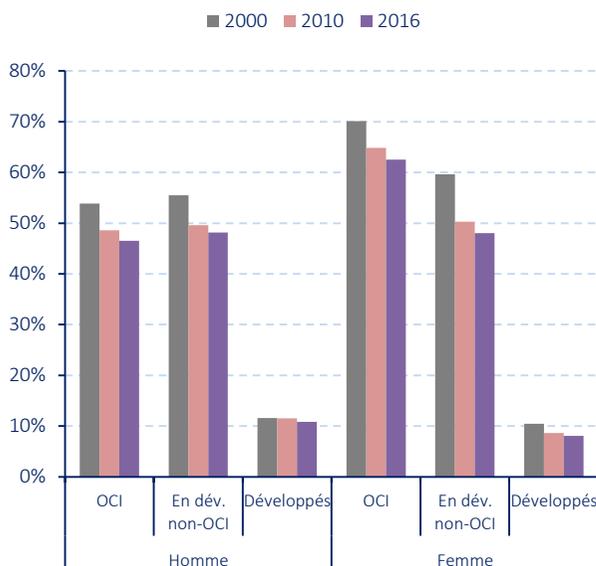
Graphique 1.19: Les 5 premiers pays ayant un statut différent dans l'emploi (2016)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

Graphique 1.20: Emploi vulnérable


Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 1.21: Part de l'emploi vulnérable par sexe


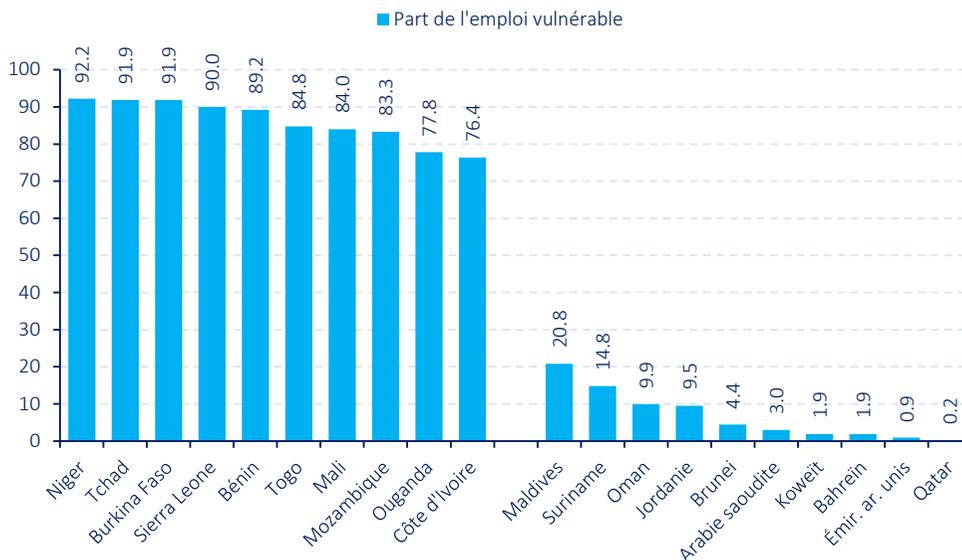
Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

L'emploi vulnérable reflète le travail dans des conditions inappropriées et les personnes dans un emploi vulnérable ont un accès limité ou nul à la sécurité sociale ou à un salaire stable. Selon l'OIT, plus de 1,4 milliard de personnes étaient en situation d'emploi vulnérable en 2017, représentant près de 43 % de l'emploi total. Avec les parts croissantes des salariés et des employeurs dans les pays de l'OCI, la part de l'emploi vulnérable a continuellement diminué pour atteindre 51,7% en 2016 comparativement à 59,1% en 2000 (Graphique 1.20). Les pays en développement non membres de l'OCI ont également fait preuve d'un succès similaire et ont réduit la part de l'emploi vulnérable de 9 points de pourcentage au cours de la même période. Dans l'ensemble, la part de l'emploi vulnérable demeure excessivement élevée dans les pays en développement.

D'autre part, comme le montre le graphique 1.21, les travailleurs de sexe masculin dans les pays de l'OCI ont fait des progrès importants depuis 2000 et ont fait preuve d'un niveau faible de vulnérabilité (46,5 %) en 2016 par rapport aux pays en développement non membres de l'OCI (48,1 %). Cependant, en dépit d'une certaine amélioration, le niveau de la

vulnérabilité des femmes ayant un emploi reste à 62,5% en 2016, un taux qui est plus élevé que celui observé dans les pays en développement non membres de l'OCI (48 %).

Graphique 1.22: Les 10 premiers pays ayant les parts les plus élevées et les plus faibles de l'emploi vulnérable (2016)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

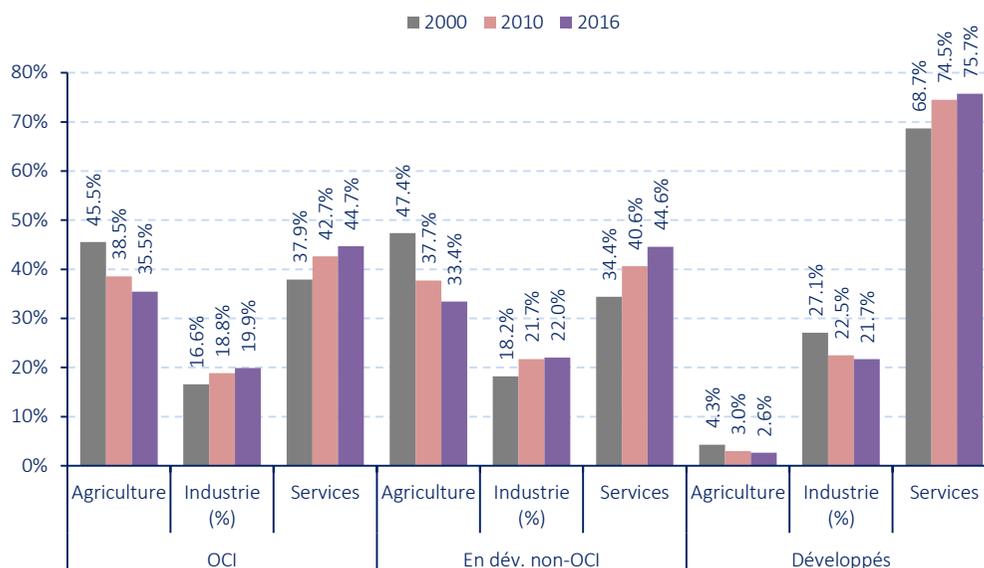
Au niveau de chaque pays, les pays de l'Afrique sub-saharienne ont les plus grandes parts d'emploi vulnérable, atteignant jusqu'à 92,2 % au Niger, 91,9 au Tchad et % 91,9 % au Burkina Faso en 2016 (Graphique 1.22). Les pays de la région du Golfe ont généralement des parts inférieures de l'emploi vulnérable. Avec seulement 0,2% de parts de l'emploi vulnérable, le Qatar offre les conditions les plus appropriées à ses travailleurs, suivi par les Émirats arabes unis (0,9 %), Bahrein (1,9 %) et le Koweït (1,9 %) Ces pays sont aussi parmi les plus faibles au monde.

Emploi par secteur

En rapport avec le développement économique, on compterait généralement voir une variation dans l'emploi de l'agriculture aux secteurs de l'industrie et des services, avec une augmentation correspondante de salaire et de salariés et d'une diminution des travailleurs indépendants et familiaux. Quand le total d'emploi est ventilé en trois grands secteurs - agriculture, industrie et services² -, la part de l'emploi dans l'agriculture dans les pays de l'OCI (35,5 %) est légèrement supérieur à la part dans les pays non membres de l'OCI (33,4 %), alors que seulement 2,6 % du total des travailleurs sont engagés dans des activités agricoles dans les pays développés à compter de 2016 (Graphique 1.23). Le secteur

² L'agriculture se réfère ici à l'agriculture, l'élevage, la foresterie, la pêche et la chasse. L'industrie comprend la fabrication, l'exploitation minière, la construction, l'électricité, l'eau, et le gaz. Les services couvrent toutes les autres activités économiques, y compris le commerce, les transports et les communications, l'administration publique, le secteur financier et les services aux entreprises ; et les services personnels, sociaux, et communautaires.

Graphique 1.23: Emploi par secteur



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

industriel représente les parts similaires de l'emploi dans tous les groupes de pays, 19,9 % dans les pays de l'OCI, 22 % dans les pays non membres de l'OCI et 21,7 % dans les pays développés. 75,7% de l'emploi total dans les pays développés est concentrée dans le secteur des services, alors que cette part est d'environ 44,7% dans les pays de l'OCI et 44,6% dans les pays en développement non membres de l'OCI. De façon générale, dans les pays de l'OCI ainsi que dans d'autres pays en développement, tandis que la part de l'agriculture dans l'emploi total est en baisse, les parts de l'industrie et les services sont en hausse.

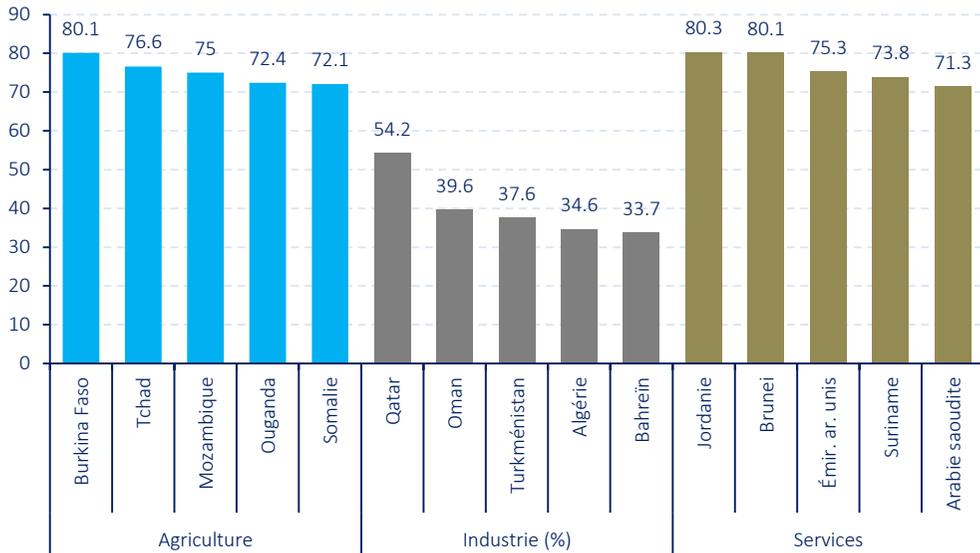
Au niveau de chaque pays, comme l'illustre le graphique 1.24, la part du secteur de l'agriculture est élevée au Burkina Faso (80,1 %), au Tchad (76,6 %) et au Mozambique (75 %). Le Burkina Faso a également la deuxième plus grande part de l'emploi agricole dans le monde. La part du secteur de l'industrie dans l'emploi total est la plus élevée au Qatar (54,2%), et au Turkménistan (37,6 %). Le Qatar, Oman et le Turkménistan sont également les 3 principaux pays avec les parts de l'emploi industriel les plus élevées dans le monde. Enfin, la part du secteur des services est la plus élevée en Jordanie (80,3 %), Brunei (80,1 %) et aux Émirats arabes unis (75,3 %).

1.3 Le Chômage

Le chômage est resté l'un des plus grands défis dans le monde entier. Selon le rapport de l'OIT sur les perspectives sociales et l'emploi dans le monde 2017, le taux de chômage devrait augmenter légèrement de 5,7 à 5,8 % en 2017, ce qui représente une augmentation

1. Structure du marché du travail dans les pays de l'OCI

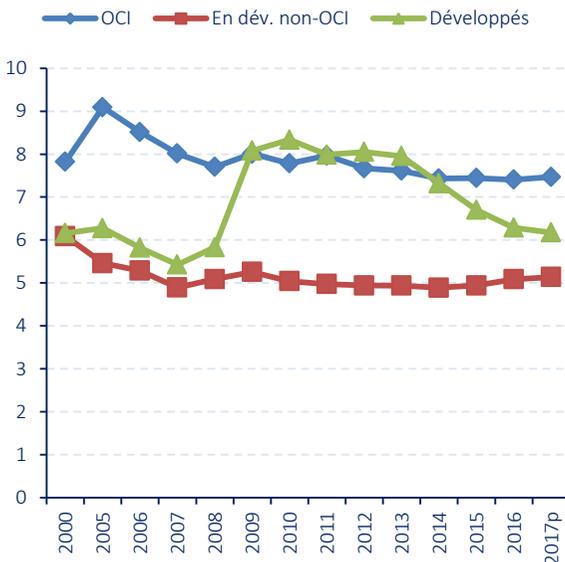
Graphique 1.24: Les 5 premiers pays ayant les plus fortes proportions de l'emploi dans l'agriculture, l'industrie et les services (2016)



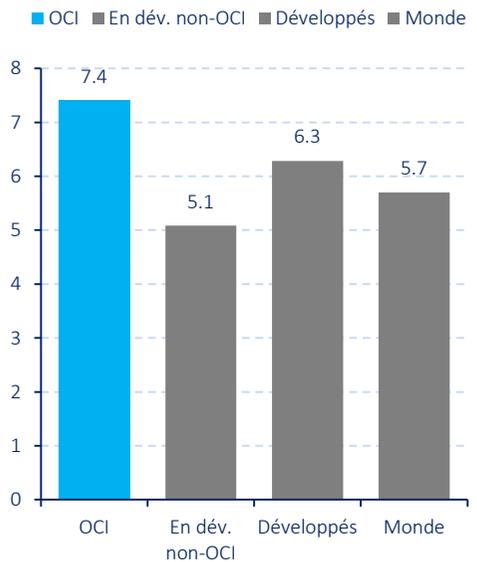
Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

de 3,4 millions du nombre de chômeurs. En raison des incertitudes sur l'évolution économique mondiale, peu d'amélioration est attendue dans le marché du travail au niveau mondial en 2018. En 2017, le nombre de personnes sans emploi dans le monde dépasserait tout juste 201 millions de dollars - avec une hausse supplémentaire de 2,7 millions de

Graphique 1.25: Taux de chômage (2000-2017)

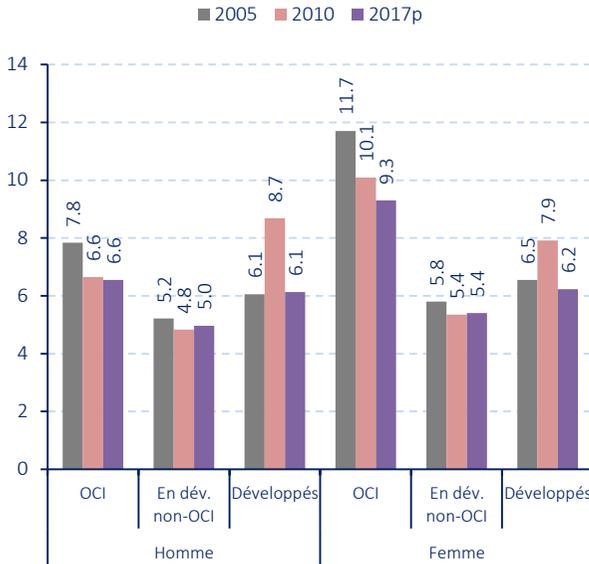


Chômage en 2016



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 1.26: Taux de chômage par sexe



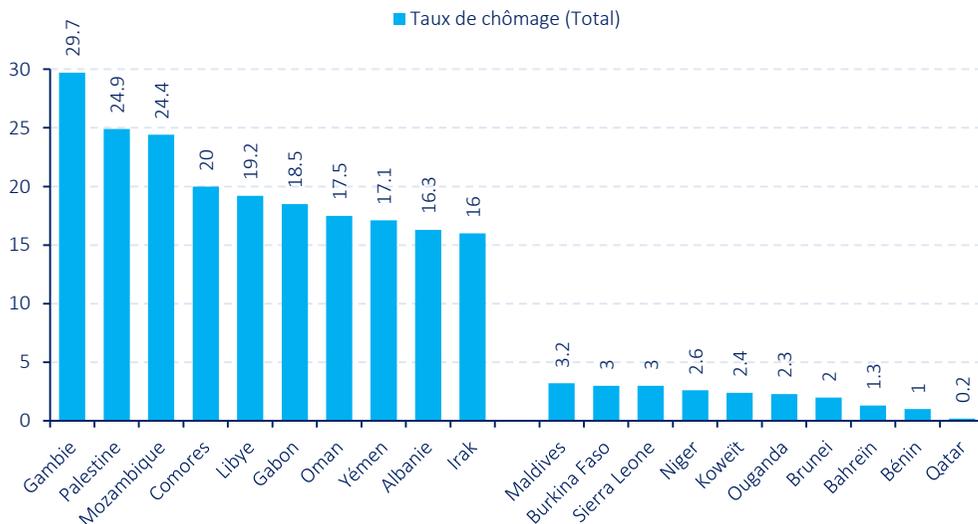
Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

2000-2017 Graphique 1.27). Depuis l'an 2000, le taux de chômage total dans les pays de l'OCI a fluctué entre 7,4 % et 9,1 %. Les taux élevés de chômage dans les pays développés à la suite de la crise financière en 2008 a constitué la seule exception, qui a dépassé le taux dans les pays de l'OCI au cours de 2009-2013. Après la crise financière mondiale, les taux de chômage dans les pays développés ont augmenté, passant d'un niveau inférieur à 6 % à

dollars en 2018, selon l'OIT. Ceci reflète le fait que l'emploi ne connaît pas une croissance assez rapide pour s'adapter au rythme de l'augmentation de la population active. L'incertitude et le manque d'emplois décents, en conséquence, contribuent à des troubles sociaux et à la migration dans de nombreuses régions du monde.

Selon les dernières données disponibles, les pays de l'OCI ont enregistré des taux de chômage moyens sensiblement plus élevés comparés au monde, aux pays développés et aux pays en développement non membres de l'OCI au cours de la période

Graphique 1.27: Les 10 premiers pays avec les taux de chômage les plus élevés et les plus bas (2016)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

plus de 8%. Depuis 2014, le taux de chômage moyen dans les pays développés est tombé au-dessous du taux observés dans les pays de l'OCI et a atteint 6,3 % en 2016, par rapport à 7,4 % dans les pays de l'OCI. Le taux de chômage moyen dans les pays non membres de l'OCI est resté sensiblement plus faible (environ 2 à 3 %) que la moyenne de l'OCI tout au long de la période considérée, qui devrait se maintenir à 5,1 % en 2016.

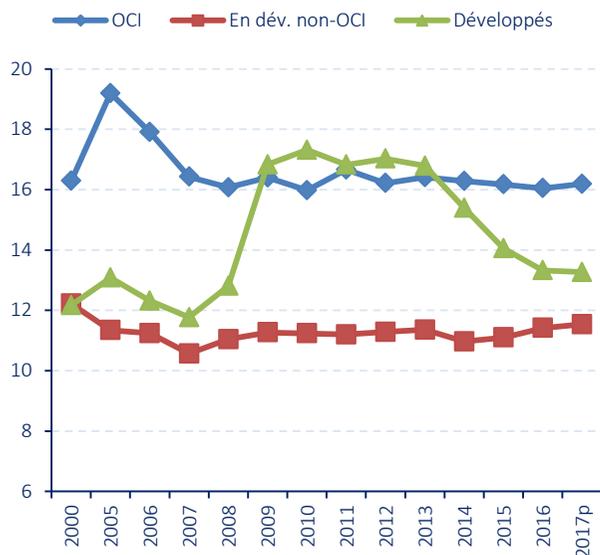
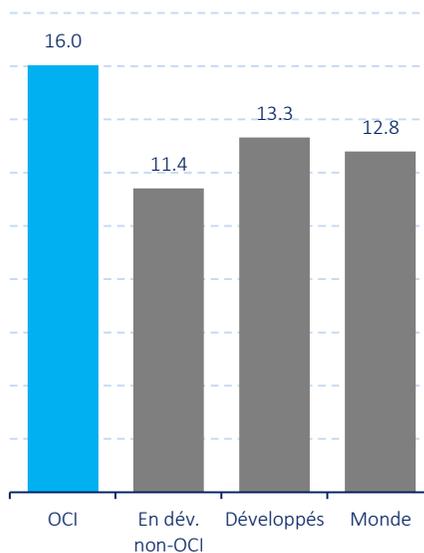
Les taux de chômage des hommes participants à la population active sont généralement plus bas que ceux des femmes dans tous les groupes de pays (Graphique 1.26). En dépit de l'amélioration notable depuis 2005, le chômage des femmes dans les pays de l'OCI demeure le plus élevé avec 9,3% en 2017. On l'estime à 5,4% dans les pays en développement non membres de l'OCI et à 6,2% dans les pays développés au cours de la même année. Le chômage des hommes dans les pays de l'OCI a diminué de 7,8% en 2005 à 6,6% en 2017 et de 5,2% à 5% dans des pays en développement non membres de l'OCI au cours de la même période. D'autre part, avec 6,1 % en 2017, le taux de chômage des hommes dans les pays développés a atteint le même niveau en 2005, après avoir connu une hausse atteignant 8,7 % en 2010 en raison de la crise financière mondiale.

Au niveau de chaque pays, les taux de chômage varient considérablement entre les pays de l'OCI (Graphique 1.27). En 2016, les chômeurs représentaient moins de 1 % de l'ensemble de la main-d'œuvre au Qatar (0,2 %), qui est aussi le taux le plus bas au monde. Le Bénin (1 %) et le Bahreïn (1,3 %) sont aussi parmi les dix pays dans le monde avec les taux de chômage les plus faibles. Cependant, le chômage est une préoccupation importante en Gambie (29,7 %), la Palestine (24,9 %), le Mozambique (24,4 %) et les Comores (20 %), où le taux est supérieur à 20 %.

Chômage des jeunes

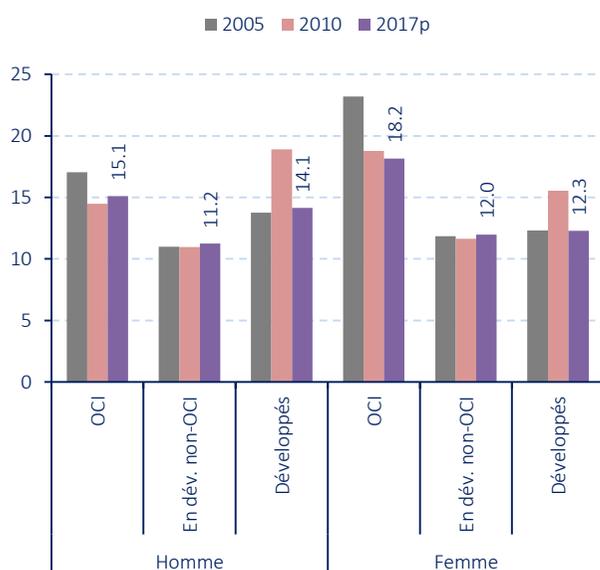
Les jeunes (âgés 15 à 24 ans) continuent de souffrir du manque d'offres d'accès à des possibilités d'emplois décentes à l'échelle mondiale. Selon les dernières estimations, le nombre de jeunes sans emploi dans le monde atteindra 71 millions en 2017 (OMT, 2016). En conséquence, le taux de chômage des jeunes dans le monde est à la hausse après un certain nombre d'années d'amélioration, et devrait atteindre 13,1 % en 2017 (passant de 12,9 en 2015). Ceci est très proche de son pic historique en 2013 (à 13,2 %). Il est particulièrement élevé dans le Nord de l'Afrique (29,3 %) et les États arabes (30,6 %).

Les chiffres sur les taux de chômage des jeunes dans les pays de l'OCI ne sont pas très prometteurs. Le taux est demeuré constant au-dessus de 16 % et également bien au-dessus de la moyenne des pays en développement non membres de l'OCI et les pays développés depuis 2000. Après la crise financière qui a frappé les économies développées, le problème du chômage des jeunes dans ces pays est devenu encore plus pressant par rapport à celui des pays de l'OCI au cours de la période 2009-2013 (Graphique 1.28). À partir de 2017, le chômage des jeunes dans les pays de l'OCI devrait rester à 16,2 %, alors qu'il passera à 13,3 % dans les pays développés et maintient son niveau à 11,5 % dans les pays non membres de l'OCI.

Graphique 1.28: Chômage des jeunes (2000-2017)

Chômage des jeunes en 2016


Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

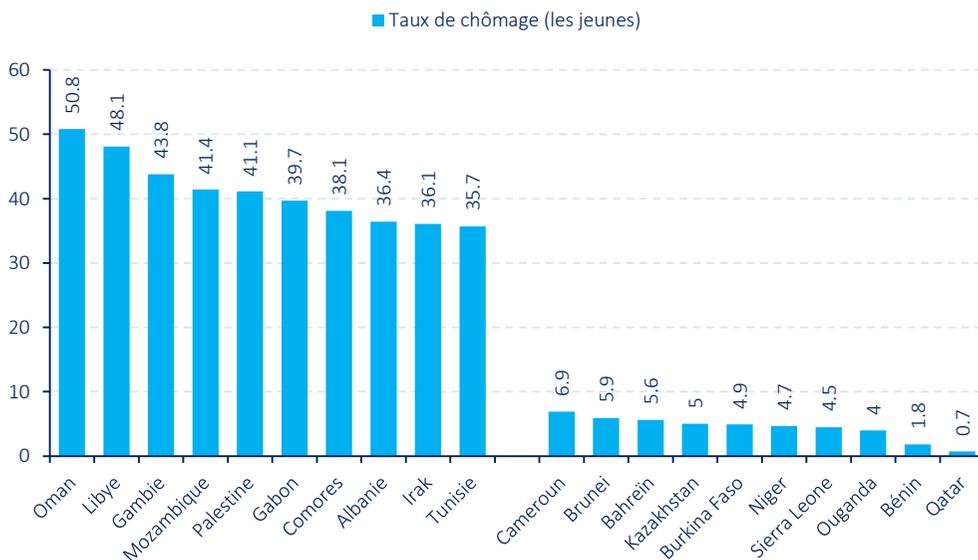
Comme ce fut le cas dans d'autres grands indicateurs du marché du travail, malgré une certaine amélioration depuis 2005, le chômage des femmes entre les jeunes est plus élevé dans les pays de l'OCI. Il devrait diminuer à 18,2% en 2017 de son niveau de 23,2% en 2005 (Graphique 1.29). Alors que le chômage des femmes entre les jeunes a diminué dans les

Graphique 1.29: Chômage des jeunes par sexe


Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

pays de l'OCI au cours de la période à l'étude, il n'a pas changé sensiblement dans d'autres groupes de pays. À partir de 2017, on estime que 12 % des jeunes actifs sur le marché du travail dans les pays non membres de l'OCI et 12,3 % dans les pays développés demeureront sans emploi. En ce qui concerne le chômage des hommes entre les jeunes en 2014, il a augmenté jusqu'à 15,1% dans les pays de l'OCI et à 11,2% dans des pays en développement non membres de l'OCI, mais a diminué à 14,1% dans les pays développés par rapport au taux observé en 2010.

Graphique 1.30: Les 10 premiers pays avec les taux de chômage des jeunes les plus élevés et les plus bas (2016)

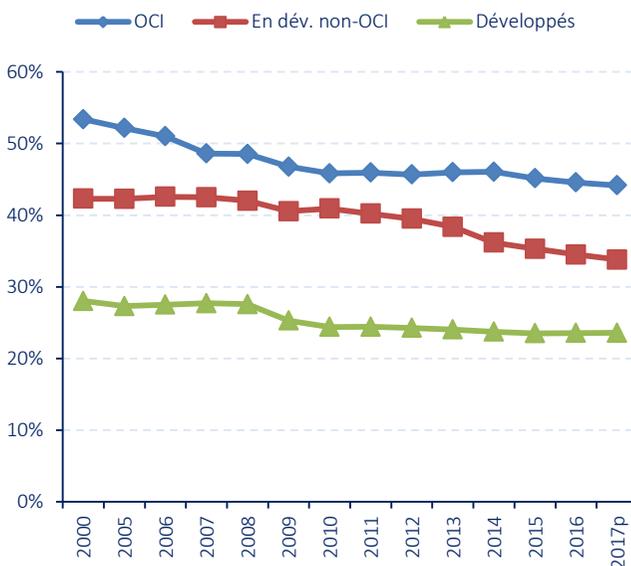


Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

De nouveau, les écarts dans les taux de chômage des jeunes entre les pays de l'OCI sont fortement marqués. Le Qatar (0,7 %) et le Bénin (1,8 %) sont les pays avec les taux de chômage les plus bas en 2016, ce qui les classifie également parmi les cinq premiers pays dans le monde (Graphique 1.30). En revanche, le taux le plus élevé de chômage des jeunes a été estimé en Oman (50,8 %), suivie par la Libye (48,1 %), la Gambie (43,8 %), le Mozambique (41,4 %) et la Palestine (41,1 %). En 2016, le taux de chômage des jeunes était au-dessus de 20% dans 22 pays de l'OCI et au-dessus de la moyenne mondiale de 13,1% dans 34 pays de l'OCI.

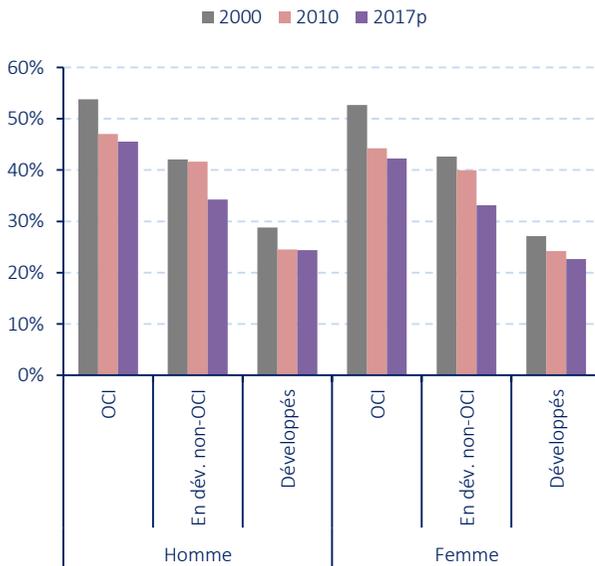
La part de la population des jeunes dans la population totale est sensiblement plus élevée dans les pays de l'OCI par rapport à d'autres groupes de pays (SESRIC, 2016). En

Graphique 1.31: La part des jeunes chômeurs au nombre total de chômeurs (2000-2017)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 1.32: Part des jeunes sans emploi dans l'ensemble des chômeurs par sexe



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

raison de la forte population des jeunes et des taux de chômage élevés des jeunes dans les pays de l'OCI, la part des jeunes au chômage en nombre total de chômeurs dans les pays de l'OCI sera par conséquent bien au-dessus de la part d'autres groupes de pays. Ce fait est illustré sur le graphique 1.31. 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 diminué depuis lors et a atteint 44,6% en 2016 par rapport à son niveau de 53,4% en 2000. Cependant, il peut conserver donc sa pertinence

comme un ratio particulièrement élevé. Il y a aussi une tendance à la baisse dans d'autres groupes de pays. Elle a diminué à 34,5% en 2016 par rapport à 42,3% en 2000 dans les pays en développement non membres de l'OCI et à 23,6%, passant de 28% dans les pays développés. Il n'y a également aucunes différences substantielles entre les sexes (Graphique 1.32). En général, la part des hommes est de 1-2 points de pourcentage supérieure à la part des femmes dans tous les groupes de pays.

Mais, la question critique est pourquoi les taux de chômage des jeunes sont plus élevés que les taux de chômage des adultes. Selon l'OIT (2006), plusieurs explications peuvent faire l'objet de cette question. D'abord, au cours d'une période de difficultés économiques, les jeunes sont plus vulnérables que les adultes. Supposant que les employeurs recherchent des employés expérimentés, les jeunes faisant leur entrée sur le marché du travail pour la première fois seront désavantagés et auront plus de difficulté à trouver un emploi. Ensuite, les jeunes n'ont souvent pas ni suffisamment d'information sur le marché du travail, ni l'expérience à rechercher un emploi. Les adultes, d'autre part, pourraient bien avoir la possibilité de trouver un emploi grâce à des références auprès d'employeurs ou de collègues précédents et ont plus de chances de bien connaître les personnes « appropriées ». Une autre possibilité est que les jeunes pourraient attendre plus longtemps pour tenter de trouver un emploi qui pourra mieux leur convenir.

Dans l'ensemble, en dépit de la mesure dans laquelle les économies des pays de l'OCI ont été touchées par la crise, il est clair que le chômage, chez les jeunes et les adultes, soit l'un des principaux problèmes économiques et sociaux que de nombreux pays de l'OCI font toujours face et qui nécessitent des solutions urgentes. Les évaluations mondiales ne sont pas assez optimistes. Selon l'OIT, le taux mondial du chômage des jeunes devrait augmenter à 13,1 % en 2017. En outre, les chiffres du chômage ne reflètent pas la vraie ampleur réelle des défis que pose le marché du travail des jeunes puisqu'un grand nombre de jeunes travaillent, mais ne gagnent pas assez pour se libérer de la pauvreté. Par conséquent, il faudrait mettre davantage l'accent sur les jeunes en renforçant leur participation au marché du travail, fournissant les compétences requises et facilitant la possibilité de trouver des emplois décents.

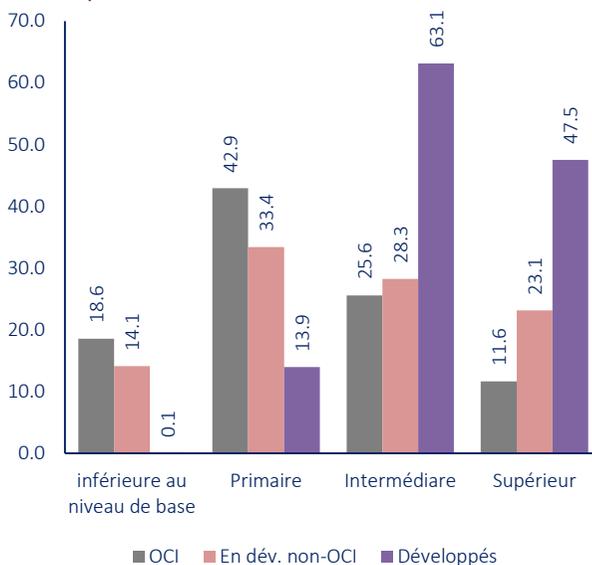
1.4 Les niveaux de compétences, la productivité du travail et le statut de revenu

Cette section traite le niveau de scolarité, les niveaux de compétences, la productivité et le statut de revenu des personnes employées. Le niveau de scolarité est un important indicateur du niveau de compétence et de productivité et il est fortement associé à l'état des revenus des personnes employées.

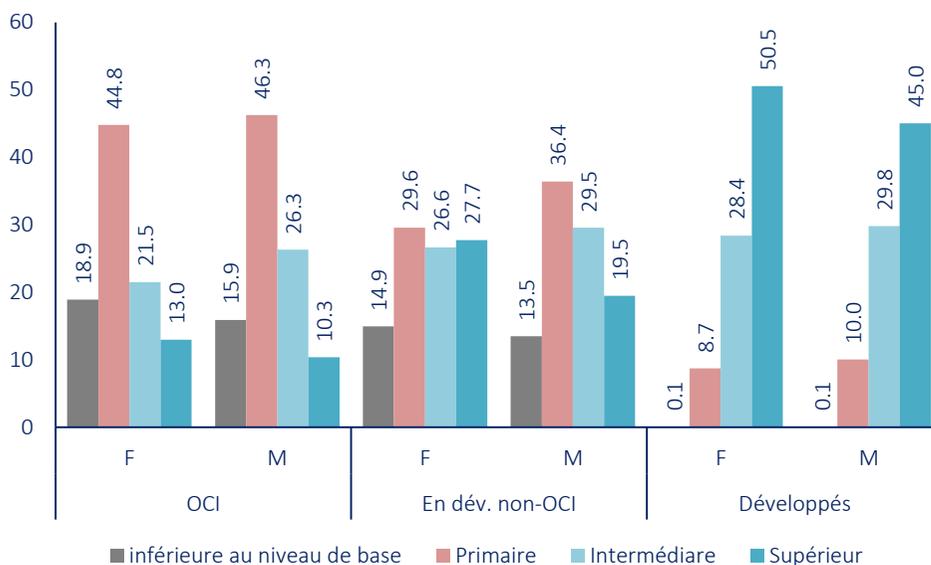
Niveau scolaire

L'éducation formelle joue un rôle très important dans le renforcement de la capacité de production d'une société. Une bonne éducation améliore le processus de production de plusieurs manières. Les travailleurs instruits et qualifiés sont en mesure de réaliser des tâches complexes et contribuer ainsi à produire plus de produits technologiquement sophistiqués. Les employés qualifiés, particulièrement dans les pays en développement, augmentent la capacité d'absorption du pays en saisissant et en

Graphique 1.33: Niveau de scolarité de la population active (parts au total)

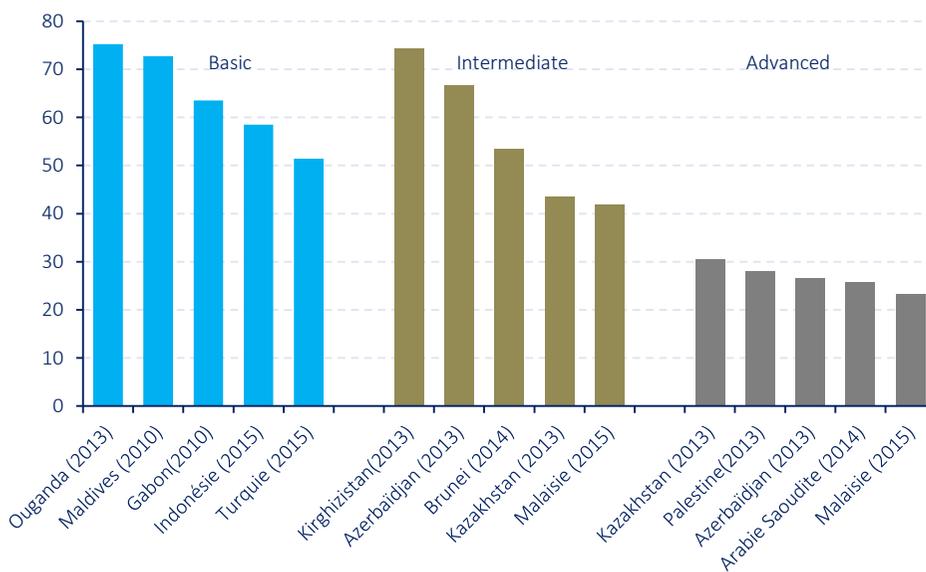


Source: OIT, les indicateurs clés du marché du travail (ICMT), base de données de la dernière année disponible.

Graphique 1.34: Niveau de scolarité de la population active par sexe (parts au total)


Source: OIT, les indicateurs clés du marché du travail (ICMT), base de données de la dernière année disponible.

utilisant plus efficacement les progrès technologiques rapides, qui joue un rôle crucial dans la diversification et le développement économiques réussis ainsi que être compétitive dans les marchés mondiaux. Le niveau de compétences de la main-d'œuvre est généralement classifié selon le niveau de scolarité spécifique qu'ils ont atteint. À mesure que la part de la

Graphique 1.35: Les 5 premiers pays avec les parts les plus élevées de la population active ayant atteint l'enseignement primaire, secondaire et tertiaire


Source: IOIT, Base de données les indicateurs clés du marché du travail (KILM).

main-d'œuvre ayant atteint un niveau secondaire et supérieur de l'enseignement augmente, aussi augmente la capacité d'adopter de nouvelles compétences et d'absorber de nouvelles connaissances.

Selon les dernières données disponibles, le niveau de scolarité de la population active dans les pays de l'OCI est relativement faible. Alors que 18,6 % n'ont même pas une éducation de base, 42,9 % de la population active n'a que l'éducation de base (Graphique 1.33). Les parts de marché du travail avec un niveau secondaire et supérieur de l'enseignement sont seulement de 25,6% et 11,6%, respectivement. Les pays en développement non membres de l'OCI ont une image légèrement meilleure, où les parts de marché du travail avec l'éducation de niveau secondaire et supérieur sont 28,3% et 23,1%, respectivement. De nouveau, environ 14% de la population active dans des pays en développement non membres de l'OCI n'a terminé même pas une éducation primaire. La part du marché du travail ayant atteint un enseignement supérieur dans les pays en développement non membres de l'OCI est environ 12% plus élevée que celle dans les pays de l'OCI, qui fait une très grande différence en termes de qualité du marché du travail. Les pays développés, en revanche, sont bien dotés de force de la main-d'œuvre qualifiée, où 63,1% de toute leur main-d'œuvre a déjà terminé un niveau intermédiaire de l'enseignement et un autre 47,5% a terminé le niveau secondaire de l'éducation. Les autres 13,9% ont leur niveau primaire d'enseignement complété et il n'y a presque pas de marché du travail sans leur niveau primaire d'enseignement.

En général, les femmes au marché du travail sont mieux instruits que les hommes. Dans les pays de l'OCI, le taux d'activité des femmes avec l'enseignement supérieur (13%) est plus élevé que celui des hommes (10,3%). Cependant, la part des femmes au marché du travail qui sont sans aucun niveau scolaire est également environ 3-4 points de pourcentage plus élevée que celle des hommes (Graphique 1.34). Les parts des hommes au marché du travail ayant atteint une éducation de base et un enseignement secondaire sont également plus élevées que celles des femmes. Dans les pays en développement non membres de l'OCI, la part des femmes au marché du travail ayant atteint un enseignement supérieur (27,7%) est bien au-dessus de celle des hommes (19,5%). Un tableau similaire se dresse dans les pays développés, où la part des femmes au marché du travail ayant atteint un enseignement supérieur (50,5%) est bien au-dessus de leurs homologues masculins (45%).

Les pays avec les parts les plus élevées de la population active ayant atteint un niveau primaire, intermédiaire et supérieur de l'enseignement dans la région de l'OCI sont illustrées au graphique 1.35. L'Ouganda possède la plus grande part de la population active ayant atteint un niveau primaire de l'enseignement (75,2%). Au niveau intermédiaire de l'enseignement, les pays d'Asie centrale et du Sud-est semblent avoir les plus grandes parts. Le Kirghizistan (74,3 %), l'Azerbaïdjan (66,7 %) et le Brunei (53,5 %) occupent les trois premières positions dans le classement. La part de la population active ayant un niveau élevé de l'enseignement est la plus élevée au Kazakhstan (30,5 %), suivie par la Palestine (28 %) et l'Azerbaïdjan (26,6 %).

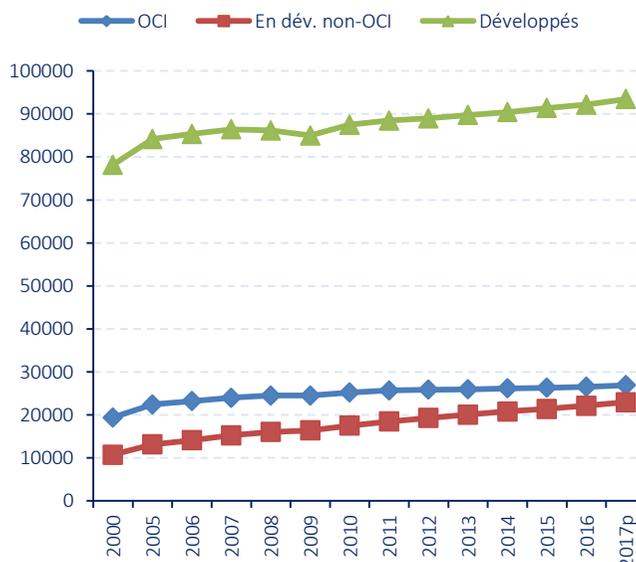
Productivité du Travail

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 du travail est généralement définie en tant que production réalisée par unité du facteur travail ou la production par heure travaillée. Elle aide à identifier la contribution du travail au PIB d'un pays et fournit une base pour une comparaison de pays et une explication des écarts de revenus.

Au niveau mondial, la productivité du travail a connu une tendance à la hausse au cours de la période 2000-2017. Comme le montre le graphique 1.36, la production par travailleur dans les pays de l'OCI a augmenté de 19 400 dollars des États-Unis en 2000 à 26 500 dollars des États-Unis en 2016, mesurée à prix internationaux constants, basée sur la parité du pouvoir d'achat (PPA). Cette tendance à la hausse n'a été affectée que par la crise financière en 2008 au cours de l'ensemble de la période à l'étude. L'écart de productivité du travail entre les pays développés et en développement est resté très élevé tout au long de cette période comme la production par travailleur dans les pays développés a été estimée à 93.400 dollars des États-Unis en 2017 contre à peine 22.900 dollars des États-Unis dans les pays en développement non membres de l'OCI et à 26.900 dollars des États-Unis dans les pays de l'OCI. Ceci signifie qu'un travailleur moyen dans le groupe de pays en développement non membres de l'OCI ne produit que 24,5% de la production d'un travailleur moyen dans les pays développés et un travailleur moyen dans les pays de l'OCI ne produit que 28,8% de la production d'un travailleur moyen dans les pays développés.

Toutefois, lorsque le rendement des différents groupes de pays est évalué depuis 2000, on observe que les pays non membres de l'OCI ont apporté la plus importante amélioration aux niveaux de productivité du travail. En considérant l'an 2000 comme année de référence, le graphique 1.37 montre les améliorations aux niveaux de productivité dans les groupes de chaque pays. En atteignant une

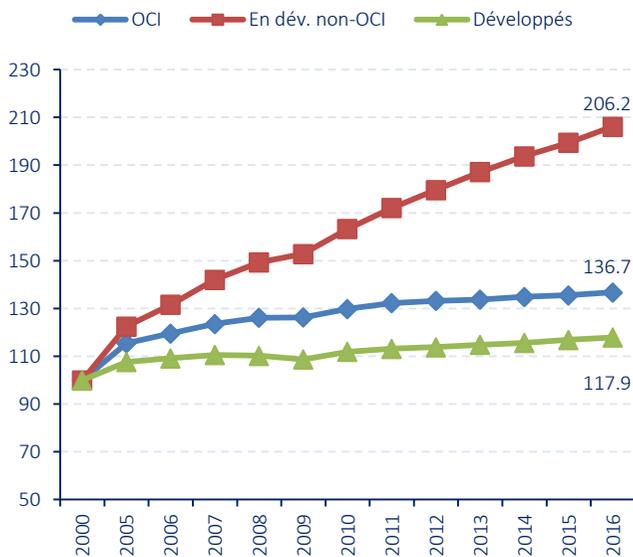
Graphique 1.36: Productivité du travail
(PIB par travailleur, constant 2011 en dollars des États-Unis en PPA)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

1. Structure du marché du travail dans les pays de l'OCI

Graphique 1.37: Indice de productivité du travail

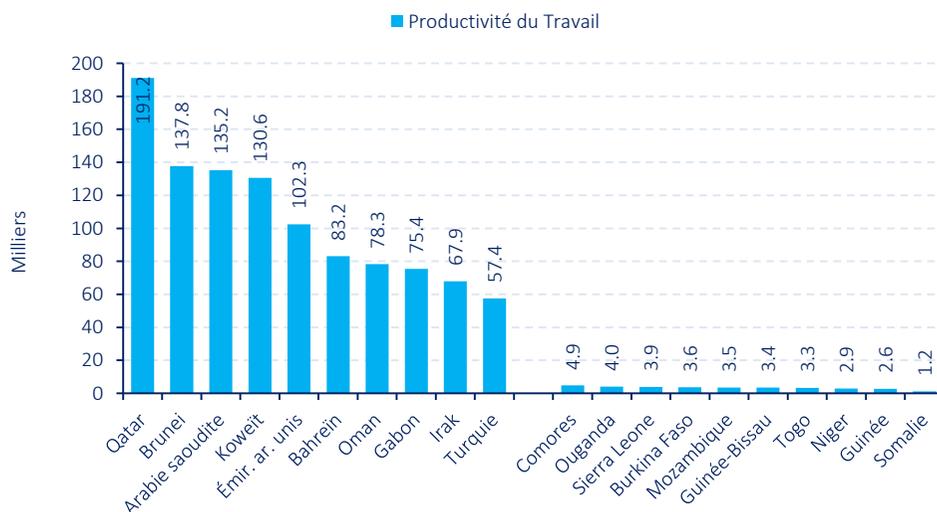


Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

augmentation de 106,2%, les pays en développement non membres de l'OCI ont plus que doublé leur niveau de productivité du travail au cours de la période 2000-2016. D'autre part, les travailleurs dans les pays de l'OCI ne pourraient augmenter leur productivité que de 36,7%. Ce chiffre est de 17,9% dans les pays développés.

Au niveau de chaque pays, le Qatar a enregistré la production la plus élevée par travailleur (191.200 dollars des États-Unis) en 2016, suivi par le Brunei Darussalam (137.800 dollars des États-Unis), l'Arabie Saoudite (135.200 dollars des États-Unis), le Koweït (130.600 dollars des États-Unis) et les Émirats Arabes Unis (102.300 dollars des États-Unis). Parmi les pays membres de l'OCI, le plus bas niveau de la productivité du travail a été enregistré en Somalie (1.200 dollars des États-Unis) suivi par la Guinée (2.600 dollars des États-Unis) et le Niger (2.900 dollars des États-Unis). Seulement cinq pays membres ont enregistré la productivité par travailleur qui est plus élevée que la moyenne de pays développés (Graphique 1.38).

Graphique 1.38: Les pays de l'OCI avec la productivité du travail la plus élevée et la plus basse (2016)



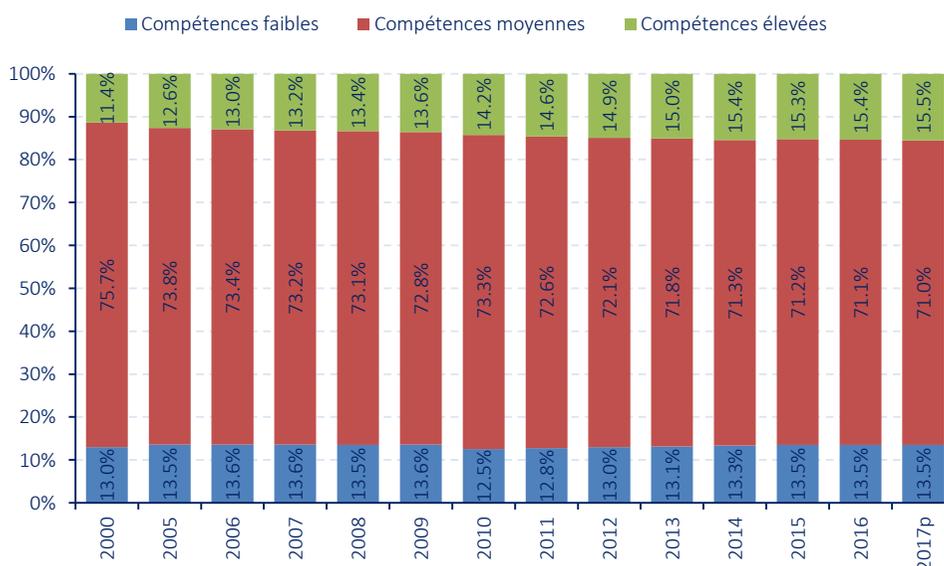
Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

Emploi par les niveaux de compétences

Le niveau des compétences et des qualifications d'une personne est un facteur critique dans l'amélioration de l'employabilité sur le marché du travail. Cependant, les avantages de développement des compétences peuvent aller au-delà de l'employabilité. Au plan économique, le développement des compétences des travailleurs qui sont en général peu qualifiés accroît la productivité et renforce la compétitivité à long terme. Pour les entreprises, les travailleurs avec de meilleures qualifications seront plus productifs et permettront la rentabilité des entreprises. De même, les travailleurs ayant de meilleures compétences et de la formation recevront une rémunération plus élevée. Par conséquent, maintenir et perfectionner les qualifications et compétences de la main-d'œuvre pour répondre aux exigences des environnements du travail qui ne cessent de changer, et de s'y adapter est, cependant, crucial tant pour les employés que pour les employeurs ainsi que l'ensemble de l'économie.

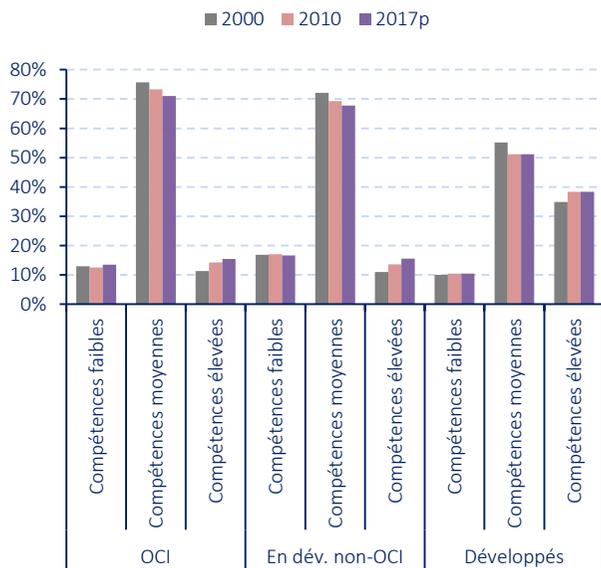
Le graphique 1.39 montre les niveaux de compétences des travailleurs dans les pays de l'OCI selon trois catégories : peu de compétences, compétences moyennes et compétences élevées. On constate que lorsque les personnes avec des compétences moyennes constituaient environ les deux tiers de toutes les personnes employées, cette part diminuait au fil du temps pour atteindre 71,1% en 2016 comparativement à 75,7% en 2000. D'autre part, les parts des personnes dotées de faibles et hautes compétences sont en augmentation. La part des personnes avec de faibles compétences dans l'emploi total a augmenté de 13% en 2000 à 13,5% en 2016 et la part des personnes hautement qualifiées augmentait de 11,4% à 15,5% au cours de la même période.

Graphique 1.39: Niveaux de compétences dans les pays de l'OCI (2000-2017)



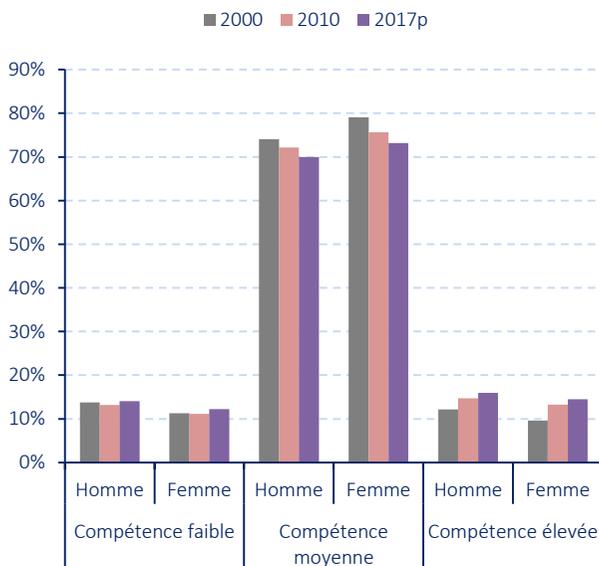
Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 1.40: Niveaux de compétences par groupes de pays



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 1.41: Niveaux de compétences dans les pays de l'OCI par sexe

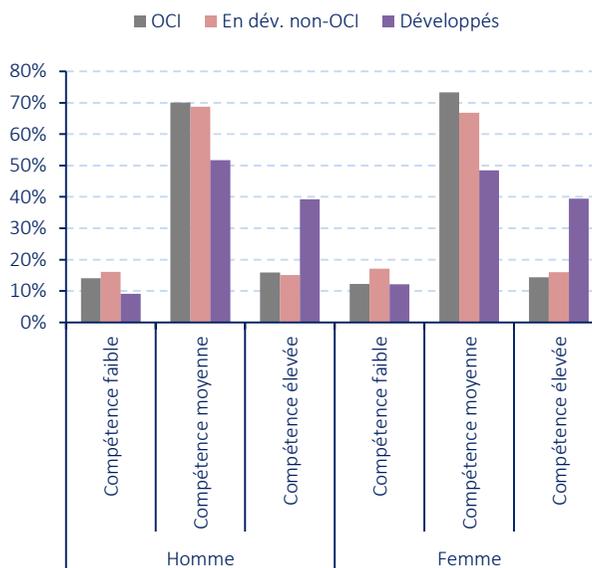


Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

En comparaison avec d'autres groupes de pays, les pays de l'OCI affichent une part plus faible des employés hautement qualifiés que le groupe des pays développés, mais des parts similaires avec les pays en développement non membres de l'OCI (Graphique 1.40). Alors que les parts des travailleurs qualifiés sont en baisse, les parts de travailleurs hautement qualifiés sont en augmentation dans tous les groupes de pays. Il est important de souligner que même dans les pays développés, environ 10% des travailleurs sont peu qualifiés. Il est également important de noter que, bien que la transition dans les pays développés et les pays en développement non membres de l'OCI sont entre la proportion d'emplois allant des compétences moyennes à élevées, dans les pays de l'OCI, c'est à partir des compétences moyennes aux compétences à la fois élevées et faibles. Cela reflète des niveaux de développement économique moins élevés dans certains pays de l'OCI qui n'atteignent pas les progrès vers des emplois de qualité nécessitant des connaissances et des tâches pratiques et techniques complexes.

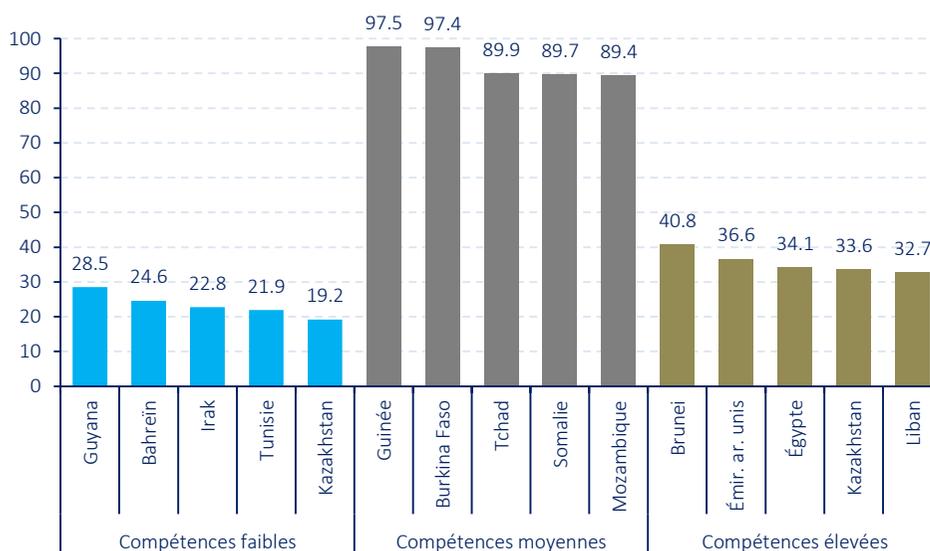
Les pays de l'OCI montrent également des modèles différents pour les hommes et les femmes en termes de dotation de compétences (Graphique 1.41). Alors que la part des travailleurs peu qualifiés augmente et à présent représente 14,1%, la part de travailleuses ayant autant de compétences est essentiellement inchangée et reste autour de 11-12 %. En outre, les parts tant des hommes que des femmes avec des compétences élevées augmentent au fil du temps et il semble que les travailleurs constituent une plus grande part de la main-d'œuvre par rapport aux travailleuses. Quand il s'agit des compétences moyennes, la part des travailleuses est légèrement plus élevée que celle des travailleurs.

Graphique 1.42: Niveaux de compétences par groupes de pays et sexe (2016)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 1.43: Pays principaux de l'OCI par niveaux de compétences (2016)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

Au vu de ce fait, les travailleurs avec des compétences moyennes dans les pays de l'OCI représentent une plus grande part de l'emploi par rapport à d'autres groupes de pays (Graphique 1.42). La part des travailleuses avec des compétences moyennes dans les pays de l'OCI a également dépassé les parts dans d'autres groupes de pays. Alors que la part des travailleurs très qualifiés sont presque équivalents à l'OCI et les pays en développement non membres de l'OCI, la part des travailleuses peu qualifiées dans les pays en développement non membres de l'OCI est plus élevée de cinq points de pourcentage que la part des pays de l'OCI. De nouveau en 2016, la part des travailleurs très qualifiés par rapport aux travailleuses avec les mêmes compétences est légèrement plus élevée que celle dans le groupe des pays de l'OCI.

Enfin, le graphique 1.43 montre les principaux pays de l'OCI, avec les parts les plus élevées de l'emploi sous différents niveaux de compétences. Le plus grand nombre de travailleurs peu qualifiés sont en Guyane (28,5 %), Bahreïn (24,6 %) et l'Irak (22,8 %). Au niveau des compétences moyennes, les parts les plus élevées sont observées en Guinée (97,5 %), le Burkina Faso (97,4 %) et le Tchad (89,9 %). Les pays de l'OCI avec les parts les plus élevées de travailleurs qualifiés sont le Brunéi Darussalam (40,8 %), les Émirats Arabes Unis (36,6 %) et l'Égypte (34,1 %).

Emploi par classe économique

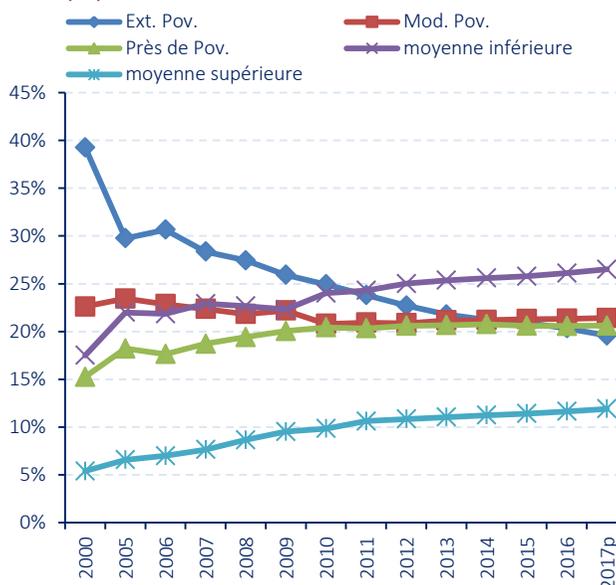
Un autre aspect intéressant de l'analyse du marché du travail est l'analyse des personnes employées en ce qui concerne leurs niveaux de revenus ou leur classe économique. L'OIT fournit des estimations sur cinq catégories différentes de revenus :

- Extrêmement pauvres (moins de \$1,90 dollars des États-Unis, PPA)
- Modérément pauvres (entre \$1,90 et \$3,10 dollars des États-Unis, PPA)
- Presque pauvres (entre \$3,1 et \$5 dollars des États-Unis, PPA)
- Classe moyenne en développement (entre \$5 et \$13 dollars des États-Unis, PPA)
- Classe moyenne développée et au-dessus (au-dessus de \$13 dollars des États-Unis, PPA)

Le graphique 1.44 montre les tendances des parts des différentes catégories de revenus dans l'emploi total dans les pays de l'OCI. L'observation la plus frappante est la rapide diminution de la part des personnes employées ayant un niveau de revenu moyen inférieur à \$1,9 dollars des États-Unis, ou "extrêmement pauvres". Leur part est passée de 39,3 % en 2000 à 19,6 % en 2017. La part des personnes employées « modérément pauvres » a également affiché une tendance à la baisse et a atteint 21,4% en 2017 comparée à 22,6% en 2000. En revanche, les parts des groupes classifiés sous « presque pauvres », « classe moyenne en développement », et « classe moyenne développée et plus » avaient toutes été en hausse. La part « presque pauvres » a augmenté de 15,2% jusqu'à 20,6%, la part « de la classe moyenne en développement » a augmenté de 17,5% à 26,5% et la part de « classe moyenne développée et plus » a augmenté de 5,4% à 11,9% au cours de la période entre 2000 et 2017.

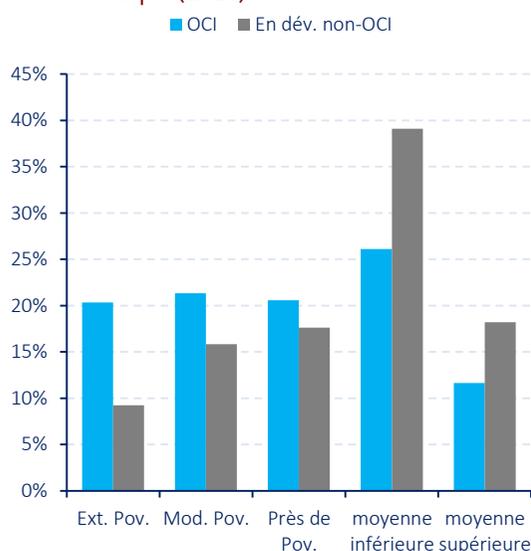
En comparaison avec les pays en développement non membres de l'OCI, cependant, on constate que les personnes employées dans les pays de l'OCI sont plus pauvres que celles dans les pays en développement non membres de l'OCI (Graphique 1.45a). En général, les parts des travailleurs ayant des niveaux de revenus moyens inférieurs à \$5 dollars des États-Unis sont plus élevées dans les pays de l'OCI et les parts des travailleurs ayant des niveaux de revenus moyens supérieur à \$5 dollars des États-Unis sont plus élevées dans les pays non membres de l'OCI. Le taux de pauvreté des travailleurs (qui subsistent avec moins de \$3,10 dollars des États-Unis par jour, PPA) dans les pays de l'OCI a diminué, passant de 53,2% en 2005 à 41,7% en 2016, alors

Graphique 1.44: Emploi par classe économique dans les pays de l'OCI (2000-2017)



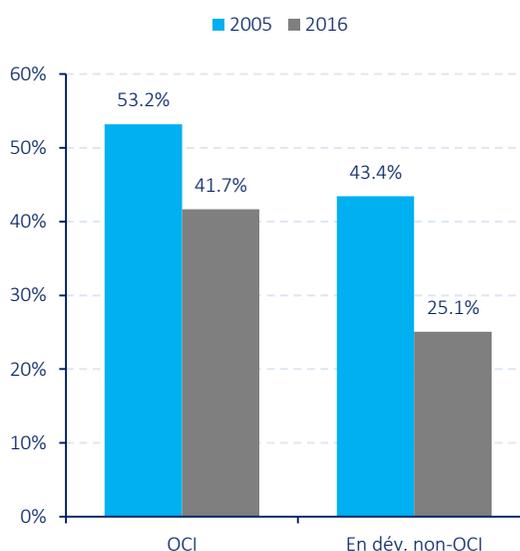
Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 1.45a: Emploi par classe économique (2016)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

Graphique 1.45b: Taux de pauvreté des travailleurs



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

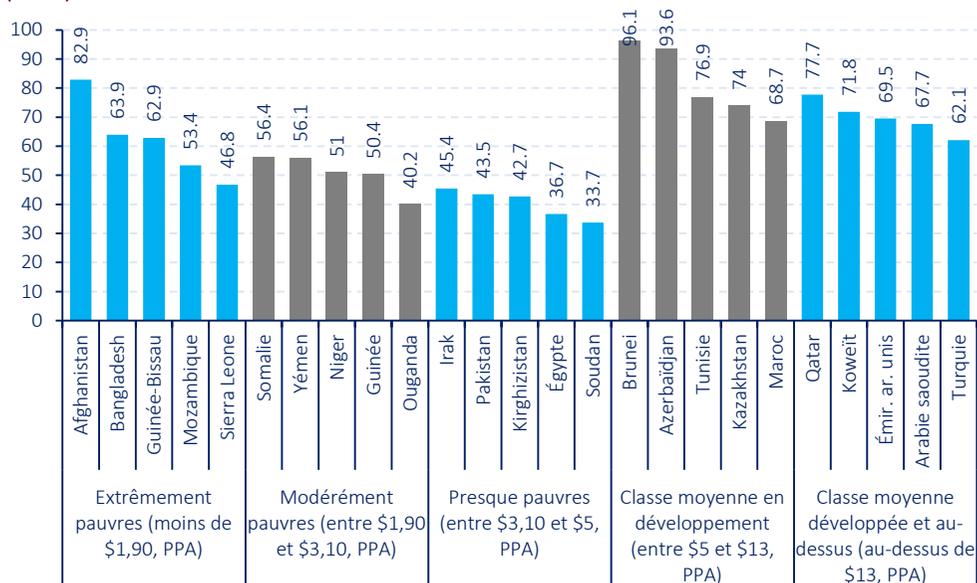
1. Structure du marché du travail dans les pays de l'OCI

qu'il a chuté de façon spectaculaire dans les pays non membres de l'OCI de 43,4 % à 25,1 % lors de la même période (Graphique 1.45b). Par conséquent, les pays de l'OCI ont besoin d'accorder une plus grande attention à l'amélioration des conditions de vie de la population active.

Apparemment, les chiffres du chômage sous-estiment l'ampleur réelle des défis que pose le marché du travail puisqu'un grand nombre de personnes travaillent, mais ne gagnent pas assez pour se libérer de la pauvreté. En fait, environ 262 millions de travailleurs dans les pays de l'OCI vivent dans une extrême pauvreté (avec moins de \$1,90 dollars des États-Unis par personne par jour) ou dans la pauvreté modérée (c.-à-d sur un montant compris entre \$1,90 et \$3,10 dollars des États-Unis), Bien qu'elles soient en emploi. De plus, les jeunes présentent une incidence plus élevée de la pauvreté au travail que les adultes. Globalement, 37,7 % des jeunes travailleurs vivent dans la pauvreté extrême ou modérée en 2016, comparativement à 26 % travailleurs adultes (OIT, 2016).

Au niveau de chaque pays, les principaux pays dans chaque catégorie de revenus sont présentés sur le graphique 1.46. Plus de la moitié de tous les travailleurs en Afghanistan, Bangladesh, Guinée Bissau et Mozambique sont "extrêmement pauvres". Encore une fois, plus de la moitié de toutes les personnes employées en Somalie, Yémen, Niger et Guinée sont "Modérément pauvres". Plus d'un tiers des personnes employées en Irak, Pakistan, Kirghizistan, Égypte et Soudan sont "presque pauvres". D'autre part, plus de deux tiers de toutes les personnes employées au Brunei, Azerbaïdjan, Kazakhstan, Tunisie et Maroc font partie de « la classe moyenne en développement » et au Qatar, Koweït, Émirats Arabes Unis et Arabie Saoudite font partie de « la classe moyenne développée et ci-dessus ».

Graphique 1.46: Pays principaux de l'OCI ayant un emploi selon leur classe économique (2016)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

SECTION 2

LE PROBLEME DE L'INACTIVITE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'inactivité est un problème de longue date dans les pays de l'OCI, comme largement discuté à la section 1. Il peut y avoir plusieurs raisons pour les taux élevés d'inactivité sur tous les niveaux dans les pays de l'OCI, mais les conséquences sont généralement similaires. Cela crée un problème économique majeur en entravant la croissance économique et la réduction de la pauvreté, augmentant la dépendance économique et contribuant à une pression économique accrue sur les ressources publiques. Les taux d'inactivité obstinément élevés impliquent que c'est un problème structurel plutôt que cyclique et pas sérieusement affecté par les développements socio-économiques actuels.

Il est donc important d'accorder une plus grande attention aux défis liés à l'inactivité. Relever ce défi pourrait contribuer à la réalisation d'une économie plus englobante et productive à travers la région de l'OCI. En plus des grands effets potentiels sur le développement économique, la réduction de l'inactivité économique contribuera à résoudre divers problèmes sociaux. Le coût social de l'exclusion du marché du travail peut être extrêmement élevé dans certains contextes. Les individus inactifs peuvent perdre leur confiance, motivation et respect de soi dans leur société et peuvent causer plus de misère sociale, parce qu'ils sont plus susceptibles de se livrer à des activités illégales et dommageables. Pire encore, l'inactivité économique peut déclencher des agitations sociales et être une source de conflit dans une société. Les conflits de forte intensité dans les pays de l'OCI peuvent être bien alimentés avec de nombreuses populations inactives et une forte prévalence des problèmes de santé mentale (voir SESRIC, 2017a, pour plus de détails sur les conflits dans les pays de l'OCI).

Les personnes inactives seront également moins enclines à investir dans leur capital humain, y compris l'éducation et la santé. À plus long terme, les mauvaises conditions de santé et les faibles niveaux de bien-être auront également un effet sur le sort des enfants qui grandissent dans des familles socialement exclues. Une étude a révélé que l'incidence des problèmes de santé mentale pour les enfants âgés de 5 à 15, dont les parents n'ont jamais travaillé, est presque le double de celle des enfants ayant le même âge et dont les parents sont des travailleurs peu qualifiés (Gregg, 2008). Par conséquent, il est évident que l'inactivité économique entraîne d'importants coûts économiques et sociaux.

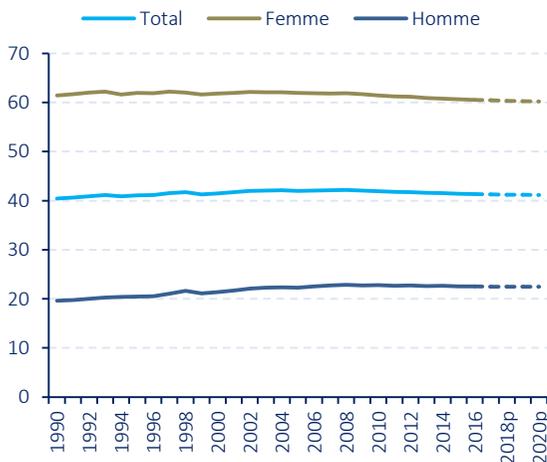
À cet égard, cette section présente un profil de l'inactivité économique dans les pays de l'OCI et examine les principales raisons de l'inactivité économique. Elle souligne ensuite certaines questions importantes liées à l'augmentation de la participation au marché du travail. Des études de cas respectives sont ajoutées à la fin de la section afin de pouvoir démontrer les défis et les solutions possibles au niveau de chaque pays.

2.1 La portée de l'inactivité économique dans les pays de l'OCI

L'inactivité économique est un statut d'emploi qui renvoie aux individus qui ne sont ni au travail, ni cherchent activement un emploi et sont disponibles pour commencer immédiatement. Cela peut inclure les personnes qui étudient, qui sont malades, blessés, s'occupent d'un membre de la famille ou à la retraite précoce. La catégorie inclut également les personnes qui simplement ne veulent pas travailler, ou ne veulent pas chercher du travail.

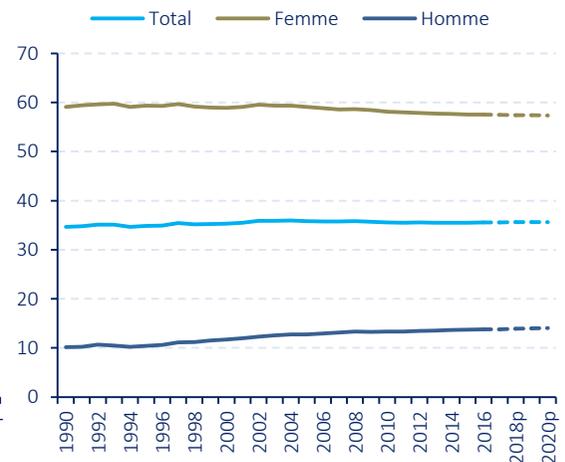
Parfois, une chute du taux de chômage peut simplement refléter une baisse du nombre de personnes qui cherchent activement du travail au lieu d'une hausse de l'emploi. Par conséquent, il est important d'analyser les évolutions du marché du travail en regardant non seulement les statistiques du chômage, mais aussi les taux d'inactivité. S'il y a un grave problème de chômage de longue durée, il est considéré comme normal de s'attendre à une augmentation du nombre de "travailleurs découragés" qui ne sont plus à la recherche d'un emploi.³

Graphique 2.1: Inactivité sur le marché du travail, population de 15-64 ans (1990-2020)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 2.2: Inactivité sur le marché du travail, population de 25-64 ans (1990-2020)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

³ **Les demandeurs d'emploi découragés** font référence à ces personnes en âge de travailler qui au cours d'une période de référence, étaient sans travail et disponibles pour travailler, mais n'ont pas cherché un emploi dans le passé récent pour des raisons spécifiques, ce qui les amène à croire qu'il n'y avait pas d'emplois disponibles ou aucuns emplois pour lesquels elles seraient admissibles, ou abandonnent l'espoir de trouver un emploi.

Le graphique 2.1 montre les tendances à long terme de l'inactivité sur le marché du travail dans les pays de l'OCI, avec deux principaux messages. L'un est la persistance des taux d'inactivité élevés, qui sont environ 41% et devraient se maintenir autour de ce niveau au cours des prochaines années. L'autre message est l'énorme écart entre les hommes et les femmes, les taux d'inactivité qui sont près de 40 points de pourcentage. Le tableau 2.1 fournit des statistiques détaillées sur les taux d'inactivité des différents pays et groupes d'âge en 2016. Dans le groupe d'âge 15 +, les pays de l'OCI ont en moyenne des taux d'inactivité plus élevés (41,3%) que les autres groupes de pays, mais la différence n'est pas considérablement élevée, particulièrement au niveau des pays développés (40%). En termes de taux d'inactivité des hommes, les pays de l'OCI (22,5%) ont une valeur presque équivalente à celle des pays en développement non membres de l'OCI (22,1%), mais enregistrent des résultats sensiblement meilleurs que les pays développés (32,9%). Cependant, les taux d'inactivité des femmes sont beaucoup plus élevés dans les pays de l'OCI (60,5 %) que dans les pays en développement non membres de l'OCI (48,1%) et les pays développés (46,9%), ce qui reflète l'aspect critique des taux d'inactivité élevés dans les pays de l'OCI.

Il est généralement soutenu que les gens de 15 à 24 ans sont généralement plus susceptibles de poursuivre des études ; par conséquent, le taux d'inactivité de ce groupe d'âge peut être considérablement plus élevé. À l'exclusion de ce groupe d'âge, le graphique 2.2 montre l'inactivité sur le marché du travail pour les personnes qui sont âgées entre 25 et 64. Comme prévu, la moyenne des taux d'inactivité est inférieure autour de cinq points de pourcentage. Cependant, cela est en grande partie attribuable à de faibles taux d'inactivité des hommes, qui se trouvaient bien au-dessous de 14 %. Le taux d'inactivité des femmes demeure élevé à 57,5% en 2016, qui est encore beaucoup plus élevé que d'autres groupes de pays.

Tableau 2.1: Les taux d'inactivité moyens sur le marché du travail en 2016

<i>Groupe d'âge</i>	15+	15-24	25+	25-34	35-44	45-54	55-64
Pays de l'OCI							
Femme	60,5	68,5	57,5	54,5	52,4	52,2	64,3
Homme	22,5	44,9	13,8	8,2	4,6	8,0	25,6
Total	41,3	56,5	35,5	31,1	28,1	29,8	45,1
Pays en dév. non-OCI							
Femme	48,1	61,7	44,5	35,2	30,8	35,3	56,2
Homme	22,1	45,8	15,3	4,9	3,5	6,4	25,5
Total	35,0	53,4	30,0	19,7	17,0	20,8	41,2
Pays développés							
Femme	46,9	54,1	45,8	24,0	23,4	23,7	44,6
Homme	32,9	51,7	29,6	9,7	6,9	10,3	29,2
Total	40,0	52,8	37,9	16,8	15,1	17,0	37,1

Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail

Ce résultat implique que les jeunes femmes sont plus susceptibles de connaître une plus longue période de non-participation que les jeunes hommes. Le facteur le plus important de déterminer si les jeunes femmes connaissent une longue période de non-participation est leur désir d'avoir un enfant. Les valeurs familiales et l'institution du mariage portent une importance cruciale dans les pays de l'OCI, ce qui est aussi fondamental pour la survie et le bien-être des sociétés, comme souligné récemment dans un rapport par le SESRIC (2017b). Par conséquent, la faible participation des jeunes femmes est susceptible d'être reliée à une plus forte tendance à avoir des familles et des enfants.

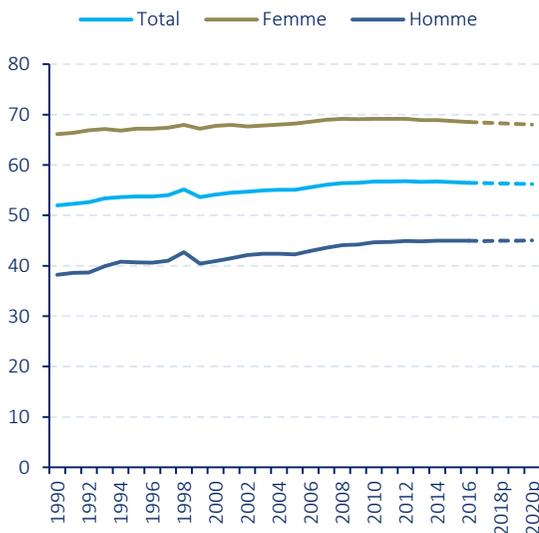
Tableau 2.2: Taux d'inactivité moyens dans les pays de l'OCI (par région, 2016)

	15+			15-24			25+		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
AP	59,2	17,6	38,3	69,2	39,0	53,8	55,6	9,6	32,5
EAC	57,4	26,7	42,5	68,4	46,3	57,1	54,4	20,5	38,2
MOAN	79,3	25,1	51,1	85,3	53,0	68,6	77,3	16,2	45,5
ASS	44,8	26,4	35,6	55,4	46,3	50,8	39,3	15,4	27,5

Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail AP: Pays de l'Asie-Pacifique; EAC; Pays de l'Europe et l'Asie centrale; MOAN Pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord; ASS: Pays de l'Afrique subsaharienne La liste détaillée des groupes de pays sont disponibles à l'annexe

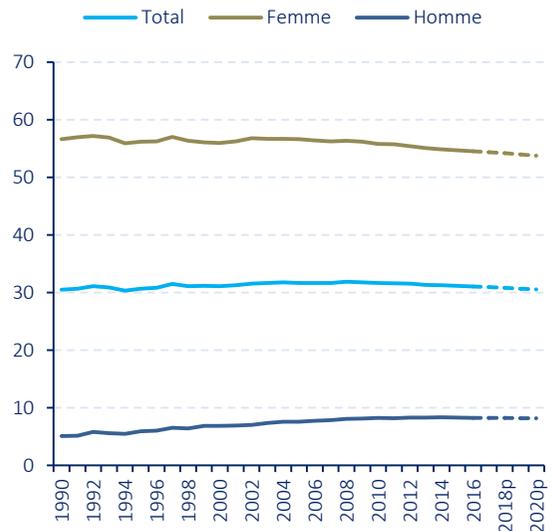
Il y a aussi une hétérogénéité significative entre les régions géographiques de l'OCI, selon les données du tableau 2.2. Les taux d'inactivité les plus bas sont observés dans les groupes des pays de l'Afrique subsaharienne (ASS), où le taux n'est que de 27,5% au groupe

Graphique 2.3: Inactivité sur le marché du travail, population de 15-24 ans (1990-2020)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 2.4: Inactivité sur le marché du travail, population de 25-34 ans (1990-2020)



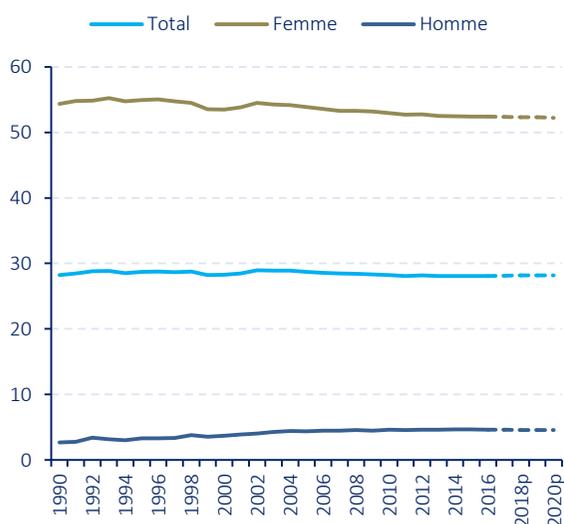
Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

d'âge de 64ans. Les taux d'inactivité les plus élevés sont observés dans le groupe de pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA), pays où le taux dépasse 45% de la même classe d'âge. L'inactivité des hommes est plus basse dans la région de l'Asie-Pacifique (AP) avec 9,6%, mais la plus haute en Europe et Asie centrale (EAC) avec 20,5%. L'inactivité des femmes est mesurée la plus basse dans la région avec 39,3% et la plus élevée dans la région du MOAN avec 77,3%, ce qui reflète les grandes différences entre les régions de l'OCI.

Afin d'analyser les tendances dans les différents groupes d'âge, les graphiques 2.3-2.7 présentent le taux d'inactivité sur le marché du travail pour les groupes d'âge 15-24, 25-34, 35-44, 45-54 et 55-64, respectivement, ventilées par sexe. La tendance générale dans le groupe d'âge de 15 à 24 ans se dirige vers une hausse de l'inactivité, ce qui peut s'expliquer par une augmentation de la participation à l'éducation. L'écart entre les hommes et les femmes est plus faible dans ce groupe d'âge (graphique 2.3). Cependant, l'image change sensiblement dans le groupe d'âge des 25-34 ans. L'inactivité des hommes s'avère inférieure à 10 % et de l'inactivité des femmes mais reste supérieure à 50 % (graphique 2.4). Pourtant, il y a une diminution lente, mais constante des taux d'inactivité des femmes depuis 2002 et une augmentation de l'inactivité des hommes depuis 1994.

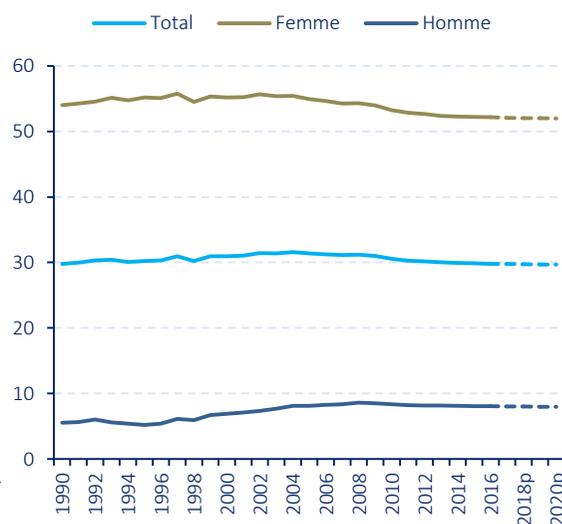
La structure de l'inactivité sur le marché du travail dans le groupe d'âge de 25-34 ans reste à peu près la même dans les groupes d'âge plus avancés. Dans le groupe d'âge de 35-44 ans, la participation des hommes à la population active demeure très solide avec des taux d'inactivité au-dessous de 5 %, tandis que l'inactivité des femmes continue à diminuer mais maintient son niveau supérieur à 50 % (graphique 2.5). Dans le groupe d'âge 45-54 ans, il y avait une forte tendance à la hausse de l'inactivité des hommes au cours de 1995-2008 et

Graphique 2.5: Inactivité sur le marché du travail, population de 35-44 ans (1990-2020)



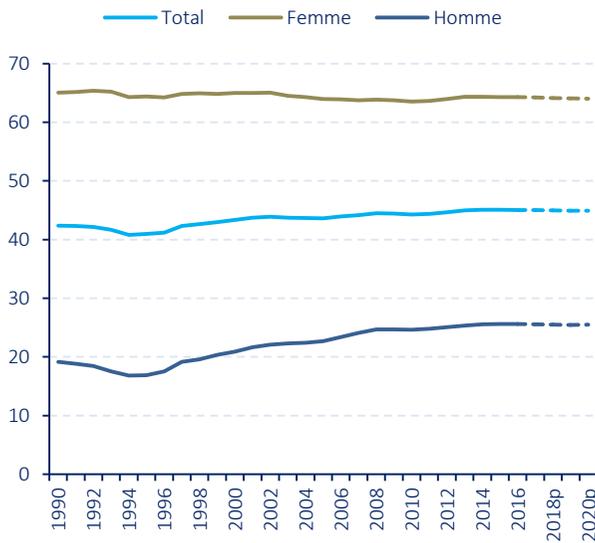
Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 2.6: Inactivité sur le marché du travail, population de 45-54 ans (1990-2020)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

Graphique 2.7: Inactivité sur le marché du travail, population de 55-64 ans (1990-2020)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (p: projetés)

supérieure à 64 %.

Tous ces chiffres mettent en lumière certains des défis importants pour les pays de l'OCI. L'inactivité des jeunes à la population active est considérablement basse et elle s'accroît régulièrement. Si elle est entraînée par une participation plus élevée à l'éducation, ce serait un développement prometteur puisqu'elle implique un surcroît d'investissement dans le capital humain. Bien que le taux d'inactivité des hommes soit très faible à tous les groupes d'âge, l'inactivité des femmes est constamment élevée, ce qui reflète un autre défi pour les pays membres de l'OCI. Il y a également des différences notables entre les régions de l'OCI.

2.2 Raisons de l'inactivité économique

Il y a une persistance de l'inactivité économique dans le groupe des pays de l'OCI, fluctuant autour de 40 % au cours des trois dernières décennies, comme décrit dans la sous-section précédente. C'est une situation inquiétante où deux cinquième de la population est détachée du marché du travail sans aucune contribution à l'activité économique. Bien que c'est dans une large mesure attribuable à des taux d'inactivité des jeunes et des femmes, l'ensemble reflète une grande proportion de la population étant désengagée de la vie active, ce qui peut avoir des répercussions nuisibles sur l'inclusion sociale, le bien-être et la productivité économique. La misère économique et sociale de la population économiquement inactive peut être source d'autres problèmes sociaux et économiques.

une forte tendance à la baisse de l'inactivité des femmes au cours de 2002-2015 (graphique 2.6). Ces tendances devraient se stabiliser au cours des prochaines années, en raison de l'écart persistant dans les taux de participation des hommes et des femmes.

Peut-être la période la plus difficile pour les hommes est entre 55-64 ans, où ils connaissent les taux d'inactivité les plus élevés par rapport aux groupes d'âge de 25 ans et plus (graphique 2.7). Avec plus de 25 %, ils éprouvent un détachement en constante croissance du marché du travail. Même dans ce groupe d'âge, l'inactivité des femmes suit une tendance en très lente baisse, qui demeure cependant toute juste

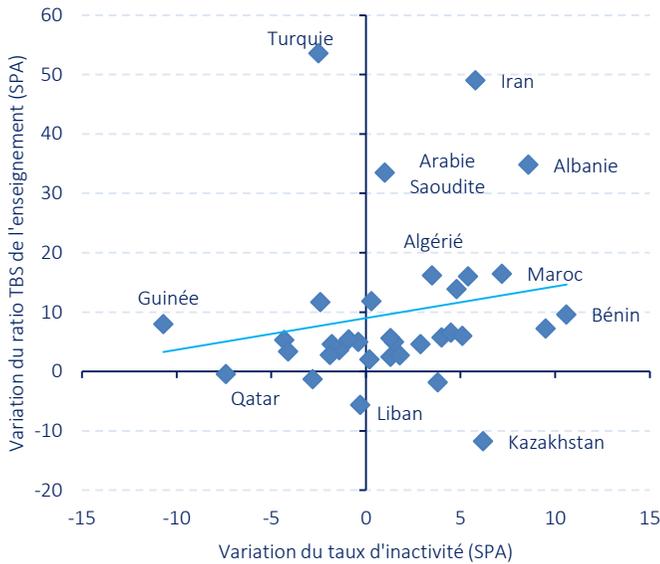
Il a également une dimension intergénérationnelle, où le milieu familial peut jouer un rôle touchant considérablement l'activité économique par le transfert des attitudes et aspirations des parents aux enfants. Les personnes qui ont grandi dans des familles qui ne participent pas activement à l'activité économique sont plus susceptibles d'être inactives par rapport à ceux qui ont grandi dans des familles qui sont économiquement actives. Il est démontré que les jeunes ayant un père au chômage ont une plus forte probabilité de connaître des périodes de non-participation et que les jeunes ayant des pères avec des qualifications professionnelles ont des taux de non-participation bas (McVicar, 2000). Sans un investissement dans le capital humain et une participation active à la vie économique, la pauvreté et les privations vont persister à travers les générations en raison de l'immobilité intergénérationnelle. D'autre part, être économiquement actif peut fournir un sentiment d'identité, de respect de soi et de la motivation, et suscite une participation plus importante dans le développement personnel et sociétal.

Il y a plusieurs facteurs qui mènent à l'inactivité économique. L'OIT classe cinq grandes catégories économiquement inactives: (i) les étudiants ; (ii) les malades de longue durée et les personnes handicapées ; (iii) les engagements familiaux ; (iv) les préretraités ; et (v) d'autres. Malheureusement, les données détaillées ne sont pas disponibles sur ces catégories pour les pays membres de l'OCI pour qu'ils puissent faire une évaluation détaillée de la nature de l'inactivité dans les pays de l'OCI. Toutefois, il est largement reconnu que les principaux groupes inactifs sont des personnes qui s'occupent de leur famille et leur foyer, des étudiants et ceux qui sont malades de manière provisoire ou définitive.

Il est possible de déduire des chiffres présentés dans la sous-section précédente que l'apprentissage est la principale raison de la basse inactivité dans le groupe d'âge de 15-24 ans et que la retraite anticipée est la grande cause dans le groupe d'âge de 55-64 ans. Dans le groupe d'âge de 25-54 ans, l'inactivité reste relativement stable autour de 8 % pour les hommes et 52 % pour les femmes. Il serait juste de présumer que les engagements familiaux jouent un rôle clé dans la faible participation des femmes au marché du travail. Les jeunes femmes sont plus susceptibles que les jeunes hommes à avoir connu une longue période de non-participation en raison de leur désir d'avoir un enfant (McVicar, 2000). En revanche, Hammer (1997) a suggéré que les jeunes femmes qui étaient auparavant au chômage pourraient choisir de rester à la maison et s'occuper de leurs enfants plutôt que de chercher du travail. Les maladies de longue durée et l'invalidité peuvent aussi jouer un rôle dans la réduction de la participation économique des hommes et femmes.

Le graphique 2.8 montre la relation entre la variation du taux brut d'inscription dans l'enseignement de niveau tertiaire et le changement de taux d'inactivité entre 2005 et 2015. En général, la participation élevée à l'éducation est associée à des taux d'inactivité, comme dans le cas de l'Iran, de l'Albanie, le Maroc et le Bénin. Cette affirmation n'est cependant pas valable pour tous les pays. La Turquie, par exemple, a connu une augmentation de 50 points de pourcentage de plus (pp) de la participation à l'enseignement supérieur, mais le taux d'inactivité a diminué de 2,5 points de pourcentage. Le contraire avait été observé au

Graphique 2.8: Changement dans le niveau d'éducation contre le changement dans le taux d'inactivité (2005-2015)



Source: OIT, Base de données des indicateurs clés du marché du travail (ICMT), Base de données de l'UNESCO UIS. PPS: Points de %

leurs chances sur le marché du travail et montrer un degré faible d'appartenance au marché du travail, à augmenter la probabilité de devenir chômeur ou inactif en tant qu'adultes. Dans le cas de la Suède, Franzén et Kassman (2005) montrent que les jeunes adultes courent un risque élevé de rester inactif une fois qu'ils deviennent inactifs en premier lieu. Cela réduit les perspectives d'emploi des jeunes adultes économiquement inactives, car ils n'ont pas l'occasion d'avoir de bonnes relations avec les employeurs potentiels ainsi qu'avec la société en général et de recueillir la même expérience de travail que leurs pairs. Les lacunes inexplicables en matière de leurs dossiers de carrière vont mettre encore plus de pression sur leur estime de soi et leur motivation.

L'entrée dans le marché du travail de ceux qui ne sont pas en mesure de s'engager dans l'activité économique en raison d'engagements familiaux peut être facilitée par une aide adéquate et des opportunités. Le détachement du marché du travail peut limiter les possibilités pour les personnes de ce groupe pour développer leur potentiel personnel et contribuer positivement à l'économie nationale.. Afin d'éviter un gaspillage de potentiel humain, les obstacles qui entravent la réussite de la transition de ces personnes en situation d'emploi devraient être réduits. Encore une fois, il est important de promouvoir le développement des compétences, la motivation et la confiance pour une plus grande appartenance au marché du travail. Armstrong *et al.* (1997), suggère que les chômeurs hautement qualifiés pourraient chercher des emplois de façon plus intensive que les chômeurs moins qualifiés et donc deviennent économiquement actifs dans un laps de temps plus court.

Kazakhstan. Cependant, l'argument général sur la relation négative entre la participation à l'éducation par rapport à la force de travail reste valable. Nonobstant les questions de l'inadéquation entre les compétences, les étudiants inactifs peuvent être considérés comme des investissements dans les capacités de production futures.

On soutient que les jeunes qui sont au chômage ou inactifs au début lors de leur transition de l'école au travail ont tendance à se décourager à propos de

Les personnes souffrant de maladies de longue durée et personnes handicapées ont habituellement des problèmes de santé qui les empêchent de faire leur travail. Afin d'augmenter leur participation à l'activité économique, elles doivent être correctement prises en charge et le lieu de travail devraient être bien amélioré pour répondre à leurs besoins. Plus de détails sur la question de l'emploi des personnes handicapées sont fournies à la section 4.

Les obstacles sur le marché du travail y compris le niveau bas des compétences, de la mauvaise santé, et les responsabilités familiales sans aucun fondement financière sont considérés comme contribuant aux faibles liens avec le marché du travail. Dans la littérature, il existe peu d'études montrant la relation entre l'état de santé et la faible participation au marché du travail. Dans le cas du Royaume-Uni, Brown et al. (2010) ont montré que la mauvaise santé ne contribue pas au chômage, elle est plutôt une cause majeure de l'inactivité économique faible ou un faible lien avec le marché du travail. De même, Fortin (2010) a constaté que les Canadiens qui avaient un mauvais lien avec le travail étaient plus susceptibles d'être en mauvaise santé que ceux qui ont été attachés au marché du travail.

Il est aussi possible de trouver dans la documentation quelques facteurs additionnels contribuant à la faible participation à l'activité économique. Par exemple, Sissons et al. (2010) citent de nombreuses facteurs qui peuvent contribuer à l'inactivité, y compris : un faible niveau d'alphabétisation, des niveaux d'éducation inférieurs au niveau secondaire, niveau de revenu, vivant dans des logements locatifs ou précaires, pauvres antécédents de travail, avoir des parents qui ont un faible niveau d'appartenance au marché du travail, être un parent célibataire, être un travailleur social, être dans la dette, avoir un casier judiciaire, l'absence d'aspiration, la motivation et la confiance surgissant du chômage de longue durée.

Il y a également certains autres facteurs qui contribuent à augmenter l'inactivité économique. Dans les pays développés, la forte baisse de la demande du travail non qualifié en raison du changement technologique et la transformation structurelle a été une cause de la hausse de l'inactivité. Toutefois, étant donné que nous n'avons pas été témoins d'une transformation structurelle majeure dans les pays de l'OCI, il est difficile de soutenir que le taux d'inactivité est dû à l'abandon de la demande de travail peu qualifié.

En plus d'une chute de la demande de travailleurs moins qualifiés, l'augmentation de l'inactivité des hommes dans les pays développés a été exacerbée par le système de prestations, où les prestations d'invalidité sont beaucoup plus généreuses que les prestations de chômage. Cela soulève leur salaire de réserve et conduit ces travailleurs à abandonner le marché du travail. En même temps, les personnes handicapées qui ont un emploi tiennent à gagner moins que l'équivalent des travailleurs non-handicapés. Les systèmes de sécurité sociale dans les pays de l'OCI sont, toutefois, encore insuffisamment développés pour causer le passage des chômeurs à l'inactivité pour bénéficier de diverses prestations.

2.3 Stratégies visant à accroître la participation au marché du travail

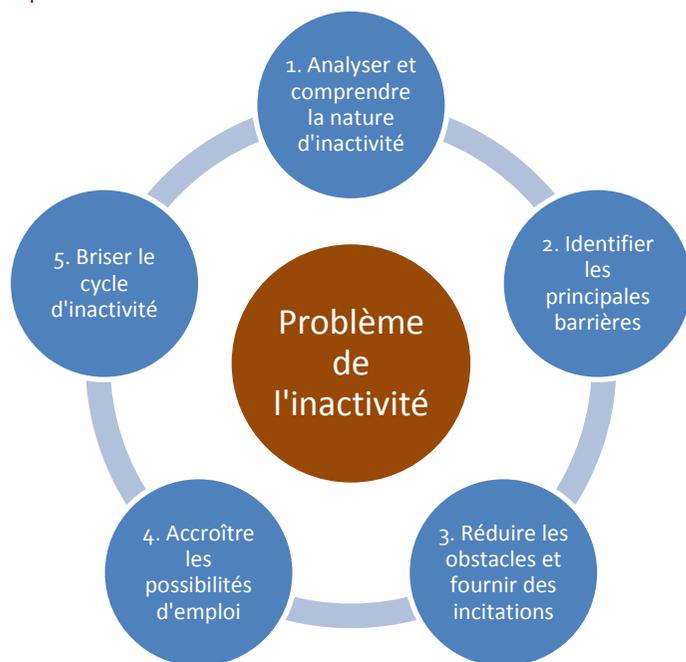
L'inactivité économique peut être considérée comme l'un des principaux facteurs qui entravent le développement économique dans les pays de l'OCI. Par conséquent, il est essentiel d'aborder ce problème de longue durée et qui est assez souvent négligé afin d'utiliser pleinement les capacités et réaliser les objectifs de développement. Cela nécessite l'élaboration d'une stratégie grâce à des mesures d'incitation ciblées, des programmes de développement des compétences et de création d'emplois.

La sous-section précédente a examiné certains facteurs importants qui mènent à l'inactivité économique dans les pays de l'OCI. Néanmoins, il est important de reconnaître la nature diverse, complexe et profondément enracinée de l'inactivité économique et par conséquent concevoir des interventions appropriées pour faciliter la transition des personnes inactives vers le marché du travail. Cependant, ces situations complexes ne peuvent pas être réglées par une approche visant une normalisation de type universel 'one-size fits all'. Dans ce contexte, le présent rapport propose une approche générale pour réduire l'inactivité économique parmi les groupes cibles, ce qui pourrait contribuer à augmenter la productivité économique et la compétitivité à long terme dans les pays de l'OCI. Les interventions spécifiques du marché du travail devraient être conçues en fonction des besoins de chaque pays membre. À mesure que les pays individuels deviendront plus productifs et compétitifs, il est fort probable qu'on assiste à de plus d'emplois créés par l'économie dans le but de réduire davantage le taux de chômage.

À cet égard, le cadre général de l'approche proposée est fourni au graphique 2.9. En raison de ses caractéristiques complexes et hétérogènes à travers et au sein des pays, il est important d'investir soigneusement dans l'analyse approfondie et la compréhension de la nature d'inactivité dans chaque pays. Une fois les profils de la population inactive sont obtenus et ventilés par leurs statuts sociaux et économiques ainsi que l'âge et le sexe, l'étape suivante serait d'identifier les principaux obstacles rencontrés par ces groupes. Une part importante d'inactivité est parfois motivée par le manque de politiques de transition pour les jeunes de l'école au travail, le manque des politiques de soutien pour les mères, les personnes âgées ou handicapées qui peuvent les aider à augmenter leur participation au marché du travail, ou le manque de possibilités d'emploi. En l'absence d'informations suffisantes sur les facteurs sous-adjacents qui mènent à l'inactivité, l'intervention sur le marché du travail peut donner des résultats sous-optimaux.

Dans la troisième phase, des politiques devraient être développées afin de réduire avec soin les barrières identifiées pour chaque groupe cible. Tout en réduisant les obstacles, la participation au marché du travail peut être encouragée par des mesures incitatives spéciales en vue d'améliorer les résultats de l'emploi pour des groupes cibles, tels que pour les nouveaux diplômés, les travailleurs âgés et les personnes ayant des problèmes de santé mentale. Ces mesures peuvent inclure le développement des compétences et des programmes de formation, les incitations financières pour les entreprises d'embaucher des

Graphique 2.9: Les étapes clés dans la lutte contre le problème de l'inactivité



personnes dans certaines circonstances et les services de conseil psychologique, ainsi que beaucoup d'autres. Dans certains cas, des programmes spéciaux peuvent être nécessaires pour éliminer les perceptions négatives et les attitudes sociales envers les inconvénients des groupes. Pour les mères, le service de garde abordable pour les enfants est l'un des principaux obstacles à la participation au marché du travail qui doit être abordé.

Une dimension essentielle pour maintenir l'ensemble du processus est la capacité à créer suffisamment d'emplois appropriés. Le fait d'avoir plus de chômage au lieu d'inactivité ne contribue pas au bien-être économique. Lorsqu'on définit des politiques, il est important d'éviter une situation où des personnes économiquement inactives sont simplement passées de l'inactivité au chômage. Cela entraînerait une progression vers l'abaissement de l'inactivité économique ; cependant, ces gens en général n'auront pas assez de patience pour chercher du travail pendant de longues périodes. Le plus souvent, Celles-ci sont déjà des personnes découragées qui ont cessé de chercher un emploi parce qu'elles ne croient plus qu'elles peuvent trouver un emploi approprié. Par conséquent, le facteur de réussite ultime ne doit pas seulement être la réduction de l'inactivité, mais aussi l'augmentation de l'emploi.

Afin d'éviter de futures rentrées ou de rechute dans l'inactivité économique, les mesures de prévention devraient être développées pour améliorer le travail et les résultats de santé. C'est rompre le cycle d'inactivité. Les jeunes des milieux défavorisés, ceux dont les niveaux d'éducation, ou ceux qui manquent de soutien social sont plus vulnérables de retomber dans l'inactivité. De plus, les femmes ayant des obligations familiales sont plus susceptibles de récidiver en inactivité sans soutien adéquat pour la garde des enfants, la flexibilité des conditions de travail ou les attitudes négatives à leur égard. Encore une fois, les personnes âgées sans conditions de travail appropriées peuvent se tourner vers l'état d'inactivité juste après l'entrée sur le marché du travail.

En général, la mise en œuvre du cadre général sera affecté par une large gamme de facteurs, y compris les conditions macroéconomiques, la capacité de l'économie à créer de nouveaux emplois, l'espace budgétaire pour couvrir les coûts de développement des compétences et d'incitation spécifiques, la capacité du marché du travail dans le but de servir des chômeurs de longue durée ou peu expérimentés, entre autres. Les stratégies spécifiques des pays devraient être conçues de façon à prendre en compte ces divers facteurs. Il est souvent difficile d'allouer des ressources limitées dans les domaines prioritaires dans différents secteurs, mais l'utilisation efficace des ressources est la seule façon d'atteindre des objectifs de développement.

Tout en s'attaquant au problème de l'inactivité, le développement des compétences est probablement au centre de l'amélioration de l'employabilité. Un avantage important de développement des compétences est le fait qu'il permet de l'offre de compétences correspondant aux besoins des marchés du travail. Cependant, un marché du travail efficace est nécessaire pour s'assurer que l'inadéquation des compétences se trouve à un niveau minimum du marché et la main-d'œuvre disponible est utilisée de façon optimale. Un marché du travail efficace est important dans l'allocation des capitaux humains aux fins les plus productives. En particulier dans les pays en développement, la capacité du marché à réaffecter les tâches entre secteurs (ou allant d'anciens secteurs aux nouveaux secteurs plus productifs) est essentielle dans le processus de la croissance. On croit depuis longtemps que le passage en temps opportun de l'agriculture à la fabrication et ensuite au secteur des services ait un impact significatif sur les taux de croissance. Le niveau de l'efficacité du marché du travail dépend de la vitesse à laquelle le marché du travail de la main-d'œuvre réaffecte la basse productivité vers de nouveaux secteurs plus productifs (Burgess et Mawson, 2003). Il est également avancé qu'en réduisant le temps passé dans les travailleurs au chômage ou sous-optimale de l'emploi, une augmentation de l'efficacité du marché du travail soulève la valeur des investissements des travailleurs en capital humain et les conduit à investir davantage dans l'éducation (Laing et al., 1995). Ces deux canaux, la réaffectation des anciens aux nouvelles technologies et la création d'incitations à investir davantage dans le capital humain, rendent l'efficacité du marché du travail un moteur essentiel pour une croissance plus forte.

Dans l'amélioration de la capacité d'adaptation du système d'enseignement aux besoins fluctuants de la jeunesse, les économies et le marché du travail, l'amélioration de la qualité de l'éducation et de la formation jouent un rôle essentiel. Même si l'accès à l'éducation améliore à travers le monde, il y a de sérieuses préoccupations sur le plan de la qualité de dispositions. L'éducation de mauvaise qualité touche en particulier les couches défavorisées de la société par des répercussions minimales sur leurs vies, et en contribuant non significativement à leur participation sociale ainsi que les résultats sur le marché du travail; ce qui aggrave encore plus les inégalités, la pauvreté et la marginalisation observées. Par conséquent, des efforts supplémentaires doivent donc être déployés pour s'assurer que l'enseignement à tous les niveaux réponde aux besoins des jeunes en vue de favoriser leur participation à la vie sociale et économique.

Toutefois, une attention particulière doit être accordée aujourd'hui à ces personnes, qui sont généralement trop jeunes pour la retraite mais trop vieux pour continuer le travail, afin de maintenir leur employabilité et d'éviter les problèmes socio-économiques. Il est important que les administrateurs d'entreprises et les décideurs politiques prêtent une attention tout aussi particulière sur la façon dont ils peuvent maintenir les travailleurs âgés au travail de façon plus productive et plus longtemps. Bien que l'âge est l'un des principaux obstacles qui entrave le succès de trouver un emploi pour les cadres supérieurs, d'autres obstacles tels que le manque de compétences, de confiance, l'insuffisance des qualifications, et les maladies de longue durée empêchent également l'emploi à long terme. Il est important de permettre à ces personnes de faire preuve de flexibilité dans leur travail pour tenir compte des considérations de santé et de diminuer ses exigences physiques. En offrant aux travailleurs retraités plus âgés ou des modalités de travail flexibles et en les embauchant en tant que consultants ou temporaire ou à temps partiel, pourraient les séduire. Dans l'ensemble, les employeurs doivent concevoir des programmes de formation pour les travailleurs plus âgés et créer des milieux de travail qui leur permettrait de faire plus facilement leur travail.

En outre, le renforcement de l'employabilité de la population rurale en améliorant leurs capacités individuelles doit recevoir une plus grande attention, en particulier dans les programmes de développement rural. Afin de réduire les disparités régionales et d'atténuer la pauvreté dans les régions rurales, la population devrait avoir accès à l'éducation et aux possibilités de développement des compétences afin de créer une dynamique et un environnement productif dans les zones rurales. En permettant à la population rurale de développer ses compétences et connaissances, les gens auront la chance de profiter de nouveaux débouchés économiques dans l'agriculture ainsi que les organisations de la production agricole, même dans le marché du travail au-delà des zones rurales. À cet égard, les possibilités d'éducation et de formation post-primaires devraient être étendues pour inclure la population rurale hors du marché du travail.

2.4 Études de cas

Le capital humain est l'un des facteurs les plus importants pour la croissance économique ainsi que pour le développement sociale, politique et technologique. La réussite économique dépend fortement de la mise à jour et l'utilisation efficace du capital humain existant. Les décideurs politiques sont bien conscients de ce fait dans le monde et dans la région de l'OCI et ils élaborent et mettent en œuvre de diverses politiques pour améliorer la participation économique de la population active au profit du processus de développement économique. L'inactivité non seulement crée une redondance, mais également des coûts énormes dans divers aspects, ce qui exige la formulation et la mise en œuvre de la planification du développement des ressources humaines et des stratégies et plans d'action à différentes phases de développement.

Comme dans d'autres pays en développement, les politiques de développement du marché du travail sont devenues d'une importance cruciale dans l'agenda politique des pays de l'OCI. Au cours de la dernière décennie, les pays membres de l'OCI ont mis en place des stratégies de réforme pour répondre efficacement aux grands défis ainsi que faiblesses du marché du travail. En dépit de différences marquées entre les pays en ce qui concerne la gravité des défis et des réponses politiques, une tendance générale peut être discernée, ce qui est généralement divisé en un certain nombre de phases, telles que la croissance de la productivité, la mise en place des politiques pour les jeunes et les femmes. Cette partie traite des stratégies visant à accroître la participation au marché du travail dans trois pays de l'OCI, ce qui met en œuvre diverses stratégies pour accroître la participation des différents groupes cibles au marché du travail.

Encourager les jeunes qui ne se trouvent pas dans l'éducation, l'emploi ou la formation en Turquie

L'expérience des jeunes sur le marché du travail a récemment été une préoccupation importante dans les pays en développement, notamment les pays de l'OCI, en raison de la forte augmentation des taux de chômage des jeunes tout au long de la récession mondiale (OCDE, 2016). Comme dans de nombreux autres pays, la crise du chômage des jeunes est devenue une réalité en Turquie, où la population en âge de travailler devrait augmenter de plus de 800 000 chaque année au cours de la prochaine décennie et de couvrir 68,6 % de la population en 2023. Malgré le potentiel de leurs aptitudes au travail et une proportion importante de la population âgée de moins de 15 ; la qualité et l'équité dans le marché du travail demeurent un défi pour l'éducation complémentaire et l'emploi continu de la jeunesse (Susanli, 2016).

Les développements récents dans le marché du travail pour les jeunes en Turquie ont conduit à remettre en question et à réexaminer des politiques publiques concernant les jeunes. La raison principale est la menace croissante de l'exclusion sociale et économique dont les jeunes sont confrontés. Il y a un nombre important de jeunes qui ne sont ni dans l'éducation, ni sur le marché du travail. Les indicateurs classiques du marché du travail ne sont pas suffisants pour démontrer l'ampleur et les effets de ces problèmes liés à la jeune population active (Kilic, 2014). Au cours des dernières années, le fait que les jeunes ne sont pas dans l'éducation, l'emploi ou la formation (NEET) est devenu un indicateur important dans les études menées sur les jeunes tant par les organisations internationales que par divers pays.

Le marché du travail actuel pour les jeunes en Turquie est caractérisé par des niveaux élevés de chômage et d'inactivité. Depuis 2013, le taux de chômage des jeunes a stagné autour de 18 % et a dépassé les 20 % au début de 2017. La prévalence de l'état NEET comprend aussi l'inactivité des jeunes au marché du travail en Turquie. Malgré la baisse régulière de 4,2 % en 2004 à 27 % en 2013, en 2014 le taux NEET des personnes âgées de 15 à 24 ans était de 28,4 %. C'est l'équivalent d'environ 3,5 millions de jeunes individus considérant qu'il y a 12,8 millions de personnes de 15 à 24 groupes d'âge (Susanli, 2016).

En réaction à ces chiffres remarquables liés à l'inactivité des jeunes et NEET, la Turquie a commencé à élaborer une nouvelle politique visant à fournir des paquets d'aide aux jeunes NEET afin de leur permettre de reprendre l'étude jusqu'à la formation formelle des compétences et de l'emploi. Les autorités turques visent à engager le groupe NEET pour les préparer à travailler, à faire des progrès dans leur formation d'apprenti ou de continuer leur éducation et formation. La Turquie a mis en œuvre un certain nombre de politiques pour résoudre les problèmes de NEET. Certaines des stratégies proposées pourraient être de développer un système de compétences et des coopératives de l'école-entreprise, ainsi que repenser les mécanismes de soutien pour les demandeurs d'emploi et le développement des compétences. À cet égard, au cours des dernières années ;

- La Turquie a prolongé la durée de l'école par l'augmentation de la durée de scolarité obligatoire jusqu'à 12 ans pour s'assurer que l'éducation et la formation sont adaptées aux besoins du marché du travail ;
- La Turquie a lancé les Centres d'examen du développement des capacités et des cadres de compétences nationales (VoC) pour la reconnaissance et la certification des compétences et d'apprentissage préalables ;
- De nouveaux programmes ont été lancés pour encourager l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie ;
- L'Agence Turque de l'emploi (İŞKUR) a conçu et lancé des programmes d'emploi actifs et de renforcement des capacités pour les jeunes inactifs.

Le développement de l'emploi des jeunes et du capital humain est également devenu un élément clé du cadre stratégique national, tel que le 10^{ème} Plan national de développement, l'emploi national, l'éducation professionnelle et technique, l'apprentissage tout au long de la vie et les stratégies de la jeunesse. Une nouvelle génération de documents de programmation a également été élaborée dans la coopération UE-Turquie : Le programme de réforme économique 2015 et le Programme opérationnel de développement des ressources humaines 2014-2020 dans le cadre processus de la gouvernance économique de l'UE dans les pays visés par l'élargissement.

En dépit d'un nouveau cadre axé pour résoudre le problème de la population NEET, la Turquie a encore la forte proportion des NEET âgées entre 15 à 29 ans (Gökşen et al., 2015). Selon les données de l'OCDE 2016, environ 30 % des jeunes en Turquie, âgés de 15 à 29 ans sont NEET en raison de faibles compétences et du faible niveau de la participation des femmes au marché du travail. Les personnes peu qualifiées sont le principal obstacle pour parvenir à de meilleurs résultats sur le marché du travail dans l'intérêt des jeunes en Turquie : près de 1 à 5 jeunes en Turquie sont peu qualifiés, des NEET (OCDE, 2016). Les taux élevés de NEET en Turquie s'expliquent aussi par un faible niveau de la participation des femmes à la population active.

Promouvoir la participation des femmes au marché du travail en Arabie saoudite

Le marché du travail saoudien a connu des changements importants et dynamiques au cours de la dernière décennie. Le marché du travail est notamment segmenté et des défis uniques sont rencontrés avec le développement des compétences des Saoudiens et la participation des femmes dans le marché du travail.

En juin 2011, le gouvernement saoudien a annoncé un nouveau programme d'emploi appelé Nitaqat (gammas). Nitaqat introduit des quotas en matière d'emploi pour les employés saoudiens dans une gamme croissante d'industries, combinés de sanctions plus sévères en cas de non-conformité et d'une stratégie systématique pour le développement des compétences des Saoudiens (Ministère du Travail, 2011). Le Ministère du travail a noté que ce programme a augmenté les catégories des secteurs du marché du travail saoudiens de 11 à 41, et a appliqué divers pourcentages pour nationaliser l'emploi plutôt qu'un rapport fixe de 30 %, un pourcentage qui dépend du nombre total d'employés de la société (Alfarran, 2016).

Le ministère du Travail a divisé ces organisations ciblées en quatre catégories, allant de la non-coopérative à la coopérative, puis a fourni classifications codées par couleurs rouges, jaunes, verts et bleus (Ministère du Travail, 2011). En cela, Nitaqat a établi 205 catégories d'emploi avec des quotas basés sur la taille de l'entreprise et de l'industrie. Dans le cadre de Nitaqat, les autorités saoudiennes ont aussi lancé des stratégies à long, moyen et court terme. Il s'agit notamment d'accélérer l'emploi des femmes, la formation des demandeurs d'emploi, l'introduction d'un salaire minimum, et la protection des droits des employés (Sfakianakis 2011).

Bien que Nitaqat a offert de nouvelles possibilités d'améliorer la participation des femmes dans le marché du travail saoudien, qui est toujours en dessous de 20 %, le taux de chômage chez les femmes saoudiennes est restée proche de 20 %. La participation des femmes reste faible dans tous les secteurs économiques saoudiens (Aluwaisheg 2013). L'Arabie saoudite a l'un des plus faibles taux de participation des femmes au marché du travail par rapport à l'ensemble des pays arabes. Les femmes saoudiennes représentent 9,2 % du total de la main-d'œuvre saoudienne et comme les femmes représentent près de la moitié de la population saoudienne, cela indique que l'Arabie saoudite n'utilise pas ses ressources humaines potentielles pour améliorer l'efficacité économique (Al-Munajjed 2010). Avec une augmentation du taux de chômage, l'échec du gouvernement à créer suffisamment d'emplois pour ses hommes travailleurs montre que peu d'accent est mis sur l'intégration des femmes dans le monde du travail (Alfarran, 2016). En outre, un autre problème est que les femmes saoudiennes évitent de travailler dans le secteur privé en raison des conditions de travail inéquitables, l'absence de politiques du personnel et de la motivation, ainsi que de faibles revenus et avantages sociaux. Les restrictions politiques du gouvernement saoudien ont également érigé des barrières à l'entrée et la participation des femmes dans des activités économiques, en particulier dans le secteur privé.

Un nouveau cadre pour augmenter la participation économique des femmes est devenu un important ordre du jour politique en Arabie Saoudite. Pourtant, la participation des femmes au marché du travail est encore faible, malgré l'augmentation de 16,1 % en 2000 à 20,1 % en 2016. On soutient qu'à la mise en œuvre des programmes, y compris Nitaqat, les contraintes sur la capacité des femmes pour pouvoir accéder à l'emploi n'ont pas été pleinement prises en considération. Par exemple, alors que Nitaqat a ouvert de nouvelles possibilités d'emploi pour les femmes et la libéralisation des restrictions sur leur travail, certaines des femmes demandeuses d'emploi trouvent ces emplois inacceptables (Alfarran, 2016). Un autre problème important est que le programme offre des emplois inaccessibles ou indésirables qui ne sont pas liées à leurs qualifications professionnelles, coûteux d'accéder en raison de frais de transport, et l'obligation de travailler dans des milieux mixtes (Alfarran, 2016).

Aborder la question de l'inadéquation des compétences en Malaisie pour éviter l'inactivité économique

La Malaisie a une très grande population de la population potentiellement active. Au cours de 1991-1995, le taux d'emploi a progressé à un rythme impressionnant. Un total de 1,2 millions d'emplois ont été créés au cours de la période où le secteur manufacturier a été un plus grand contributeur à l'emploi total, représentant environ un quart de l'emploi total et près de 60 % de la création nette d'emplois (Bakar & ; Abdullah, 2007). Néanmoins, l'ère de la mondialisation, la libération économique et les TIC à croissance rapide ont créé de nouveaux défis pour le marché du travail. Afin de renforcer l'avantage concurrentiel national, divers plans et stratégies de développement des ressources humaines ont été élaborés et des plans d'action ont été exposés à diverses étapes du développement. Le gouvernement malaisien a introduit un cadre de transformation nationale qui vise à mener le pays vers un pays avancé en 2020. Trois piliers du cadre, le nouveau modèle économique (NME), le Programme de la transformation économique (PTE), et le 10e plan de la Malaisie (2011-2015), ont souligné le rôle essentiel d'un personnel hautement qualifié, créatif et innovateur dans la réalisation d'une économie à revenu élevé qui soit à la fois inclusive et durable.

Actuellement, la base de talents de la main-d'œuvre de la Malaisie a pris du retard sur les normes de pays à revenu élevé (OCDE, 2013a). Le pays souffre d'une pénurie de travailleurs qualifiés, une faible croissance de la productivité découlant d'un manque de créativité et d'innovation sur le marché du travail, et une trop grande dépendance sur les travailleurs non qualifiés et les travailleurs migrants à bas salaires (National Economic Advisory Council, 2010). En 2010, 58 % de la population active de la Malaisie n'avait qu'une éducation de niveau secondaire, 13,2 % avaient une éducation primaire et 2,6 % n'avaient pas une éducation formelle. Cela implique que près des trois quarts (73,8 %) de la population active en 2010 est peu qualifiée. Aussi un point remarquable est que plus de 47 % des non-citoyens malaisiens dans le marché du travail, c.-à-d. les travailleurs migrants, n'avaient qu'une éducation de niveau primaire (OCDE, 2013a).

Le gouvernement malaisien a réalisé que le système éducatif actuel a besoin d'une révision complète si le pays veut se transformer en une économie à revenu élevé axée sur l'innovation et le savoir. Le Plan directeur 2013-2025 de l'éducation de Malaisie a été lancé en septembre 2012, l'initiative du gouvernement pour transformer le système éducatif en un seul modèle, qui produit des étudiants novateurs pour répondre aux besoins de la nouvelle économie. La dépendance excessive à l'égard des employeurs sur le travail des étrangers 'bon marché' et non qualifiés a conduit à une croissance insuffisante de travailleurs qualifiés sur le marché du travail (OCDE, 2013a).

Les entreprises de la Malaisie, y compris les PME, sont également confrontées à plus en plus de difficultés à recruter et retenir des travailleurs qualifiés sur les niveaux techniques, de supervision et de gestion nationale (Conseil de développement des PME, 2012). Cette difficulté s'est intensifiée lorsque le décalage entre les compétences requises par le marché du travail et celles acquises par les chercheurs d'emploi s'est aggravé. Plus de 40 % des entreprises ont déclaré des postes vacants pour les travailleurs qualifiés, et le temps moyen requis pour combler un poste est d'environ quatre semaines (Banque mondiale, 2009). La principale raison invoquée par les entreprises pour ce long processus, c'est que les requérants n'ont pas les compétences de base requises ou les bonnes compétences techniques nécessaires pour effectuer les travaux en question.

Alors que le gouvernement a essayé d'élever le niveau de compétences de la population active par l'élargissement de l'accès à l'éducation et la formation technique et professionnelle (EFTP), le taux de participation reste néanmoins très faible. Seulement 10 % des étudiants s'inscrivent dans le niveau supérieur de l'enseignement secondaire technique et professionnel (EPU, 2010). En outre, une évaluation du système national de formation en alternance malaisien montre que les programmes de formation des compétences ne correspondent pas toujours aux exigences de l'industrie en Malaisie, en partie parce que le secteur privé n'a pas été suffisamment à l'élaboration de ces programmes (Pang, 2010). Le système d'éducation doit être réformé pour produire des élèves ayant des capacités solides en matière d'analyse et de résolution de problèmes, une bonne maîtrise de l'anglais, et des compétences sociales efficaces de réseautage (OCDE, 2013a). Ces qualités sont d'une grande importance dans l'adoption d'une technologie de pointe et dans la promotion de la production de connaissances et de l'innovation.

Dans l'ordre du jour du gouvernement de la Malaisie, les politiques qui favorisent la diversification des produits sont également devenus une clé importante dans l'amélioration de la stratégie d'emploi et la croissance de l'emploi, en plus de l'engagement du gouvernement de veiller à ce que les gens prennent avantage. À cet égard, le développement des PME compétitives est un important objectif de la politique du Gouvernement malaisien. Afin d'améliorer et de promouvoir les activités des PME, le Conseil national de développement des PME, présidé par le premier ministre a été créé. Toutes ces activités sont destinées à améliorer la base de compétences, réduire le problème de l'inadéquation des compétences et d'éviter l'inactivité en raison de l'inadéquation des qualifications en Malaisie.

SECTION 3

LES POLITIQUES ACTIVES ET PASSIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les marchés du travail dans les pays de l'OCI sont caractérisés par une faible participation de la population active et des taux de chômage élevés. Cela exige des politiques du marché du travail ciblées pour réduire de façon durable l'inactivité économique et les taux de chômage. En d'autres termes, la capacité de production des pays de l'OCI doit être *activée* par la prise en compte des obstacles structurels qui laissent beaucoup de jeunes, femmes, personnes handicapées et travailleurs peu qualifiés sans emploi ou sous-employés. De façon plus essentielle, les pays de l'OCI exigent des politiques pour utiliser le potentiel productif qui représente probablement leur atout le plus important -les jeunes populations- afin d'atteindre des niveaux de croissance plus élevés, et des taux de pauvreté plus bas.

Bien que les pays de l'OCI n'aient pas été considérablement touchés par la récente crise économique et financière mondiale, les taux de chômage restent obstinément plus élevés que la moyenne des autres groupes de pays (voir graphique 1.25). D'autre part, beaucoup de pays avancés ont connu de fortes hausses du taux de chômage, mais pour la plupart, ils étaient en mesure de réduire les taux proches de leurs niveaux d'avant la crise par diverses interventions politiques. Les politiques d'activation ont joué un rôle clé dans la réduction de la nature cyclique de même que les taux de chômage structurel, visant à appuyer la recherche d'emploi, favoriser la réinsertion dans l'emploi et promouvoir la participation productive dans l'économie en réduisant la dépendance à l'aide publique. Les politiques d'activation sont généralement mises en œuvre par les services publics de l'emploi (SPE), et ciblées sur les chômeurs.

En général, les politiques du marché du travail visent à surmonter les échecs du marché empêchant le fonctionnement efficace des marchés du travail et à fournir un soutien pour le développement des groupes socio-économiquement défavorisés, confrontés aux barrières de l'intégration dans l'emploi formel. Cependant, ils ne peuvent pas résoudre tous les problèmes du marché du travail. Le succès de ces politiques exige un bon fonctionnement du marché du travail, une coordination des politiques et la création de conditions-cadres favorables. Un large éventail de domaines, y compris la santé,

l'éducation et les politiques fiscales, peuvent être essentiels dans l'augmentation de la participation au marché du travail.

En plus des mesures de (ré) intégration sur le marché du travail, les politiques du marché du travail contribuent à la protection et l'intégration sociales en donnant un revenu de remplacement parfois pendant de longues périodes équivalentes et atténuant donc le chômage souvent lié à la pauvreté. À cet égard, les politiques d'activation et de mesures de protection sociale devraient être bien synchronisées pour obtenir de meilleurs résultats en prenant en compte les complémentarités possibles ainsi que l'ensemble de la viabilité budgétaire.

Les décideurs politiques possèdent généralement une large gamme d'outils pour réaliser ces objectifs, y compris des politiques actives du marché du travail (ALMP) et politiques passives du marché du travail (PLMP). Les ALMP ont fait leur apparition à grande échelle dans la période de l'après-guerre d'abord en Scandinavie (Meager 2009) et ont augmenté considérablement en importance depuis les années 1990, surtout en Europe. Les taux de chômage élevés des jeunes et le décalage entre l'offre et la demande au marché du travail ont mis l'accent sur les ALMP (OIT, 2016 a). Au cours des deux dernières décennies, une approche active de la politique du marché du travail a également été encouragée par des organismes internationaux et adoptée par de nombreux pays développés (Bonoli, 2010).

Parmi les principaux objectifs des ALMP sont l'accroissement de l'emploi, l'amélioration de l'équité, le renforcement de la mobilité de et la qualité de l'emploi, et la réduction de la pauvreté (OIT, 2016 b ; Auer et al., 2008). Pour atteindre ces objectifs, chaque ALMP a sa propre approche et critère pour traiter des obstacles particuliers. Elles s'adressent souvent à des groupes spécifiques dans le but d'aborder les problèmes particuliers de ces groupes, y compris les jeunes, femmes, personnes handicapées, chômeurs de longue durée et les migrants. En raison de la nature coûteuse de ce type d'intervention, les évaluations d'impact sont importantes pour s'assurer que les ressources sont utilisées efficacement.

Le débat sur la façon dont les interventions du marché du travail actif et passif peuvent être utilisées pour améliorer les résultats sociaux et le marché du travail est en constante évolution au cours des dernières décennies. Bien que de telles politiques ont principalement été mises au point et appliquées dans les pays de l'OCDE, les leçons tirées de leur utilisation peuvent être pertinentes tant pour les pays émergents et qu'en développement. En outre, l'importance du rôle de la complémentarité entre les ALMP et du soutien passif à l'amélioration des performances du marché du travail et le maintien du niveau de vie a été de plus en plus soulignée dans la littérature (Martin, 2015).

Dans ce contexte, la présente section examine les principaux enjeux et défis liés à la mise en œuvre des politiques du marché du travail. Ce faisant, elle fournit des informations générales sur les différents types de politiques actives (ALMP) et politiques passives (PLMP), examine les études faites sur l'impact de l'évaluation des programmes mis en œuvre dans différents pays, et aborde certaines questions connexes aux pays de l'OCI. La

section se termine par quelques études de cas sur la mise en œuvre des politiques du marché du travail.

3.1 Politiques du marché du travail

Les politiques du marché du travail (PMT) sont généralement définies en tant que politiques qui assurent un remplacement du revenu et une insertion sur le marché du travail pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi ou même de meilleurs emplois. Elles ont été traditionnellement classées en interventions actives et passives.⁴ Les politiques passives visent à fournir un remplacement du revenu pendant les périodes de chômage ou lors d'une recherche d'emploi, qui inclut l'assurance-chômage, l'assistance-chômage et la retraite anticipée.

D'autre part, les politiques actives du marché du travail (ALMP) mettent l'accent sur les intégrations du marché du travail. Ils visent à réduire le chômage par : (i) faciliter l'adéquation entre les demandes d'emploi et les emplois vacants à l'aide de l'assistance directe à la recherche d'un emploi ou l'information sur le marché du travail; (ii) améliorer et adapter aux compétences des demandeurs d'emploi pour une amélioration de l'employabilité ; (iii) fournir des incitations aux demandeurs d'emploi ou des entreprises pour accepter certains emplois ou engager des travailleurs possédant certaines caractéristiques ; et (iv) créer des emplois, soit sous la forme d'emploi dans le secteur public ou en accordant des subventions du travail au sein du secteur public (OIT, 2016 a).

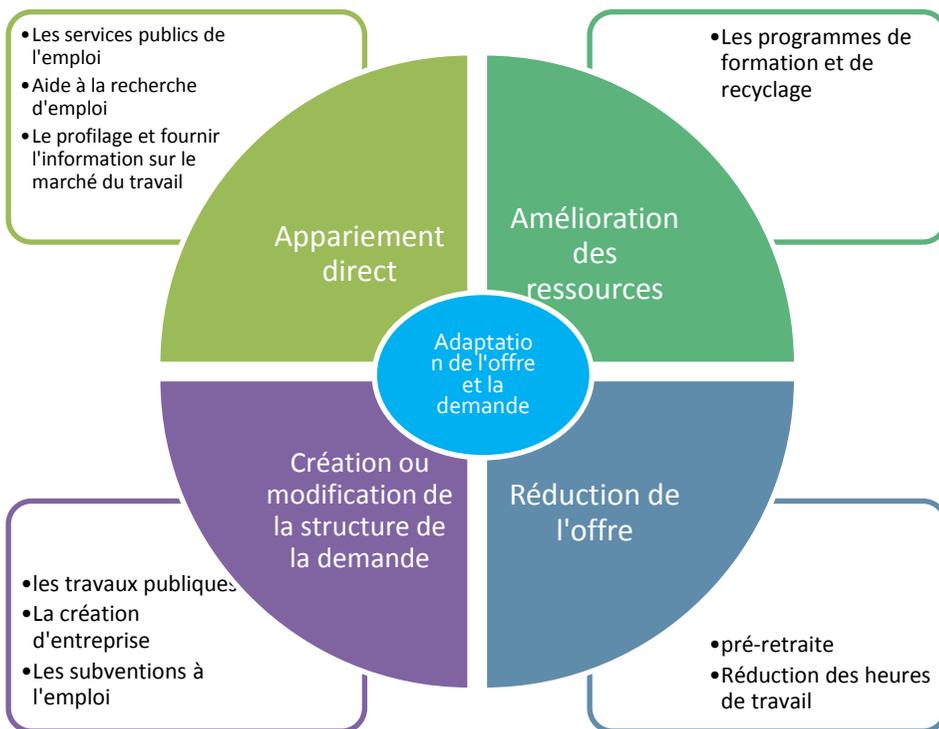
Les ALMP visent à (ré) activer les chômeurs et les aider à être réembauchés sans distribuer les bénéfices à ceux qui ne souhaitent pas travailler. Il est soutenu que passer d'un système d'aide pour les chômeurs à partir de mesures passives à des mesures actives a tendance à réduire la durée du chômage et éventuellement le taux de chômage aussi (Pontusson, 2005). Cependant, les ALMP et PLMP ne sont pas mutuellement exclusives. Au cours des périodes récentes, il est plus fréquemment observé que les bénéficiaires de prestations de chômage sont également de plus en plus des bénéficiaires des ALMP, et les personnes qui prennent part à des ALMP bénéficient d'une forme quelconque de soutien du revenu.

Les principaux groupes cibles de politiques passives du marché du travail (PLMP) et ALMP sont généralement des personnes sans emploi, mais les ALMP peuvent en outre, cibler les sous-employés, les travailleurs indépendants qui sont à la recherche d'un emploi de meilleure qualité ou des jeunes en transition de l'école au travail. Fréquemment, les ALMP ciblent certains groupes confrontant des défis particuliers dans l'intégration sur le marché du travail, notamment les jeunes, les femmes, les personnes âgées et les handicapées. Elles sont conçues pour améliorer, en quelque sorte, les chances de l'emploi des groupes défavorisés par le biais de diverses interventions. En d'autres termes, elles visent à améliorer les conditions de l'offre du travail.

⁴ Ce chapitre suit les définitions et classifications des politiques du marché du travail développées par Auer et al. (2008) et ETF (2014), sauf indiqué contrairement.

Il y a une inadéquation entre l'offre et la demande sur les marchés du travail, ce qui mène à des flux constants sur les marchés du travail. Certains perdent leurs emplois, les nouveaux venus cherchent un emploi ou d'autres essaient de trouver plus d'emplois valables. Bien qu'il y a des emplois qui sont soit perdus ou créés constamment dans le marché du travail, ils sont généralement dans des endroits, des secteurs et des occupations différents, avec différents besoins et attentes. Par conséquent, les marchés du travail sont très hétérogènes, ce qui mène à l'inadéquation constante et le chômage. Dans les pays en développement, notamment les pays membres de l'OCI, le problème est encore aggravé avec l'offre excédentaire de main-d'œuvre.

Graphique 3.1: Adaptation de l'offre et la demande avec les politiques du marché du travail



Source: Compilation des auteurs fondée sur Auer et al. (2008).

La principale fonction économique attribuée aux LMP est d'équilibrer l'inadéquation qualitative et quantitative de l'offre et de la demande. Il existe diverses politiques du marché du travail qui sont conçues pour soutenir certains groupes défavorisés. De telles politiques peuvent contribuer directement à la comparaison, par l'amélioration ou la réduction de l'offre, et la création ou la modification de la structure de la demande. Exemples de politiques sont présentés au graphique 3.1.

Afin de mettre en œuvre avec succès les différentes politiques du marché du travail, la création des institutions efficaces doivent être mise en place, ce qui peut faciliter l'interaction entre les divers acteurs, y compris les services publics et privés de l'emploi, les ONG, les municipalités, les centres de formation et d'éducation ainsi que les représentants du secteur privé. Un rôle critique de ces institutions serait d'observer les tendances de l'offre et de la demande. En l'absence de la demande suffisante, par exemple, le fait d'investir dans le perfectionnement des compétences serait moins efficace dans l'augmentation de l'emploi, même s'il provoque plus de recherche d'emploi active. De même, en l'absence de l'offre suffisante, le fait d'investir dans la création d'emplois serait moins efficace.

Soulignant le rôle des institutions, l'OCDE (2015) fait valoir que les politiques d'activation visant à favoriser des marchés du travail plus inclusifs et plus résistants exigent les demandeurs d'emploi d'avoir la *motivation* d'un nouveau emploi et d'augmenter leur *employabilité*, et les services publics de l'emploi (PSE) pour développer l'ensemble de *possibilités* d'emploi. Le rapport fait valoir que la mise en œuvre de ces trois éléments clés (motivation, employabilité et possibilités) ainsi que le succès de toute stratégie d'activation nécessite des institutions et des politiques du marché du travail efficace et efficient.

Il y a différentes mesures qui sont adaptés aux besoins spécifiques des pays dans le marché du travail. Par conséquent, il est évident d'observer d'autres descriptions des différents instruments politiques dans différentes régions. En général, les principaux types de politiques passives comprennent l'assurance-chômage, l'assistance-chômage et la retraite anticipée. D'autre part, les principaux types de politiques actives du marché du travail comprennent la formation, les mesures de création d'emplois, subventions à l'embauche, des programmes de recherche d'emploi et de soutien à la création d'entreprise parmi les chômeurs. Bien que généralement les politiques passives n'imposent pas de travail ou de formation, la conditionnalité des politiques actives dans les prestations ne soient versées au moment de la réalisation de certaines conditions, telles que la participation à la formation ou l'emploi. Le reste de ce paragraphe va donner des informations plus détaillées sur les différents types des politiques actives et passives du marché du travail.

3.1.1 Principaux types de politiques passives du marché du travail

Contrairement aux ALMP interventionnistes, les politiques passives sont de nature compensatoire. Elles visent à améliorer la situation financière et d'assurer un niveau de vie minimum pour les personnes touchées par la perte d'emploi (chômage ou préretraite) par versements de prestations, ou par l'aide des revenus des personnes au travail. Indépendamment de certaines différences entre les régions dans la mise en œuvre de ces politiques, les propriétés générales des trois grands types de politiques passives seront mis en évidence. Cela comprend des prestations de revenu pour les adultes au chômage ou inactives, à savoir l'assurance-chômage ou l'aide sociale, les prestations d'invalidité et les prestations de retraite anticipée.

Aide/assurance-chômage

Le Programme d'assurance-chômage verse des prestations aux travailleurs qui ont perdu leur emploi et répond aux exigences d'admissibilité du programme. Le but de l'assurance-chômage est évidemment centré sur le fait de réduire la douleur du chômage. L'assurance-chômage, pour ceux qui sont admissibles, est versée aux travailleurs par les gouvernements à partir d'un fonds spécialement alloué pour une certaine période. Dans plusieurs cas, les travailleurs qui quittaient volontairement leur emploi ou qui sont des travailleurs indépendants ne sont pas admissibles à l'assurance-chômage.

On constate parfois que les utilisateurs abusent du système. . On soutient que les prestations de chômage constituent un obstacle à la recherche d'un emploi ou au moins de chercher un emploi plus longtemps et moins intensivement (Kraft, 1998). En présence des allocations de chômage relativement généreuses, les gens peuvent même quitter leur emploi beaucoup plus souvent. En conséquence, les experts qui sont sceptiques quant aux avantages de politiques passives prétendent que les prestations de chômage augmentent le chômage volontaire, alors qu'une réduction du niveau des prestations permettra de réduire le chômage. Cependant, même si on abuse du système, il est encore une chose souhaitable avec des effets favorables en termes de bien-être.

Prestation d'invalidité

De nombreux pays avancés fournissent des prestations spéciales aux travailleurs qui quittent définitivement le marché du travail en raison de problèmes de santé. La mauvaise santé est prévue de soulever la désutilité du travail et pourrait même réduire la probabilité de retour au travail, tout en générant un droit aux prestations d'invalidité. Afin de bénéficier de prestations d'invalidité, les travailleurs sont tenus de payer 'assez' de contributions, et doivent remplir d'autres critères comme déterminé par chaque pays.

Comme dans le cas de l'assurance-chômage, les systèmes de prestations d'invalidité sont également exposés à un risque moral à travers la combinaison d'une forte générosité des prestations et de l'absence du suivi. Cela peut réduire la volonté de travailler chez les personnes ayant des problèmes de santé mais avec leur capacité de travail restante. Les prestations d'invalidité les plus généreuses et l'accès plus facile à ces prestations ont tendance à être associés aux taux bénéficiaires supérieurs d'invalidité. Par conséquent, de nombreux pays développés ont pris des mesures pour améliorer les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées avant d'être considérées comme des prestations d'invalidité et de promouvoir l'incitation au travail pour ceux qui reçoivent déjà des prestations (OCDE, 2009).

Prestations de retraite anticipée

Les stratégies de retraite anticipée sont largement utilisés pour confronter les problèmes tels que ceux posés par les rigidités du marché du travail, l'introduction de nouvelles technologies, des activités de restructuration entraînant des licenciements et sureffectifs, et des difficultés de la recherche d'emploi parmi certains groupes de population (Mirkin,

1987). Dans certaines circonstances, elle peut être très coûteuse à reformer les travailleurs âgés afin de les rendre aptes et productifs au travail grâce à divers programmes de formation ou de perfectionnement des compétences. Par conséquent, certains gouvernements ont tendance à mettre en œuvre un régime de retraite anticipée pour les personnes âgées qui sont proches de l'âge de la retraite.

La retraite anticipée n'aura pas les mêmes conséquences si les bénéficiaires sont déjà à l'emploi ou plutôt au chômage. La retraite anticipée des personnes qui sont déjà sans emploi n'auront pas des conséquences pour ceux qui sont à la recherche d'emploi. Dans certains cas, la retraite anticipée des travailleurs est également mise en œuvre dans le but d'offrir davantage de possibilités d'emploi pour les jeunes. Même si les régimes de retraite anticipée ne parviennent pas à accroître le niveau global de l'emploi, ils peuvent encore être jugés bénéfiques si l'emploi est redistribué en faveur d'autres groupes qui souffrent de façon disproportionnée des taux élevés de chômage. D'autre part, si les travailleurs qui sont déjà sans emploi sont simplement redéfinis comme préretraités, rien n'a été fait pour répondre aux aspirations de ces travailleurs qui souhaitent continuer à travailler.

3.1.2 Principaux types de politiques actives du marché du travail

Les politiques actives sont trouvées dans presque tous les pays du monde, mais diffèrent en générosité, conception et mise en œuvre. Ils aident à créer de nouveaux emplois à moyen et long terme qu'en combinaison avec d'autres politiques publiques, comme les politiques industrielles, macro-économiques et éducatives. En plus de la création d'emploi, les ALMP fournissent des avantages supplémentaires pour le pays. Ils contribuent aux objectifs de l'équité, la réduction de la pauvreté et l'adaptation au changement (Auer et al., 2008). Auer et al. (2008) montrent que les pays les plus ouverts à l'économie mondiale sont ceux qui ont mis en place des mesures actives en vue précisément de protéger leurs travailleurs contre certains des effets négatifs sur l'emploi de la mondialisation et du changement technologique.

Il n'y a pas de classification uniforme des ALMP dans la littérature. Elles sont généralement classées en quatre catégories (ETF, 2014 ; OMT, 2016 b). Celles-ci sont : (i) L'aide à la recherche d'emploi ; (ii) la formation liée au marché du travail ; (iii) les incitations à l'emploi du secteur privé ; et (iv) l'emploi dans le secteur public. Les programmes d'aide à la recherche d'emploi visent à accroître l'effort de recherche des demandeurs d'emploi, l'efficacité du processus de recherche et la qualité de jumelage d'emplois. Les programmes de formation, comme une ALMP classique qui est plus souvent utilisée dans le monde, visent à accroître le capital humain et à réduire l'inadéquation des compétences. Les programmes d'incitation du secteur privé visent à créer des incitations qui changent le comportement de l'employeur et/ou du travailleur en ce qui concerne l'emploi du secteur privé, tels que les subventions salariales et l'aide au travail indépendant. Enfin, les programmes d'emplois directs dans le secteur public se concentrent sur la création et la

fourniture directes de travaux publics ou d'autres activités qui produisent des biens ou services publics, qui ciblent généralement les personnes les plus défavorisées (tableau 3.1).

Tableau 3.1: La catégorisation classique des politiques actives du marché du travail

Type	Objectif	Instruments
Formation du marché du travail	Améliorer les qualifications, la productivité et l'employabilité des participants	La formation en classe, la formation en cours d'emploi et l'expérience de travail
Les incitations du secteur privé	Créer des incitations pour modifier le comportement des employeurs et/ou travailleurs	Subvention salariale et indemnités des travailleurs indépendants
L'aide à la recherche d'un emploi	Accroître l'efficacité du processus de jumelage d'emplois	Cours de recherche d'emploi, clubs d'emploi, l'orientation professionnelle, les services de conseil et de suivi, et les sanctions
Programmes directs d'emplois dans le secteur public	Garder les travailleurs les plus défavorisés en contact avec le marché du travail afin de prévenir la perte de capital humain	La production et la mise à disposition des travaux publics ou autres activités qui produisent des biens et services publics

Source: Compilation des auteurs fondée sur ETF (2014), l'OIT (2016 b), Bredgaard (2015) et d'autres sources.

Cependant, il existe d'autres classifications dans la littérature. McKenzie (2017) classe les ALMP traditionnelles en trois groupes principaux : (i) les programmes qui visent à accroître l'offre de la main-d'œuvre (en augmentant l'employabilité des travailleurs grâce à la formation professionnelle) ; (ii) les programmes qui entraînent une augmentation de la demande de travail (en subventionnant le coût du travail) ; et (iii) des programmes qui facilitent la recherche et l'appariement sur le marché du travail. Meager (2009) fait également une distinction entre les ALMP qui ont une importance d'un côté de l'offre (p. ex., programmes de formation, informations et activités d'intermédiation, information, conseils et orientation aux demandeurs d'emploi, sanctions et incitations, et subventions aux particuliers pour les travailleurs indépendants) et ceux qui sont orientés vers la demande du marché du travail (p. ex., des subventions aux employeurs et des programmes de création d'emplois)..⁵

Selon Bonoli, il existe quatre types 'idéaux' des ALMP. Il s'agit des renforcements incitatifs, d'aide à l'emploi, de l'occupation et l'investissement en capital humain (tableau 3.2). Il fait

⁵ Certains d'autres divisent les interventions en *mesures*, *services* et *soutiens*. Voir Eichhorst et Konle-Seidl (2016) pour plus de détails sur cette classification, qui est également utilisée par Eurostat.

valoir qu'il serait extrêmement utile d'opérationnaliser ces quatre types d'indicateurs mesurables et puis cartographier leur variation dans le temps et l'espace. Dans certaines circonstances, la classification proposée par Bonoli (2010) pourrait être plus utile pour identifier les priorités et pourrait mieux cibler les interventions.

Tableau 3.2: Types idéaux des des politiques actives du marché du travail

Type	Objectif	Instruments
Renforcement incitatif	Renforcer les incitations positives et négatives au travail pour les allocataires	<ul style="list-style-type: none"> - Les crédits d'impôt, dans les prestations de travail - délais lors de la perception - réduction des prestations - la conditionnalité des prestations - sanctions
L'aide à l'emploi	Éliminer les obstacles à l'emploi et faciliter (ré)insertion dans le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> - services de placement - les subventions à l'emploi - consultation - programmes de recherche d'emploi
Occupation	Garder les gens sans emploi occupés ; limiter l'épuisement du capital humain pendant le chômage.	<ul style="list-style-type: none"> - la création d'emplois dans le secteur public le secteur public les programmes de formation liés à l'emploi à l'emploi
L'investissement dans le capital humain	Améliorer les chances de trouver l'emploi par la mise à niveau des compétences des personnes sans emploi	<ul style="list-style-type: none"> - l'éducation de base - formation professionnelle

Source: Bonoli (2010).

Indépendamment de la classification, différents types de ALMP révèlent différents structures de coûts et l'impact sur les marchés du travail. Dans ce qui suit, les principales propriétés de la plupart des outils classiques des ALMP sont mises en évidence. Cela comprend des programmes de formation, des incitations du secteur privé, la recherche et offres d'assistance, et l'emploi dans le secteur public. Ceux-ci sont également définis comme les principales catégories des ALMP dans la base de données de l'OCDE sur les programmes du marché du travail et la base de données de la politique du marché du travail Eurostat (Bredgaard, 2015). ETF (2014) et l'OIT (2016b) fournissent les fonctionnalités clés des ALMP, qui sont résumées dans le tableau 3.3.

Programmes de formation

Les programmes de formation sont une mesure d'emploi qui vise à améliorer les chances des personnes ayant des problèmes au marché du travail en raison d'un manque de compétences adéquates. Ils représentent une composante importante de la politique des stratégies qui visent à accroître le capital humain et améliorer les perspectives d'emploi des groupes cibles. Ils visent également à améliorer la qualité de l'emploi, la rémunération et la productivité. Comme étant l'outil le plus classique des ALMP, la formation est le type du programme qui est le plus souvent mis en œuvre à l'échelle mondiale (ETF, 2014). Ces programmes peuvent être fournis sur le lieu de travail ou à l'extérieur des lieux de travail, en fonction des besoins et exigences.

Tableau 3.3: Principales caractéristiques des programmes actifs du marché du travail

	L'aide à la recherche d'un emploi	Formation	Les incitations du secteur privé	Fonction publique
Sous-types / composants	Formation à la recherche d'emploi; services de conseil; surveillance clubs d'emploi; sanctions	La formation en classe ; des travaux pratiques; la formation de base; la formation en dynamique de la vie	Subventions salariales; l'aide au travail indépendant; des subventions de démarrage	
Coût de gouvernement	Faible	Moyen / Élevé	Élevé	Élevé
Effet à court terme	Positive	Négative	Positive	Positive
Effet à court terme (meilleur des scénarios)	Faible effet positif	Largement positive	Faible effet positif	Zéro à faible effet positif
Effet à court terme (le pire des scénarios)	Légèrement négative	Légèrement négative	Négative	Largement négative
Déplacement	Moyen	Faible	Élevé	Élevé
Cycle économique	À tout moment ; l'expansion en récession	À tout moment ; l'expansion en récession	À tout moment	Récession
Source: ETF (2014) et ILO (2016b).				

Puisque les programmes de formation prennent un certain temps, la probabilité d'emploi des participants à court terme devrait être négative, mais l'impact sera positif à moyen et à long terme, à moins que le contenu de la formation soit obsolète ou inutile. En pratique, les programmes de formation sont offerts aux deux groupes cibles : (i) l'ensemble de la population de travailleurs sans emploi et (ii) les personnes à faible revenu, vulnérables et à risque, surtout les jeunes, les femmes, les personnes handicapées et les travailleurs âgés. Les programmes destinés aux jeunes ont été particulièrement fréquents en Amérique latine, qui agissent comme un substitut à l'éducation des jeunes qui ont abandonné le système scolaire (McKenzie, 2017).

On se demande généralement pourquoi les entreprises n'offrent pas cette formation par elles-mêmes, ou pourquoi les demandeurs d'emploi ne suivent pas la formation en cours à financement privé. Les entreprises rarement financent le développement des compétences. Les demandeurs d'emploi, d'autre part, ont généralement peu de ressources à investir dans leurs compétences et ils n'ont que peu de connaissances sur l'exigence de compétences. Il est donc plus rationnel pour les gouvernements d'intervenir et d'offrir des programmes spéciaux de formation pour les groupes défavorisés. Par conséquent, les coûts pour les gouvernements sont souvent élevés.

Incitations et subventions du secteur privé

Les programmes d'incitation du secteur privé sont les interventions qui visent à modifier le comportement de l'employeur et/ou des travailleurs en ce qui concerne l'emploi dans le secteur privé. Le programme le plus important de cette catégorie est la subvention salariale. L'objectif des subventions est d'encourager les employeurs à embaucher de nouveaux travailleurs ou de maintenir des emplois fragiles (FEF, 2014). Elles ont fréquemment pour cible des chômeurs de longue durée, mais aussi les non qualifiés, les jeunes et la population active dans les zones défavorisées. Un meilleur ciblage réduit la subvention à ceux qui auraient de toute façon été à l'emploi.

La motivation sous-jacente pour une subvention salariale temporaire est d'abaisser le coût de l'embauche d'un travailleur pour une entreprise. Bien qu'elle améliore principalement le taux de l'emploi à court terme, elle est également susceptible d'avoir des répercussions à plus long terme en renforçant les compétences spécifiques de l'occupation et la productivité des travailleurs et de donner aux entreprises la possibilité d'en apprendre davantage sur les véritables compétences des travailleurs pour un meilleur concordance (McKenzie, 2017).⁶ L'aide au travail indépendant est une autre forme de subvention de l'emploi dans le secteur privé, qui offre des subventions ou des prêts et parfois aussi un appui consultatif aux chômeurs qui créent leur propre entreprise. Il s'agit également

⁶ Il y a également quelques vues dans la littérature que les subventions salariales ne pourraient pas produire les résultats escomptés. Levinsohn et Pugatch (2014), par exemple, montrent que les travailleurs peuvent augmenter leur salaire en réponse aux subventions, de sorte que le coût du travail ne peut pas tomber du plein montant de la subvention.

souvent de combiner l'aide financière et les programmes de formation dans les pays en développement (ETF, 2014).

La recherche et les offres d'assistance

Les programmes d'aide à la recherche d'emploi visent à encourager les demandeurs d'emploi dans leurs efforts de trouver un emploi, d'augmenter l'efficacité de l'ensemble du processus de recherche et la qualité du jumelage des emplois qui en résultent. L'aide à la recherche d'emploi n'aura qu'un effet à court terme à moins d'un changement d'emploi ou l'employabilité future des préférences. Les coûts du gouvernement sont généralement faibles pour ces programmes, mais ils peuvent jouer un rôle important pour résoudre les défaillances de l'information sur le marché du travail, en particulier dans un environnement en rapide évolution au cours de l'ajustement structurel ou des récessions économiques (ETF, 2014). Ces services sont particulièrement importants lorsqu'il y a une asymétrie ou un manque d'informations sur les compétences actuelles et futures nécessaires dans le marché du travail ainsi que lorsqu'il y a un manque d'information sur la répartition géographique et sectorielle de l'emploi.

L'emploi dans le secteur public

Les programmes d'emplois directs dans le secteur public se concentrent sur la création et la fourniture directes de travaux publics ou d'autres activités qui produisent des biens ou services publics. Ces programmes ciblent généralement les groupes les plus défavorisés en vue de les maintenir attachés au marché du travail et prévenir la perte de capital humain durant une période de chômage. Tout en augmentant la demande de travail, ils servent également d'un filet de sécurité pour les groupes défavorisés. En raison de la baisse prévue de la productivité, cependant, les coûts nets pour les gouvernements sont généralement élevés.

Bien que ces mesures prévoient des possibilités d'emploi à court terme, il est soutenu qu'elles ne contribuent pas de façon significative à une augmentation de la probabilité d'emploi des bénéficiaires, parce que les emplois créés ne sont pas étroitement associés à des besoins réels sur le marché du travail. Elles agissent plus souvent en tant qu'instrument de politique sociale qui assure un revenu, réduit le chômage et encourage les travaux au lieu du remplacement de revenu passif.

3.2 L'évaluation des politiques actives du marché du travail

Compte tenu de l'importance des emplois pour la réduction de la pauvreté, la croissance de la productivité, et la cohésion sociale (Banque mondiale, 2012), il n'est pas surprenant que les décideurs politiques mettent en œuvre de diverses réformes du marché du travail pour améliorer l'employabilité, stimuler la création d'emplois et réduire le chômage. La réglementation de la protection de l'emploi, le salaire minimum, le système de

prélèvements et de prestations et les ALMP sont caractéristiques de l'intervention sur le marché du travail. Les ALMP ont été développées dans les pays scandinaves dans le but de fusionner la compétitivité d'une économie ouverte avec la sécurité du plein emploi et de la justice sociale (Armingeon, 2007). Aujourd'hui, elles jouent un rôle important dans le portefeuille des décideurs de la politique économique dans de nombreux pays développés, mais aussi de plus en plus dans les pays en développement. Cependant, la question cruciale est quel est le degré d'efficacité de ces interventions coûteuses dans la lutte contre le chômage cyclique et structurel et l'augmentation de la participation au marché du travail.⁷

Il y a beaucoup d'études en ce qui concerne l'évaluation des effets directs (effets des traitements) des programmes individuels sur leurs participants en termes de variables de résultats comme la durée du chômage, taux d'emploi ou les gains en utilisant des méthodes sophistiquées, allant des études expérimentales en utilisant la répartition au hasard à une variété de méthodes non expérimentales. Les résultats de ces études microéconomiques sont généralement mitigés.

Une récente méta-analyse de l'impact des évaluations effectuées par Card et al. (2015), qui utilisent plus de 200 évaluations économétriques des ALMP dans différents pays montre des indications importantes sur les effets des différents types de programmes. L'étude montre que les impacts moyens des ALMP sont négligeables à court terme, mais plus importants dans le moyen terme. Il y a des gains plus importants de programmes qui mettent l'accent sur l'accumulation du capital humain, bien que les effets à court terme soient plus importants dans les programmes d'aide à la recherche d'emploi. Ils confirment que les programmes d'emploi du secteur public ont des répercussions négligeables ou même négatives du programme à tous les horizons temporels. Ils trouvent l'hétérogénéité systématique entre tous les groupes participants, avec des impacts beaucoup plus importants pour les femmes et les participants qui entrent d'un chômage de longue durée. En revanche, le budget des dépenses du programme pour les jeunes et les travailleurs âgés sont généralement moins positives que pour les autres groupes. Ils ont également constaté que les ALMP sont plus susceptibles de montrer des effets positifs dans les périodes de faible croissance et du chômage plus élevés.⁸ Étant donné la forte probabilité de chômeurs de longue durée de quitter le marché du travail (Kirby et coll., 2016), ce résultat indique que les ALMP (les programmes anticycliques de formation professionnelle et les subventions à

⁷ Dans de nombreux pays, les gouvernements dépensent des sommes considérables dans le but d'accroître l'emploi et la rapidité de la recherche d'emploi. Les dépenses pour les ALMP comme l'aide à la recherche d'emploi, la formation, les subventions salariales et l'emploi public dépassent 1 % du PIB dans certains pays (Eichhorst et Konle-Seidl, 2016), en particulier dans les pays scandinaves.

⁸ Cette étude a été fondée sur une précédente étude de mêmes auteurs (Card et al., 2010) qui évalue les répercussions du programme à partir de 97 études menées entre 1995 et 2007. Ils ont constaté que les programmes d'aide à la recherche d'emploi cèdent le passage aux impacts des programmes relativement favorables, tandis que les programmes d'emploi du secteur public sont moins efficaces. De plus, les programmes de formation semblent être inefficaces à court terme, mais il y a des effets positifs à moyen terme.

l'emploi privé) seraient une réponse politique appropriée et efficace pour éviter la sortie de la force de travail.

Les conclusions générales sur l'efficacité des ALMP dans la littérature sont également récapitulées dans le cadre de l'OIT 2016 (b). Par conséquent :

- Les programmes d'aide à la recherche d'emploi sont souvent efficaces, en particulier durant la première année après la participation au programme. Ceux-ci sont des interventions peu coûteuses, donc il y a plus de chances d'être rentables.
- Les programmes de subventions salariales semblent également être très efficaces, à la fois à court et à moyen terme.
- Les programmes de l'emploi public ne sont pas efficaces pour accroître les chances d'emploi des participants. À plus long terme, ils peuvent même avoir des effets négatifs.
- Les programmes de formation sur le marché du travail sont légèrement plus efficaces. Cependant, en raison de la formation du capital humain, les impacts des ALMP du marché du travail à moyen et à long terme sont plus positifs que les impacts à court terme.
- Par rapport à l'ALMP des adultes, les programmes destinés aux jeunes s'avèrent moins efficaces dans les pays de l'OCDE, mais ils ont souvent plus de succès en Amérique latine et dans les Caraïbes (ALC).
- Les impacts globaux des ALMP ne s'améliorent pas avec le temps.
- L'intervention précoce est meilleure que l'intervention tardive.

Il est évident qu'en dépit de certains effets positifs, de plus en plus de preuves montrent que les politiques d'activation sont généralement moins efficaces que ce que les décideurs politiques, les participants au programme, et les économistes s'attendent en général. Dans leur examen des preuves en grande partie des pays développés, Crépon et van den Berg (2016) concluent que les perspectives générales pour les ALMP sont plutôt sombres. Et cela ne touche pas uniquement les ALMP dans les pays développés. Comme McKenzie (2017) le montre, les ALMP traditionnelles, qui mettent l'accent sur la formation des compétences, les subventions salariales, et l'aide à la recherche d'emploi ont, au mieux, de modestes impacts dans les pays en développement. Les principaux problèmes et défis liés à la mise en œuvre des ALMP sont énumérés au tableau 3.4, comme fourni par Auer et al. (2008).

Dans le cas de l'Amérique latine et les Caraïbes (LAC), l'OIT (2016 b) trouve des résultats similaires avec des estimations mondiales faites par Card et al. (2015). Selon l'OIT (2016 b), les estimations du programme pour les jeunes et les travailleurs âgés sont généralement moins positives que pour les autres groupes de l'échantillon mondial. De nouveau, contrairement aux estimations mondiales de l'évaluation micro-économique, les impacts du programme dans l'Amérique latine et les Caraïbes (ALC) sont plus susceptibles d'être positifs en période de forte croissance économique et un faible taux de chômage.⁹

⁹ L'OIT a un projet spécial sur les politiques actives du marché du travail en Amérique latine et les Caraïbes (ALC), qui recueille des renseignements sur les politiques du marché du travail mis en œuvre

Bien que la littérature sur l'évaluation microéconomique est extrêmement précieuse pour quantifier ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas entre les ALMP, elle ne peut pas être utilisée pour quantifier les plus larges effets macro-économiques des stratégies d'activation. En raison d'effets indirects (substitution, déplacement et effets d'aubaine) des ALMP, elles peuvent également influencer sur les perspectives d'emploi des non-participants ou non-bénéficiaires. Par conséquent, même si les ALMP ont un effet positif pour les participants individuels, ils ne peuvent pas améliorer la situation du marché du travail dans son ensemble.

Comparé à l'ensemble des études d'évaluation micro-économétriques, le nombre d'études d'impact global est assez faible. La révision d'un certain nombre d'études d'impact au niveau macro-économique, Martin (2015) montre que les dépenses de la ALMP réduisent le chômage et le chômage de longue durée. OIT (2015a) estime que les résultats de la formation, les incitations à l'emploi, l'emploi soutenu et la création directe d'emplois sont les mesures les plus favorables en termes de réduction du chômage ainsi que l'augmentation de l'emploi et de la participation. Elles montrent également que les ALMP sont plus efficaces pour les personnes peu qualifiées que pour l'ensemble de la population.

Toutes ces données indiquent que les ALMP restent critiques dans l'amélioration de l'emploi de groupes défavorisés, mais il y a toujours place pour des améliorations de l'efficacité des programmes. Comme McKenzie (2017) met en évidence que "Tout ce que les responsables politiques essaient de faire ne peut pas toujours marcher", donc de nouvelles innovations politiques devraient être élaborées et mises en œuvre, et leur efficacité devrait ensuite être évaluée régulièrement par des évaluations d'impact afin de tester les résultats des solutions concurrentielles.

3.3 Questions pour les pays membres de l'OCI

Comme il a été souligné auparavant, les politiques du marché du travail visent à surmonter les échecs du marché empêchant le fonctionnement efficace des marchés du travail et à fournir un soutien pour le développement des groupes socio-économiquement défavorisés, confrontés aux barrières de l'intégration dans l'emploi formel. Cependant, les marchés du travail des pays en développement, contrairement à ceux des pays avancés, sont confrontés à des défis particuliers qui doivent être traités par les politiques publiques, comme le faible niveau de scolarité de la main-d'œuvre, des niveaux élevés de l'informalité, et le manque d'informations sur le marché. Cela nécessite l'élaboration des politiques spécifiques aux circonstances de chaque pays. Les expériences d'autres pays en développement ont peut-être plus de valeur que l'expérience des pays industrialisés.

Il est également important d'élaborer des politiques de populations économiquement inactives afin d'augmenter leur participation sur le marché du travail. Comme le taux de

dans un éventail de pays d'ALC depuis les années 1990. Cela facilite la recherche sur les politiques du marché du travail dans cette région par rapport à d'autres régions en développement.

chômage global est en baisse et le fardeau total des prestations prévues pour certains groupes inactifs augmente dans certains pays développés, il y a également un changement quant à l'attention portée à ces personnes pour leur intégration au marché du travail. Cependant, il est également courant d'observer que certains pays en développement ne disposent pas du tout des politiques du marché du travail global. L'emploi réagit à d'autres politiques, telles que le commerce, les finances, l'éducation et le développement industriel.

En outre, la participation des jeunes au marché du travail constitue un défi majeur pour les décideurs dans les pays de l'OCI. Comme indiqué dans la section 1, la moyenne du taux de chômage des jeunes dans les pays de l'OCI dépasse 16 %, contre environ 11 % dans les pays non membres de l'OCI. Cette figure illustre les énormes difficultés auxquelles font face les jeunes dans leurs efforts pour accéder au marché du travail pour la première fois. Il indique également la taille de la perte de bien-être à l'économie des pays de l'OCI. Améliorer les perspectives d'emploi de millions de jeunes dans les pays de l'OCI devrait être une des priorités des pays de l'OCI. Cela exige des initiatives politiques dans le domaine des marchés du travail. Les ALMP seraient utilisées dans cette direction. Fournir des incitations à l'emploi en réduisant le coût salarial des jeunes, la création d'un emploi temporaire ou l'amélioration des compétences pertinentes à l'obtention et la conservation de l'emploi pourraient être les possibles instruments de politique pour les jeunes.

À cet égard, les pays de l'OCI doivent développer leur propre approche des PMT en tenant compte de leurs divers problèmes et conditions cadres. Les pays développés adoptent différentes stratégies pour les problèmes du marché du travail. Ils utilisent un mélange des instruments politiques en constante évolution du marché du travail pour relever les défis auxquels ils font face. Blanchard et al. (2014) ont identifié trois grands régimes de marché du travail dans les pays développés, où deux d'entre eux ont été évalués comme étant relativement réussis, mais le troisième ne l'a pas été.

- **[Réussie]** - Un modèle "anglo-saxon" : Se fondant sur une basse protection de l'emploi et une assurance-chômage basse, ce qui conduit à des flux importants, au chômage de courte durée, et un taux de chômage bas.
- **[Réussie]** - Un modèle "nordique" : Se fondant sur une protection de l'emploi moyenne ou élevée, une assurance-chômage généreuse mais conditionnelle, et de fortes ALMP, ce qui permettrait alors la réaffectation tout en maintenant un faible taux de chômage.
- **[Echoué]** - Un modèle "continental" : Se fondant sur une forte protection de l'emploi, une assurance-chômage généreuse, et des ALMP limitées, ce qui permettrait alors la réaffectation limitée et un chômage élevé.

Tableau 3.4: Principaux types de politiques actives du marché du travail

	Problèmes généraux	Problèmes spécifiques
Services publics de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Administrer plutôt que servir les chômeurs ; - S'éloigner des besoins du marché ; - Structures centralisées 	<ul style="list-style-type: none"> - Déclaration de postes vacants faible - Faible part de marché - Mauvais appariement des chômeurs à l'emploi et les chômeurs à des mesures - Préjugés sexistes
Formation	<ul style="list-style-type: none"> - L'insuffisance de la formation ; - Décalage entre la demande du marché et la formation ; - La structure complexe et le chevauchement des services ; - Faible niveau de participation des partenaires sociaux ; - Planification insuffisante ; - Mauvaise image de la formation liée au marché du travail pour les chômeurs ; - L'apprentissage tout au long de la vie: un slogan pur 	<ul style="list-style-type: none"> - La connaissance des besoins de formation peu claire - L'indemnisation pour l'éducation plutôt que de formations cumulatifs - Programmes d'études dépassés - Sites de formation et de matériel inappropriés - La mauvaise formation des formateurs - L'absence de relations entre les institutions de formation et des employeurs et/ou de faible niveau de la participation du secteur privé - Difficultés de la formation en économie informelle - Chômeurs trop instruits et surqualifiés - Les inégalités d'accès à la formation - La transition de l'école au travail - Les goulots d'étranglement financiers - Préjugés sexistes
Travaux publics / création directe d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Généralement considérées comme des activités de création d'emplois pour les groupes marginaux n'ayant pas de chances d'effectivement retourner à l'emploi; - Mauvaise image, parfois même conduisant à une réduction de l'employabilité des participants ; - Lien incertain aux stratégies de développement (locales) 	<ul style="list-style-type: none"> - Basse capacité d'intégration du marché du travail - Fin de mesure équivaut au retour à la pauvreté - Création de marchés du travail secondaires permanents - Déplacement du secteur privé - La stigmatisation des participants - La difficulté de faire respecter les conditions de travail - Préjugés sexistes
Les subventions à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Rarement utilisées dans les pays en développement ; - Des effets incertains dans le secteur informel ; - Des effets d'aubaine élevés et l'effet de substitution (en particulier lorsqu'ils ne sont pas ciblés) ; - Problèmes de taux marginaux d'impôt après la fin de la subvention 	<ul style="list-style-type: none"> - Calendrier de subvention (tant en termes de durée que du phasing in et du phasing out par rapport au cycle) - Forme de subvention (Réduction de l'impôt, impôt négatif sur le revenu, prime salariale) - Problématique pour les secteurs obsolètes - Économie informelle
L'auto-emploi, la création de petites entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Problème de ciblage, et de choix entre le maintien et l'expansion des PME existantes et soutenir la création d'autres nouvelles ; - Activités des petites entreprises et les travailleurs indépendants souvent au niveau de subsistance à faible productivité et à faible potentiel de développement 	<ul style="list-style-type: none"> - L'accès au crédit - L'accès aux services de conseil et de formation - La faible productivité - Secteur informel

Source: Compilation des auteurs fondée sur Auer et al. (2008).

Ces expériences auront certainement des répercussions sur l'élaboration des politiques dans les pays de l'OCI. La non-disponibilité des données sur les ALMP dans les pays de l'OCI

empêche de faire plus d'évaluations complètes sur l'ampleur et l'impact de ces politiques dans les pays de l'OCI. Une enquête menée par l'Association mondiale des services publics de l'emploi (WAPES) et la Banque interaméricaine de développement (BIAD) avec les 73 services publics de l'emploi dans le monde en 2014 fournit des indications sur les politiques relatives au marché du travail dans les pays membres participants de l'OCI.

Tableau 3.5: Les politiques actives du marché du travail dans les pays membres de l'OCI

	Albanie	Algérie	Bénin	Burkina Faso	Cameroun	Côte d'Ivoire	Gabon	Guinée	Guyana	Mauritanie	Maroc	Niger	Suriname	Togo	Turquie	TOTAL
Orientation professionnelle générale (1)	+	+	+	-	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	13
Mesures de formation professionnelle (2)	+	-	-	+	+	+	-	+	+	+	+	+	-	-	-	9
Formation professionnelle par des organismes de formation (3)	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	14
L'essai de travail / placement sous essai temporaire de travail	-	-	+	-	+	-	+	+	-	+	-	-	-	+	+	7
Programmes consacrés à l'auto-emploi / démarrage d'entreprise	-	-	+	+	+	+	-	+	-	+	+	+	+	+	+	11
Coût salarial (4)	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	+	-	-	-	+	6
Mesures de création d'emplois (5)	-	-	-	-	+	-	+	-	-	-	-	-	+	-	+	4
Mesures de maintien de l'emploi (6)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	1
Des programmes visant à promouvoir la mobilité des travailleurs	+	-	+	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	4

Source: Compilés à partir de l'enquête 2014 WAPES-BID, disponible à l'adresse <http://www.theworldofpes.org>.

Notes: (1) L'orientation professionnelle (p. ex., le counseling/ conseils) pour les jeunes (la transition de l'école au travail) et les adultes ; (2) PSE/organisation elle-même est active en tant que fournisseur de formation professionnelle (l'attention portée aux qualifications/ compétences) ; (3) Financement et/ou renvoi de séances de formation professionnelle donnés par des organismes de formation externes ; (4) le coût salarial des subventions pour favoriser le recrutement de personnes sans emploi ; (5) des mesures de création d'emplois en tant que nouveaux services publics de l'emploi dans les domaines cibles restreintes ; (6) des mesures de maintien de l'emploi (les régimes de chômage partiel etc) pour les travailleurs au risque de licenciement économique

Selon l'enquête, l'orientation professionnelle générale, la formation professionnelle, et l'auto-emploi sont les mesures des ALMP les plus fréquentes tant dans 15 pays de l'OCI participants que dans d'autres (tableau 3.5). Le Groupe cible le plus fréquent est comporté de jeunes (moins de 25) et de chômeurs de longue durée, dont 12 des 15 services publics de l'emploi dans les pays de l'OCI offrent des programmes spécifiques pour leur intégration au marché du travail (tableau 3.6). Environ 65 % des services publics de l'emploi ciblent les personnes handicapées, les femmes et/ou les migrants.

Tableau 3.6: Des services destinés à des groupes spéciaux

	Albanie	Algérie	Bénin	Burkina Faso	Cameroun	Côte d'Ivoire	Gabon	Guinée	Guyana	Mauritanie	Maroc	Niger	Suriname	Togo	Turquie	TOTAL
Les jeunes (âge < 25)	+	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	-	-	+	12
Demandeurs d'emploi âgés (> 50 ans)	+	+	-	-	+	+	-	-	-	+	-	-	-	-	-	5
parents célibataires	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Femmes	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	-	-	-	-	+	10
Invalides / handicapés	+	+	+	+	+	+	-	+	-	+	+	+	-	-	+	11
Immigrants/ migrants +	+	+	+	-	+	+	+	+	+	-	+	-	-	-	+	10
Chômeurs de longue durée	+	+	+	-	+	+	-	+	+	+	+	+	-	+	+	12
Les minorités ethniques et les communautés autochtones	+	-	-	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	-	3

Source: Compilés à partir de l'enquête 2014 WAPES-BID, disponible à l'adresse <http://www.theworldofpes.org>.

Il y a également un certain nombre d'études évaluant l'impact de certaines politiques du marché du travail dans les différents pays membres de l'OCI. Hirshleifer et al. (2016) examinent sur les programmes de formation professionnelle pour les chômeurs, une politique active du marché du travail à grande échelle en Turquie. Leurs résultats suggèrent que l'impact moyen de ces programmes de formation professionnelle est un impact positif global très modeste sur l'emploi et sur la qualité de l'emploi, avec l'impact mesuré des cours

beaucoup moins importants que prévus.¹⁰ D'autre part, ils trouvent des preuves que la formation est plus efficace lorsqu'elle est administrée par des fournisseurs privés plutôt que des instituts de formation gouvernementales (4 à 6 points de pourcentage de plus). Cela est compatible avec l'importance accrue sur la politique en vue de mieux aligner les programmes de formation avec la demande du secteur privé. Les auteurs concluent qu'il y a un certain potentiel pour la formation professionnelle d'améliorer à court terme les perspectives d'emploi, mais que ce potentiel sera mieux réalisé lorsque les cours sont offerts par les fournisseurs qui ont à la fois les motifs et la capacité de répondre aux demandes du marché.

Une évaluation de l'impact sur les subventions salariales prévues pour les diplômés de l'Université de Jordanie montre que les subventions n'ont pas fourni le levier à d'autres travaux comme prévu dans la littérature. Le bon de salaire conduit à une augmentation de 38 points de pourcentage dans l'emploi à court terme, mais l'effet moyen est beaucoup plus petit et plus statistiquement significatif après l'expiration de la période de bon (Groh et al., 2016). Les auteurs l'expliquent par les niveaux de productivité n'augmentant pas au-dessus d'un salaire minimum obligatoire. Groh et al. (2016) montrent également que les décideurs politiques en Jordanie s'attendaient à ce que le programme de subventions salariales ait une incidence durable sur l'emploi des jeunes, contrairement aux impacts réalisés.

Dans l'aide à la recherche et les services de jumelage, les expériences des pays de l'OCI montrent que seulement peu d'embauche directe se produit par de telles interventions. Groh et al. (2015) ont fait plus de 1 000 correspondances entre les entreprises et les travailleurs dans le cas de la Jordanie. Dans 28 % des cas, les jeunes ont rejeté l'occasion d'une entrevue ; et dans 83 % de tous les cas, ils ont rejeté l'offre d'emploi ou quitté l'emploi immédiatement. Dans le cas de l'Ouganda, Bassi et Nansamba (2017) rapportent que seulement 2-4 % de leur concordance de travail ont donné lieu à l'embauche d'un travailleur.

3.4 Études de cas

Le chômage, notamment le chômage de longue durée, peut avoir des conséquences graves et néfastes pour l'individu, la société et le système économique. Il peut y avoir plusieurs causes d'être chômeurs ou inactifs, comme l'absence de la demande de travail, l'insuffisance des compétences et des facteurs institutionnels. Certaines de ces causes peuvent être résolues par l'utilisation des ALMP, mais ce n'est pourtant pas le cas pour tous les chômeurs et en toutes les circonstances. La conception, la couverture et le ciblage des

¹⁰ Les attentes subjectives de l'impact sur l'emploi du programme obtenues des participants montrent qu'ils s'attendaient à une augmentation de 32 points de pourcentage de la probabilité d'emploi, tandis que le personnel de l'office gouvernemental de l'emploi a envisagé la formation pour accroître la probabilité d'emploi de 24 points de pourcentage. Ces attentes dépassent de loin l'impact réel de 2 points de pourcentage.

ALMP ainsi que la façon dont elles sont mises en œuvre comptent beaucoup sur le plan de l'efficacité et l'efficience (Commission européenne, 2015).

Comme dans de nombreux autres pays, le chômage, notamment le chômage de longue durée, a été un défi crucial dans les pays de l'OCI. Au cours de la dernière décennie, les pays de l'OCI ont mis en place diverses stratégies de réforme pour réduire le chômage et l'inactivité sur le marché du travail. Ils ont augmenté les ressources utilisées dans un éventail des ALMP pour aider à réduire le chômage structurel. Certains pays en développement non membres de l'OCI ont mis en œuvre des programmes efficaces en matière de réduction du chômage. Les programmes Jovens dans plusieurs pays d'Amérique latine et les Caraïbes ont été particulièrement réussis. Ces programmes ont représenté le prototype d'un modèle d'intervention globale pour les jeunes afin d'accroître les compétences et améliorer les chances de l'emploi en Amérique latine et dans les Caraïbes depuis 1991 (voir ETF, 2014, pour une discussion plus approfondie). Cette partie traite des stratégies visant à réduire le risque du chômage dans le décret en présentant les différents cas de trois pays membres de l'OCI.

Des stratégies pour réduire le chômage des jeunes en Jordanie

Le chômage des jeunes représente un enjeu majeur pour l'économie, la politique et la société jordaniennes dans son ensemble. Le chômage des jeunes en Jordanie est omniprésent et souvent prolongé. Le taux de chômage des jeunes du pays (34 % en 2016) est plus de deux fois la moyenne mondiale en 2016 (Banque mondiale, 2016). La durée du chômage des jeunes dans le pays est également une préoccupation importante. Le chômage de longue durée (1 an ou plus) a touché plus de la moitié de la population des jeunes en Jordanie.

Le chômage dans les premiers stades de vie influe sur les perspectives d'emploi dans toute la durée de vie du travail des jeunes. En outre, le taux de chômage élevé chez les jeunes présente une source d'instabilité sociale et psychologique. Par conséquent, l'attention politique a été donnée à l'emploi des jeunes en Jordanie. Le gouvernement a joué un rôle actif dans l'élaboration des politiques visant à promouvoir l'emploi des jeunes. Puisque les défis sont nombreux et concernent plusieurs dimensions politiques, les mesures sont axées sur l'offre et la demande, et sont curatives ainsi que préventives. L'accent est mis sur l'éducation et la formation, la création d'emploi et de l'entrepreneuriat, l'insertion des jeunes sur le marché du travail et les réformes institutionnelles (Barucci et Mryyan, 2014).

Le Gouvernement a également été actif en veillant à ce que le processus de décision politique réponde aux défis actuels auxquels sont confrontés les jeunes dans l'obtention en douceur d'une transition vers le marché du travail. L'effort politique comprend des stratégies de développement global comme la Stratégie de réduction de la pauvreté de la Jordanie et l'ordre du jour national jordanien, et les mesures axées sur l'emploi comme la Stratégie nationale de l'emploi de la Jordanie. La haute priorité sur le développement des

ressources humaines accordée par le gouvernement est démontrée par l'Emploi-Stratégie pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels. À cet égard, la nouvelle stratégie de réduction de la pauvreté (SRP) a été approuvée en 2013 pour contenir et réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'inégalité dans l'environnement socio-économique jusqu'en 2013 par l'adoption d'une approche holistique et axée sur les résultats, qui cible les pauvres et les sous-ménages de la classe moyenne (Barucci & Mryyan, 2014).

La Stratégie nationale pour l'emploi 2011-2020 et un plan d'action lancé en Jordanie, qui inclut des considérations analytiques sur les principales questions et priorités sur le marché du travail, et ont suggéré des voies pour aller de l'avant dans le cadre de différents scénarios. La stratégie a été préparée par une équipe technique qui a sélectionnée 69 actions différentes pour la mise en œuvre. Les critères de sélection des actions, qui ont été sélectionnées parmi un total de plus de 160, incluent une démonstration d'un lien clair de l'action à l'un des résultats ou la réduction/élimination d'un défi ; un impact significatif sur l'emploi ; le réalisme et la faisabilité ; et la complexité de mise en œuvre. Les activités qui exigent une coordination entre les secteurs et les ministères, ainsi que les commentaires des intervenants, ont été également incluses.

L'Emploi-Stratégie pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (E-EFTP) a également été introduite en Jordanie. Une caractéristique importante de la stratégie est la création d'un Conseil de l'E-EFTP, qui est responsable de la planification, l'élaboration des politiques et la coordination de l'emploi et l'EFTP au niveau national. Depuis que la première stratégie de l'E-EFTP a couvert la période allant de 2008 à 2013, le Conseil de l'E-EFTP, par l'intermédiaire du sous-comité a récemment mandaté le Secrétariat (au Conseil) de lancer et de coordonner un large éventail d'activités afin d'élaborer un nouveau projet de Stratégie de l'E-EFTP pour la période 2014 - 2020, entièrement conformes à la Stratégie nationale pour l'emploi 2011 -2020. En vertu de l'approche de 2008 à 2013, neuf domaines ont été identifiées comme étant des éléments clés de la Stratégie. Ces domaines ont été : (1) Emploi ; (2) Planification pour l'E-EFTP ; (3) Financement ; (4) Systèmes d'information ; (5) Classification des professions et des normes ; (6) État de l'EFTP ; (7) EFTP non formelle ; (8) Rôle du secteur privé et non gouvernemental dans l'E-EFTP ; (9) Dimension régionale et internationale (la Stratégie nationale de l'E-EFTP de la Jordanie, 2014).

Bien que l'objectif principal de la stratégie de l'E-EFTP est le développement des ressources humaines (DRH), et l'enseignement et la formation techniques et professionnels en particulier, la stratégie comprend également les objectifs : d'aider la population active jordanienne, et en particulier de la jeunesse à obtenir un emploi décent à des niveaux durables, et de leur permettre de toujours améliorer leurs connaissances et compétences pour suivre l'évolution technologique, économique et sociale et les possibilités de changement dans un contexte de plus en plus concurrentiel au niveau mondial. Cette stratégie inclut également les éléments à apporter de l'espoir pour les personnes

défavorisées, l'un des plus beaux buts de tout pédagogue, et veut accélérer le développement et l'utilisation de la diversité des talents dans la société (la Stratégie nationale de l'E-EFTP de la Jordanie, 2014).

Bien que les efforts politiques en Jordanie soient remarquables, il faut en faire plus pour la lutte contre le chômage, et face aux problèmes de l'inadéquation des compétences et les déficits de travail décents dans le pays. Depuis, le marché du travail peut offrir de bons emplois en Jordanie, mais à un nombre insuffisant de jeunes. Un nombre important de réfugiés en provenance de la Syrie pose également un défi supplémentaire pour les autorités dans la lutte contre le problème du chômage.

Les ALMP en Turquie

La Turquie a alloué un montant considérable de ressources financières aux politiques actives du marché du travail (ALMP) au cours de la dernière décennie. Les dépenses au titre des politiques actives du marché du travail (ALMP) a commencé à augmenter après 2004. Cependant, c'est après 2008 que les dépenses des ALMP ont augmenté considérablement, jusqu'à 4 % des dépenses publiques en 2012 (Gökşen et al., 2015).

ISKUR, le service public de l'emploi public en Turquie, a augmenté la couverture des chômeurs et le nombre de participants à des programmes actifs du marché du travail après 2008. Au cours de la période post-crise, le gouvernement a élargi la couverture des ALMP à tous les chômeurs inscrits. La plupart des subventions aux employeurs ou employés ne peut être appréciée que dans le cas où les travailleurs sont inscrits à ISKUR, ce qui favorise un niveau élevé d'enregistrement. Depuis 2008, ISKUR a augmenté la formation professionnelle, a introduit l'emploi et la vocation d'orientation (JVC) et a lancé les programmes d'entrepreneuriat (Banque mondiale, 2013). ISKUR a également fait le lien des bénéficiaires de l'aide sociale à l'enregistrement avec ISKUR. Selon les données de mars 2014, dans le cadre de la relation assistance-sociale-travail, plus de 1 millions de personnes ont été enregistrées et près de 44,5 mille personnes étaient employées. ISKUR a également acheminé 166 100 personnes vers l'emploi (ISKUR, 2014).

Pour l'élaboration des ALMP pour les jeunes, l'une des étapes progressives est la préparation de documents de politique se rapportant tout particulièrement à l'emploi et à la jeunesse. Dans le document de politique de la "Stratégie nationale pour l'emploi" publié en 2013, l'importance de renforcer la relation entre l'éducation et l'emploi a été soulignée et les objectifs concrets ont été identifiés pour le développement des politiques bien-structurées et planifiées. En outre, "National Youth Employment Action Plan", en tant qu'un autre document de politique primaire, met en évidence l'importance de la création d'emplois et définit le rôle d'ISKUR sur la création d'emploi à travers la promotion de l'emploi des jeunes dans les zones urbaines, la surveillance de la situation d'emploi des jeunes inscrits, et la favorisation de l'entrepreneuriat. Cela montre que le phénomène de la création d'emploi a lieu dans le cadre du programme national de l'état (Gökşen et al., 2015).

La "Stratégie nationale pour l'emploi" encourage également l'esprit d'entreprise pour les jeunes comme l'un des éléments clés de l'emploi des jeunes. De cette façon, KOSGEB prévoit diverses subventions de démarrage comme le Programme de soutien à l'Entrepreneur et la R et D, l'innovation et les programmes de mise en œuvre industrielle. Afin de promouvoir la R&D, le Ministère de la science, de l'industrie et de la technologie fournit le soutien financier aux entreprises de technologies à la jeunesse. En outre, il y a des subventions et des exemptions fiscales introduites pour la promotion de l'emploi des jeunes et les aider à acquérir de l'expérience. Avec les changements dans la loi No 338 en 2011, les entreprises de plus de 10 salariés peuvent également offrir des possibilités de stages aux élèves du secondaire pour la formation professionnelle et technique. Tous les paiements pour les étudiants, les apprentis et candidats apprentis sont exonérés des impôts. Même si ce soutien financier pour l'EFP peut être considérée comme une amélioration en termes de STW, d'autres genre de mécanismes de soutien tels que les prêts, la garantie pour la jeunesse, et les systèmes de bons ne sont pas disponibles en Turquie.

L'amélioration de la capacité administrative d'ISKUR peut être considérée comme une autre dimension de l'employabilité des jeunes. Récemment, ISKUR a augmenté de façon significative le montant de son personnel et le nombre de participants dans les différentes provinces. Le partenariat avec les acteurs locaux, tels que les protocoles d'ISKUR avec les municipalités locales, est un autre outil efficace pour la création d'emploi au niveau local. En plus d'ISKUR, beaucoup d'autres organisations internationales telles que le PNUD et la Banque mondiale contribuent à de nouveaux partenariats avec les acteurs locaux. Les organismes de développement et les ONG sont les autres acteurs qui fournissent des services à l'étape de la mise en œuvre des projets.

L'expérience albanaise en services d'emploi

La hausse du chômage et la baisse du niveau de vie sont deux des principaux problèmes auxquels sont confrontés les décideurs politiques dans les pays en transition. Le cas de l'Albanie n'est pas distinctif en ce sens en raison d'une forte présence du chômage structurel et des déséquilibres structurels, y compris le manque de mobilité, le chômage de masse de la main-d'œuvre peu qualifiée et la difficulté de s'adapter à la main-d'œuvre et la faiblesse des liens entre les systèmes d'éducation et les exigences de l'industrie.

La tendance du chômage est inquiétant en Albanie, où le chômage a augmenté au cours des dernières années et atteint 17,1 % en 2015. Il y a aussi une partie importante du chômage de longue durée dans le chômage total. En 2015, autour de 66 % de chômeurs en Albanie ont été à la recherche d'un emploi au cours de 12 mois ou plus. La mauvaise performance du marché du travail, en plus d'autres déséquilibres structurels, représente un important obstacle à la solution du problème du chômage et crée la nécessité d'un ensemble complexe de politiques et mesures d'emploi. À cet égard, au cours des dernières années, les politiques actives du marché du travail (ALMP), dans le cadre des politiques de

l'emploi élargies, sont définies et réglementées par les lois pertinentes en Albanie. La stratégie nationale pour le développement et l'intégration comme un document de base dans le processus d'intégration européenne en matière de politique économique et sociale en Albanie définit les objectifs principaux pour la promotion de l'emploi grâce à l'utilisation des ALMP (OIT, 2015b).

En plus du cadre de développement économique, les efforts du gouvernement pour réduire le chômage ont été axés sur les politiques actives, visant à éloigner les gens de l'addiction au chômage (politique passive) et les aider à s'adapter à un marché concurrentiel et un travail indépendant. Les ALMP en Albanie couvrent l'un des types suivants : (1) Intermédiation pour un travail et une profession ; (2) le travail de counseling ; (3) l'enseignement professionnel (formation sur le marché du travail) ; (4) les programmes de promotion de l'emploi (emplois subventionnés). Hors des politiques actives, les programmes de promotions de l'emploi (emplois subventionnés) sont parmi les plus importants en termes de dépenses. Ces programmes comprennent des subventions salariales aux employeurs pour le recrutement de personnes moins compétitives. Le niveau de subvention salariale est 100 % du salaire minimum pendant les 6 premiers mois et 50 % du salaire minimum au cours des 6 premiers mois de sa période d'emploi (Vangjeli, 2012). Au cours de la dernière décennie, un certain nombre de programmes de promotion de l'emploi (programmes d'emplois subventionnés) conçus et mis en œuvre, qui comprennent les programmes de promotion de l'emploi pour les chômeurs à la recherche d'un emploi ; par le travail et l'éducation institutionnelle et les formations.

En outre, dans le cadre de la stratégie nationale pour l'emploi et les compétences 2014-2020, les ALMP sont positionnés comme l'un des principaux instruments pour atteindre des objectifs définis. À cet égard, les dépenses publiques sur les mesures actives d'emploi peuvent être évaluées comme satisfaisantes en Albanie. Selon les dernières données, la part des dépenses sur les ALMP dans le total des dépenses pour les politiques du marché du travail est d'environ 45 % en Albanie (Institut de l'ordre du jour). Les programmes de formation sont également conçus en Albanie, où la formation en cours d'est associée à la possibilité d'emploi.

En Albanie, la mise en œuvre de mesures d'emploi, y compris les politiques actives du marché du travail, doivent principalement être sous la juridiction des services publics de l'emploi, en coordination avec le ministère concerné. Les services publics de l'emploi albanais (SPE) se composent d'un service national de l'emploi qui opère à travers 36 bureaux de l'emploi - régional, district et local - et 10 centres publics de formation professionnelle (Numanović, 2016). Néanmoins, la capacité institutionnelle des SPE albanais est encore faible, en particulier dans le domaine des ressources humaines. Cela se reflète surtout dans le rapport des agents du service de l'emploi qui travaillent directement avec les utilisateurs et les bénéficiaires, ou les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi. Malgré sa structure décentralisée et de nombreux offices, un ratio inquiétant est

trouvé en Albanie, qui a 367 bénéficiaires par un seul agent du SPE qui travaille directement avec les utilisateurs d'après les estimations de Service national de l'emploi. Le personnel des SPE est souvent insuffisamment formé ou qualifié pour fournir des services comme l'orientation, l'intermédiation financière, l'aide à la recherche d'emploi et des tâches similaires. S'ajoutant à la mauvaise allocation interne des ressources humaines au détriment de postes de travail orientés vers les services et une grande charge de travail du personnel, cela mène à un rendement plus faible des politiques de l'emploi (Numanović, 2016).

Dans l'ensemble, la situation sur le marché du travail de l'Albanie montre que le nombre de programmes actifs a été à la hausse. Cependant, l'intensification des programmes a causé le chevauchement ou l'exclusion de plupart d'entre, ce qui les rend très coûteux à administrer. Ils étaient aussi déroutant pour les offices de l'emploi de les servir aux chômeurs. Ce qui fonctionne dans le marché du travail ne ressort pas clairement à cause de ce programme de diversification. L'évaluation est un instrument important dans la rationalisation de ces questions.

SECTION 4

L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Selon l'OMS et la Banque mondiale (2011), on estime que 15 % de la population mondiale souffre d'un handicap ou d'une maladie chronique. De plus, les personnes handicapées ont deux fois le taux de non-participation au marché du travail par rapport aux personnes non handicapées. Le taux de chômage pour les personnes ayant une invalidité grave est environ trois fois plus supérieur que le niveau pour les personnes non handicapées. En termes d'indemnisation, les travailleurs avec handicap normalement reçoivent un salaire moins élevé que celui d'autres.

À la lumière de ces faits stylisés, ce chapitre du rapport met en lumière l'emploi des personnes handicapées dans les pays de l'OCI d'abord par donner un aperçu sur le concept de handicap et les taux élevés de prévalence. Puis il se poursuit par une discussion sur les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées. Suite à cette discussion, le chapitre met l'accent sur les perspectives d'emploi pour les personnes handicapées. Enfin, le chapitre se termine par certaines initiatives choisies à partir des pays de l'OCI sur les défis liés à l'emploi des personnes handicapées.

4.1 Le concept d'invalidité

L'article 1 de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées (CDPH) stipule que "les personnes handicapées comprennent des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation dans la société sur la base d'une égalité avec les autres" (voir Fenêtre 4.1 pour obtenir plus de renseignements sur la CDPH).

Plus d'un milliard de personnes sont victimes d'une forme de handicap. En d'autres termes, environ 1 sur 7 personnes a une déficience dans le monde entier. Selon les estimations de l'OMS, en raison de la population vieillissante et des maladies chroniques, le taux de prévalence global de l'invalidité a augmenté de 10 % en 1970 à 15 % en 2011 ; et 80 % des personnes handicapées vivent dans les pays en développement (OMS et Banque mondiale, 2011).

La majorité des handicaps apparaissent sous la forme d'une incapacité physique où la capacité de la santé physique d'une personne ne peut pas lui permettre de participer pleinement aux activités socio-économiques sans aucun soutien. Le nombre de personnes handicapées est en hausse en raison de la croissance de la population, vieillissement, émergence de maladies chroniques et les progrès médicaux qui permettent de préserver et prolonger la vie.

Fenêtre 4.1: La Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées (CDPH)

La Convention sur les droits des personnes handicapées (CDPH) énonce les obligations juridiques pour les États à promouvoir et protéger les droits des personnes handicapées. Elle ne crée pas de nouveaux droits. Selon l'article 1 de la Convention, les personnes handicapées comprennent des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

La Convention énonce les droits civils, culturels, politiques, sociaux et économiques des personnes handicapées. En d'autres termes, la Convention confère une reconnaissance universelle de la dignité des personnes handicapées. La Convention marque un 'changement de paradigme' dans les attitudes et les approches à des personnes handicapées. À cet égard, conformément à la Convention :

- a) les personnes handicapées ne sont plus un objet qui doit être fixé par un traitement médical, mais un sujet de droits avec des choix quant à la façon dont il ou elle veut vivre et quels traitements, le cas échéant, il ou elle souhaite utiliser
- b) les personnes handicapées ne sont plus des objets de charité de la protection sociale - une charge pour la société - mais des membres actifs de la société avec tant de choses à apporter à la société.
- c) Les personnes ayant une déficience doivent avoir des voies pour défendre les droits (mécanismes de plainte, la défense des droits etc.) et de changer la société pour que la société devient plus d'activer.

La Convention relative aux droits des personnes handicapées est entrée en vigueur le 3 mai 2008. Les États membres qui ont signé la Convention conviennent de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales des personnes handicapées et inviter le respect de leur dignité intrinsèque. Au total la CDPH n'a toujours pas été signée par 12 pays membres de l'OCI. 10 pays membres de l'OCI n'ont pas encore ratifié la Convention. D'autre part, 36 pays membres de l'OCI ont terminé le processus de la signature et de la ratification.

Au cours du processus de mise en œuvre de la Convention de nombreux pays à travers le monde y compris les membres de l'OCI ont besoin de la formation, du renforcement des capacités, la sensibilisation, la collecte et la validation des bonnes pratiques et la gestion des connaissances. Ils ont également besoin d'intégrer le handicap dans toutes les activités de développement. Il est également très important d'inclure les personnes handicapées pour la bonne réussite de la mise en œuvre de la Convention dans toutes ses étapes.

Source: ONU (2017)

Les personnes ayant une déficience physique sont diverses et hétérogènes, tandis que les stéréotypes du handicap mettent l'accent sur les utilisateurs de fauteuil roulant et certains autres groupes "classiques" tels que les personnes aveugles et sourds (OMS et Banque mondiale, 2011). L'invalidité englobe l'enfant né avec une condition congénitale comme la paralysie cérébrale (une affection qui entraîne une incapacité permanente du mouvement) ou un jeune soldat qui perd sa jambe à cause d'une mine terrestre, ou la femme d'âge moyen. Où une personne âgée ne peut être classée comme une personne handicapée en raison de sa maladie respiratoire chronique qui entrave sa pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Selon l'OMS, environ 23 % des personnes handicapées souffrent de troubles mentaux dans le monde. La grande majorité des personnes handicapées, environ 77 %, éprouvent une certaine forme d'invalidité physique causée principalement par 145 catégories de maladies / troubles de maladies cardiovasculaires à des affaiblissements des organes sensoriels.

4.1.1 Invalidité et ses conséquences sur la société

En tant que groupe, les personnes handicapées, en moyenne, sont plus susceptibles de présenter des résultats socio-économiques que les personnes non handicapées notamment aux mauvaises conditions de santé, mauvaise éducation, moins d'activité économique et l'emploi, des taux de pauvreté plus élevés, et une indépendance limitée (voir fenêtre 4.2).

Comparés aux personnes sans handicap, les hommes et les femmes handicapées sont deux fois plus susceptibles de trouver que les établissements de soins de santé et les compétences des fournisseurs sont inadéquates, trois fois plus susceptibles d'être privés de soins de santé et quatre fois plus susceptibles d'être mal considérés dans le système de soins de santé. De toutes les personnes handicapées, la moitié ne peuvent pas se permettre des soins de santé requis ; les personnes handicapées sont aussi 50 % plus susceptibles que ceux sans incapacité de souffrir des dépenses de santé catastrophiques. (OMS et Banque mondiale, 2011).

L'invalidité peut également augmenter le risque de pauvreté surtout lors de l'absence de possibilités d'emploi et de l'éducation, de bas salaires, et l'augmentation du coût de la vie avec un handicap. Selon l'ONU (2015), avoir une déficience augmente le coût de la vie d'environ un tiers du revenu moyen. D'autre part, la pauvreté peut augmenter le risque d'invalidité par la malnutrition, l'insuffisance de l'accès à l'éducation et des soins de santé, des conditions de travail dangereuses, pollution de l'environnement, et l'absence d'accès à l'eau potable et à l'assainissement.

Les principaux facteurs qui causent l'incapacité peuvent être regroupés en deux catégories : facteurs internes et externes (environnementaux). Les facteurs internes comprennent tous les facteurs biologiquement et génétiquement héréditaires (codes ADN) qu'une personne n'a pas le pouvoir de les contrôler. Facteurs externes couvrent toutes les habitudes

personnelles (p. ex., manger et dormir), les conditions de vie (par exemple, le logement et l'assainissement, les conditions de travail (p. ex. des blessures liées au travail, pollution de l'environnement de travail), et les conditions sociales (par exemple, les catastrophes naturelles, les guerres, les conflits, les mauvais traitements et la violence).

Les gens deviennent généralement des personnes handicapées à la suite d'effet combiné des deux facteurs internes et externes. Facteurs externes influent la qualité de vie des personnes ayant des besoins spéciaux et qui peuvent avoir une incidence importante sur la gravité de l'incapacité dont une personne souffre. En outre, l'essor économique d'un pays, la législation, l'environnement social et physique, peuvent créer ou maintenir les obstacles à la participation des personnes handicapées dans le développement économique, civique, et la vie sociale. Ces obstacles comprennent des immeubles inaccessibles, transports, information et communication, insuffisance des normes, absence de services de santé et de réadaptation, et/ou d'un financement limité pour ces services ; et trop peu de données et d'analyse pour des résultats probants, et des politiques efficaces (OMS et Banque mondiale, 2011).

4.1.2 Tendances mondiales et régionales sur l'invalidité

La charge de la société découlant de l'invalidité est en augmentation dans le monde entier avec environ 5 % d'augmentation qui a été observée dans les taux de prévalence de l'invalidité à l'échelle mondiale depuis les années 1970. Chaque année un nombre croissant de personnes partiellement ou entièrement devient incapable d'utiliser pleinement leur capacité physique et mentale pour pouvoir s'engager dans des activités sociales et économiques.

Lorsque la charge est mesurée en termes d'années de vie en bonne santé perdues en raison d'une incapacité (AVI), elle devient relativement facile de mesurer et de suivre. Cela se reflète dans la tendance positive observée dans la moyenne mondiale des AVI qui est passée de 10,2 en 2000 à 10,4 en 2012 (pour 100 personnes) (graphique 4.1). En ligne avec la tendance positive, l'Asie de l'Est et le Pacifique, l'Europe et l'Asie centrale, l'Amérique latine et les Caraïbes, et le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord ont enregistré des hausses de leur revenu moyen des AVI entre 2000 et 2012. Seule l'Afrique subsaharienne et de l'Asie du Sud ont enregistré des baisses de leur moyenne des AVI dans la même période grâce à la fois aux efforts nationaux et internationaux visant à renforcer l'ensemble des systèmes de santé. Cependant, les moyennes de ces deux régions restent encore au-dessus de la moyenne mondiale de 10,4 en 2012 (pour 100 personnes).

Les pays membres de l'OCI ne sont pas à l'abri des conséquences de l'invalidité. En moyenne, les pays de l'OCI ont perdu 10,4 ans (pour 100 personnes) où la moyenne mondiale était de 9,3 en 2011 (Graphique 4.2). Les pays non membres de l'OCI, en moyenne, ont perdu 9,6 années de vie saine (par 100 personnes) en raison de l'invalidité qui a été en moyenne relativement plus faible par rapport à la moyenne de l'OCI. D'autre part,

Fenêtre 4.2: Les désavantages vécus par les personnes handicapées

- 1) Problèmes de santé: Selon le groupe et le contexte, les personnes handicapées peuvent éprouver une plus grande vulnérabilité aux conditions secondaires évitables et les comorbidités, l'état de santé mentale non traitée
- 2) Un faible niveau scolaire : Les enfants handicapés sont moins susceptibles de commencer l'école que leurs pairs non handicapés. Ils ont également des taux plus faibles de rester à l'école et d'être promus, ainsi que de bas taux de passage à l'enseignement postsecondaire.
- 3) **Moins d'activité économique et d'emploi** : Les personnes handicapées ont des taux d'emploi inférieurs à ceux des personnes non handicapées. Lorsque les personnes handicapées sont employées, elles gagnent souvent moins que leurs homologues non handicapés.
- 4) Des taux élevés de pauvreté : En tant que groupe et dans tous les contextes, les personnes handicapées ont les pires conditions de vie et moins d'actifs. La pauvreté peut conduire à l'invalidité, par la malnutrition, la mauvaise santé, et les conditions dangereuses de travail ou de vie. L'invalidité peut conduire à la pauvreté par la perte de salaire, en raison de l'absence d'emploi ou de sous-emploi, et par les coûts supplémentaires de vivre avec un handicap, telles que l'utilisation des services médicaux, le logement et les frais de transport.
- 5) Indépendance limitée : Le recours à des solutions institutionnelles, le manque de vie communautaire, l'inaccessibilité des transports et d'autres installations publiques, les attitudes négatives laissent les personnes handicapées dépendantes des autres et isolées des chances de la vie sociale, culturelle et politique.

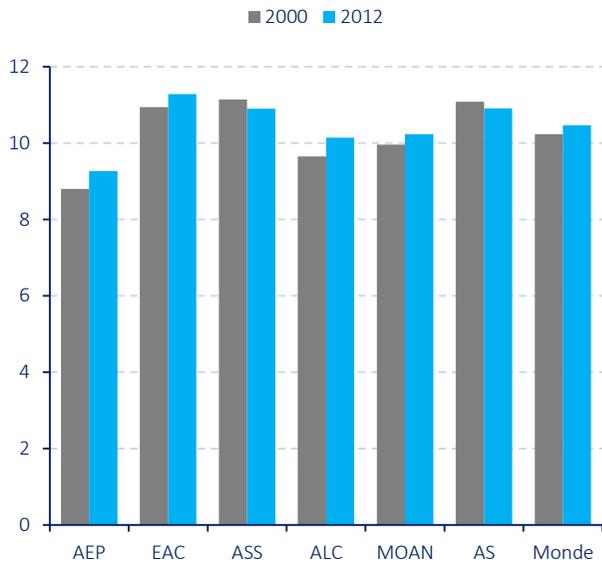
Source: OMS et Banque mondiale, 2011, p. 263

le groupe des pays développés était un groupe de pays relativement moins touchés par les déficiences lorsqu'il est mesuré en termes d'AVI grâce à leur bon fonctionnement des systèmes de santé et à l'efficacité des méthodes de traitement, y compris une vaste gamme de mécanismes de réhabilitation. En moyenne, les pays développés n'ont perdu que 7,2 années de vie saine (par 100 personnes) en raison de l'incapacité.

En termes de performances individuelles des pays dans le groupe de l'OCI, l'Irak (19,4 ans) et l'Afghanistan (15,3) ont été les deux pays les plus touchés d'une incapacité en termes d'AVI (Graphique 4.3). Les conflits internes et les confrontations militaires qui se déroulent au cours de la dernière décennie et qui ont perturbé l'infrastructure et la santé physique de ces pays ont été les deux principales raisons marquant le haut niveau d'AVI enregistré en Irak et en Afghanistan. De l'autre côté du spectre, le Koweït (6,9) et le Qatar (7,1) sont deux pays de l'OCI qui ont enregistré le plus faible nombre d'AVI.

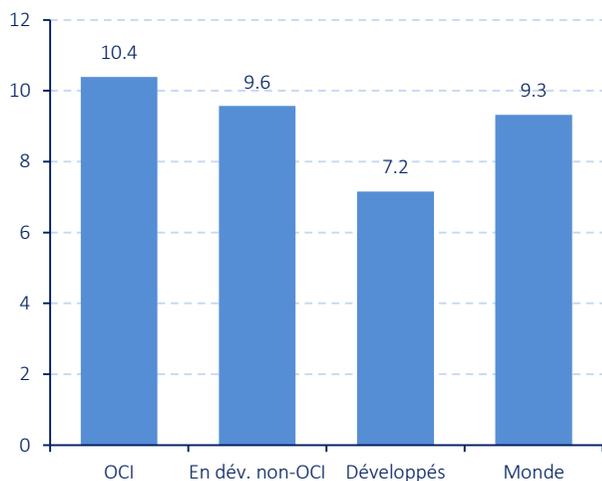
Afin de fournir effectivement les services nécessaires pour les personnes handicapées, les pays ont besoin de connaître le nombre exact de personnes handicapées. Toutefois, de nombreux pays n'ont pas en cours de collecter et de communiquer, sur une base régulière et de manière standard, les données sur le handicap. Par conséquent, la standardisation des données déclarées par les institutions internationales portent un intérêt particulier dans les analyses portant sur plusieurs pays. Le Rapport mondial sur les incapacités, 2011 rend compte des estimations de la prévalence des incapacités fondées sur des enquêtes nationales dans 22 pays de l'OCI, dont seulement 13 sont pour les années après 2000. Conformément au graphique 4.4, les données disponibles chez les pays membres de l'OCI, l'Indonésie a le plus haut taux de prévalence de l'invalidité qui a été mesurée à 21,3 %. L'Indonésie a été suivie par le Kirghizistan (20,2 %) et la Jordanie (12,6 %). D'autre part, parmi les pays membres de l'OCI, la Malaisie a enregistré le plus faible taux de prévalence de l'invalidité (0,4 %). Cette photo révèle que les taux de prévalence de l'invalidité dans les pays membres de l'OCI sont loin d'être uniformes et varient entre 0,4 % et 21 %.

Graphique 4.1: Tendances mondiales et régionales dans les années de vie saine perdues en raison d'une incapacité (AVI), (par 100 personnes)



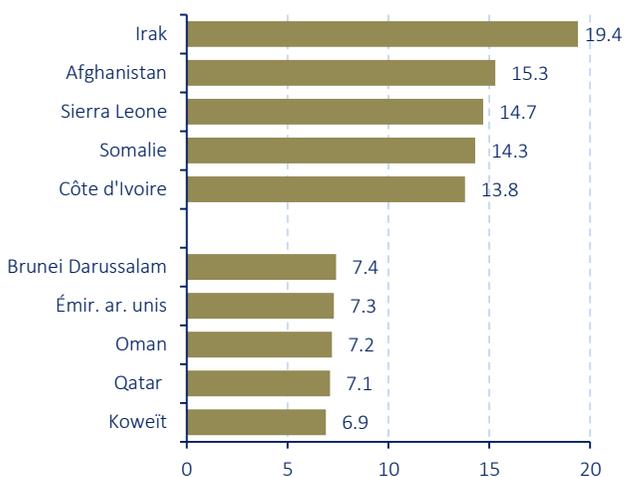
Source: Référentiel de données de l'OMS, les estimations de l'OMS. (AEP: Asie de l'Est et le Pacifique; EAC: Europe et l'Asie centrale, l'ASS: Afrique Subsaharienne; ALC: Amérique latine et Caraïbes; MOAN: Moyen-Orient et l'Afrique du Nord; AS: Asie du Sud)

Graphique 4.2: Années de vie saine perdues en raison d'une incapacité (AVI) dans le Monde, (par 100 personnes), 2011



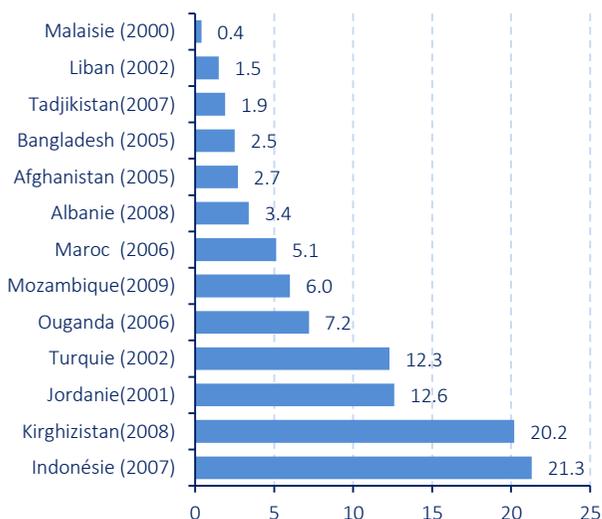
Source: Calculs de personnel du SESRIC basés sur la Banque Mondiale, Rapport mondial sur les incapacités, 2011.

Graphique 4.3: Pays de l'OCI avec les AVI les plus basses et les plus élevées (par 100 personnes), 2011



Source: Banque mondiale, Rapport mondial sur les incapacités, 2011.

Graphique 4.4: Estimations de la prévalence des incapacités dans les pays de l'OCI (% de la population totale)



Source: Banque mondiale, Rapport mondial sur les incapacités, 2011.

4.2 Obstacles à l'emploi des personnes handicapées

Les personnes handicapées sont en position défavorable sur les marchés du travail dans de nombreuses régions du monde, notamment les pays développés et les pays en développement. Elles doivent habituellement rester plus longtemps inactives sur les marchés du travail, souffrent d'un taux de chômage plus élevé et doivent être payées relativement moins en comparaison avec les personnes non handicapées (OMS et Banque mondiale, 2011).

Parmi les personnes handicapées, les personnes ayant des problèmes de santé mentale et des troubles d'apprentissage sont beaucoup plus défavorisées que d'autres groupes ayant une déficience, en termes de taux d'emploi, type de travail et niveau de chômage (le Centre national de recherche en santé mentale, de l'information et du développement de la main-

d'œuvre, 2013 ; Coleman et al, 2013). Certaines études de cas de pays ont confirmé ces faits. Ainsi, selon les conclusions de Coleman et al. (2013) dans le cas de la Grande-Bretagne, en comparaison avec les personnes non handicapées, les personnes handicapées ont :

- moins de chances d'occuper un emploi (47 % contre 77 %) ;
- plus de chances d'être économiquement actives (47 % sont économiquement inactives, contre 16 % des personnes non handicapées) ;
- plus de chances d'être au chômage (12 % contre 8 %) ; et
- sans emploi depuis plus longtemps (47 % des personnes handicapées sont au chômage depuis un an ou plus, comparativement à 31 % de chômeurs les personnes non handicapées).

Il y a d'importantes raisons pour lesquelles les personnes handicapées ont tendance à rester inactives ou elles restent relativement longtemps en tant que chômeurs. Selon BLS (2013), d'après une enquête menée aux États-Unis en 2012, 80,5 % des personnes handicapées ont indiqué que leur handicap représente un obstacle à l'emploi. D'autres obstacles mentionnés dans l'enquête ont porté sur le manque d'éducation et de formation (14,1 %), le manque de moyens de transport (11,7 %), et le besoin de fonctions spéciales à l'emploi (10,3 %). D'autre part, d'après une enquête menée auprès des employeurs en Pologne, Towalski (2009) énumère les principaux obstacles au recrutement de travailleurs handicapés comme suit :

- Une pénurie de postes de travail adaptés aux besoins des personnes handicapées ;
- L'accès entravé aux services de réadaptation ;
- Barrières architecturales (p. ex. l'accès inégal aux bâtiments, mauvaise signalisation, des portes étroites, des mesures internes, le manque d'une salle de bains privative, et les aires de stationnement inaccessibles ; et
- La difficulté de faire la navette entre le domicile et le lieu de travail.

En dehors de l'environnement physique et juridique, les perceptions comptent beaucoup pour l'emploi des personnes handicapées. Basés sur des entretiens réalisés avec des personnes handicapées qui vivent au Canada, Shier et al. (2009) ont marqué l'existence de fortes preuves que les perceptions de l'invalidité ont un plus grand impact sur leur incapacité à pouvoir obtenir et garder un emploi que celui de l'absence de pratiques et de mesures d'accommodation en milieu de travail.

Entre autres facteurs, l'inconduite au milieu du travail à l'égard des personnes handicapées constitue un autre obstacle pour l'emploi des personnes handicapées (Coleman et al., 2013). En particulier, le traitement injuste, la discrimination, l'intimidation et le harcèlement au travail sont certaines des raisons importantes citées qui poussent les personnes handicapées à rester aussi économiquement inactives dans les marchés du travail et à quitter leur lieu de travail. L'enquête menée par Coleman et al. (2013) ont révélé que plus d'un tiers (37 %) des personnes handicapées dans l'enquête ont indiqué qu'ils avaient été traités d'une façon impolie ou irrespectueuse où 23 % d'entre eux ont dit qu'ils avaient été insultés ou eu des remarques désobligeantes faites sur eux au travail.

Enfin, il est courant chez les personnes handicapées qu'elles ne puissent pas être en mesure de s'acquitter de leurs tâches liées au travail telles que découlant des descriptions de poste obscures et leurs limitations physiques. Par exemple selon BLS (2013), aux États-Unis d'Amérique, parmi les personnes ayant un handicap qui étaient à l'emploi, plus de la moitié avaient des difficultés à terminer leur travail en raison de leur handicap. Les déceptions rencontrées par les personnes handicapées au travail les découragent de travailler ou de rester actives sur le marché du travail. Il est donc extrêmement important d'assurer une bonne adéquation entre les compétences sur le marché du travail pour les personnes handicapées et de préparer des descriptions de travail de façon correcte et claire. Dans ce contexte, il est essentiel d'avoir des règles du marché du travail et des règlements qui protègent entièrement le droit des personnes handicapées.

4.3 Perspectives de l'emploi pour les personnes handicapées

Les personnes handicapées ne sont généralement pas considérées comme membres potentiels de la vie active en raison de leurs handicaps qui pourraient empêcher leur productivité. La perception, la peur, les mythes et les préjugés continuent de limiter la compréhension et l'acceptation du handicap partout dans les milieux de travail. Les mythes abondent, y compris le fait que les personnes handicapées sont incapables de travailler et que le fait d'accommoder une personne ayant une déficience dans le milieu de travail est cher. Du côté de l'employeur, d'après Lengnick-Hall et al. (2005) certains stéréotypes jouent également un rôle dans le but de ne pas recruter des personnes handicapées :

- Ils croient que les personnes handicapées sont moins productives que les personnes non handicapées également qualifiées ;
- Ils estiment qu'il sera plus coûteux d'embaucher des personnes ayant une déficience car les adaptations ou d'autres investissements peuvent être nécessaires pour atteindre le même niveau de productivité que les personnes non handicapées ; et
- Ils croient que les personnes handicapées seront de grands utilisateurs des prestations de soins de santé, augmentant ainsi les coûts de ces prestations aux employés.

Contrairement à ces notions, de nombreuses entreprises à travers le monde ont révélé que les personnes handicapées sont capables de faire des tâches complexes et peuvent représenter une partie productive du marché du travail. En particulier, ONU-Enable (2017) a résumé les avantages suivants aux entreprises pour l'emploi des personnes handicapées :

- Tout comme les autres, la majorité des personnes handicapées veulent une vie digne et productive.

- L'emploi offre non seulement un revenu mais aussi des occasions de participation sociale. Cela est particulièrement important pour les personnes handicapées.
- Les dépenses prévues sur les systèmes et équipements pour les personnes handicapées ne sont pas le privilège d'une petite minorité, mais un investissement pour tout le monde.
- Divers groupes de travail développent de meilleures solutions contre les défis d'affaires.
- Nombreuses entreprises ont constaté qu'en employant des personnes handicapées elles étaient en mesure de mieux comprendre et servir leurs clients handicapés.
- L'adaptation des services pour répondre aux besoins variés des personnes handicapées permet aux entreprises de développer une plus grande flexibilité, construit leur réputation et s'adresse à un marché relativement important.

Les personnes handicapées ont des compétences demandées chez les personnes handicapées ou les employés non handicapées, dont l'enthousiasme et la volonté d'apprendre, les compétences relationnelles et de communication, être autonome, et avoir une attitude positive (le Centre national de recherche en santé mentale, de l'information et du développement de la main-d'œuvre, 2013). Au niveau mondial, un nombre croissant d'employeurs tentent d'assurer une bonne adéquation entre la personne et l'emploi, indépendamment du handicap.

D'autre part, les personnes handicapées commencent généralement leur travail avec une énergie positive et apportent la diversité aux milieux de travail et contribuent à des équipes plus uniformes, tolérantes, accueillantes, et empathiques. À cet égard, dans l'environnement de travail, les personnes handicapées contribuent de manière significative à la fois directement et indirectement au succès des équipes et des entreprises. En dépit d'avoir déclenché les potentialités des personnes handicapées dans la perspective de l'emploi, il n'est pas facile d'affirmer que les entreprises bénéficient pleinement de ces potentiels tant dans le monde que dans les pays de l'OCI. Selon une étude commandée par la Banque mondiale, le coût d'exclusion fondé sur le handicap est entre 1,37 milliards de dollars à 1,94 milliards de dollars du PIB mondial (OMS et Banque mondiale, 2011). Ces coûts économiques pour la société sont partagés par tous, y compris les entreprises. À la lumière de ces résultats d'estimation, un calcul simple révèle que le coût total d'exclusion fondé sur le handicap pourrait être entre 137 milliards de dollars à 194 milliards de dollars du PIB total de l'OCI.

4.4 Études de cas

Il y a eu des tentatives pour améliorer la situation des personnes handicapées du point de vue de l'emploi dans certains pays de l'OCI. Après avoir fourni quelques résultats de la littérature empirique dans certains pays de l'OCI, cette section décrit en bref les initiatives sélectionnées menées par quatre pays de l'OCI sur les défis liés à l'emploi des personnes handicapées ainsi que l'amélioration de leurs conditions sur le marché du travail.

Les facteurs ayant une incidence sur l'emploi des personnes handicapées sont habituellement déterminés par les perceptions et attitudes à l'égard de leurs capacités. Ta et al. (2011) ont constaté dans une enquête que 92,2 % des employeurs déclarés en **Malaisie** quoi que ce soit le handicap, l'employeur doit embaucher quelqu'un qui répond aux normes d'emploi. Arlette (2012) a constaté qu'un déficit d'emploi existe entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées surtout découlant de la discrimination au **Cameroun**. Selon le rapport de la Direction générale des services pour les personnes handicapées et les personnes âgées (2011), il arrive très souvent en **Turquie** que les personnes handicapées qualifiées ou semi-qualifiées ne sont pas employées dans leur propre domaine de travail ou de profession. Par exemple, un avocat ayant une déficience travaille comme standardiste dans une entreprise plutôt que traite des questions juridiques. Enfin, Alin et al. (2015) ont calculé une baisse du taux de chômage des personnes handicapées (PWD) comparativement aux personnes non handicapées (PWOD) en **Indonésie**. Ceci est expliqué avec 'le découragement des PWD' pour accéder au marché du travail. En d'autres termes, dans certains pays, découlant de l'inactivité des personnes handicapées sur le marché du travail, les statistiques disponibles sur la base d'études peuvent fournir une image faussée concernant leur statut d'emploi.

Contingents tarifaires, soutien et subventions pour des employeurs privés en Arabie Saoudite

Le Ministère du Travail et du développement social (MLSD) du Royaume d'Arabie saoudite a lancé le Tawafuq Habilitation pour l'emploi des personnes handicapées en 2014 qui se concentre sur la création d'un secteur privé pleinement inclusive du système économique par l'amélioration et l'élaboration de lois et politiques, offrant une formation professionnelle, et utilisant des données de recherches afin de promouvoir et soutenir l'emploi convenable et durable des personnes handicapées. Son budget annuel de 4,3 millions euros est assuré dans le cadre du Plan de transformation nationale. Selon Tawafuq (2014), le programme se concentre fortement sur l'inclusion, offrant un terrain fertile pour la création et la promotion des possibilités d'emploi. Une autre caractéristique clé du programme est l'utilisation de la technologie de pointe pour la prestation de services pour les personnes handicapées. Le programme offre des services de qualité avec des résultats efficaces en utilisant la technologie (p. ex. un centre d'appel de langue des signes) et en

veillant à ce que toutes les plates-formes électroniques de la formation deviennent accessibles.

Dans le cadre du programme, parmi les 648 000 Saoudiens handicapés, 62 728 étaient employées par 31 790 entreprises en 2016, et près de 17 400 ont reçu des subventions. En 2016, 17 sociétés ont rejoint le Business and Disability Network (Réseau Entreprise et Handicap) ; sept d'entre eux ont augmenté le nombre d'employés ayant une invalidité ; et 45 autres sociétés ont demandé pour l'adhésion. En outre, le nombre d'employés ayant une invalidité dans le secteur privé a augmenté d'environ 15 500 en 2011 à 62 728 en 2016. Différents canaux de l'emploi ont également été formés dans le processus inclusif de recherche de travail.

Stratégie d'inclusion des personnes handicapées et de la formation technique et professionnelle au Bangladesh

Au Bangladesh, environ 3,2 millions de jeunes qui ont une invalidité. Ces jeunes gens ont besoin d'aide pour accéder à la demande d'éducation et de formation, ce qui ouvrira des voies pour un emploi décent. En 2008, le Bangladesh a été parmi les premiers pays à ratifier la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées. Depuis lors, le Gouvernement du Bangladesh, l'Organisation internationale du Travail (grâce à des projets financés par le Canada et l'Union européenne), les organisations d'employeurs et de travailleurs ont fait de grands pas vers une vision partagée en ce qui concerne l'inclusion des personnes handicapées au Bangladesh.

En particulier, le gouvernement du Bangladesh a formulé une politique nationale de développement des compétences (PNDS) en 2011 avec le soutien de l'OIT qui met l'inclusion centrale de l'incapacité dans le processus de réforme des compétences. Les recommandations la PNDS comprennent l'établissement d'un quota d'admission de 5 % pour les personnes handicapées à tous les institutions d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), fournissant les allocations, prestations et le transport si nécessaire et la conception d'un accommodement raisonnable et accessible des instituts de formation. Le but de l'introduction du système des quotas est de changer le paysage des institutions de l'EFTP afin qu'elles soient plus inclusives pour les personnes handicapées en vue d'améliorer leurs compétences ainsi que leur employabilité. L'Organisation internationale du Travail, le Bangladesh - Projet des compétences pour l'emploi et la productivité (B-SEP), financé par le gouvernement du Canada, a établi un partenariat avec la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF) pour faciliter le développement d'un réseau d'affaires et l'invalidité au Bangladesh, qui vise à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées et la diversité en milieu de travail.

Dans le cadre du projet B-SEPT, aider les directeurs et les enseignants des instituts de formation technique et professionnelle et surmonter les obstacles pour avoir des politiques visant à intégrer les handicapés, une ligne directrice sur l'inclusion des personnes

handicapées a été élaborée. Cette ligne directrice présente les concepts de base de l'inclusion des personnes handicapées, ce qu'il faut considérer lors de la planification pour l'inclusion, la manière de traiter des troubles d'apprentissage et des aménagements raisonnables et aussi les fondements sociaux de l'inclusion (OIT, 2016 c). Le succès de l'initiative du Bangladesh sur l'inclusion des personnes handicapées à travers l'EFTP a déjà commencé à porter des fruits. Des milliers de personnes handicapées sont inscrites dans les programmes de l'EFTP et ont trouvé un emploi à travailler après avoir terminé leur formation. L'un des participants du programme, M. Ashraful a terminé sa formation dans l'unité de formation à Lacquer Polishing en 2015 et a travaillé à temps plein, recevant un salaire mensuel de 6 000 taka. Il a dit que « Maintenant, je suis convaincu que je peux faire n'importe quel emploi ». Peut-être, je n'ai pas des jambes mais j'ai des compétences. Maintenant, je peux aider ma famille et je suis respecté par tous !" (OMS, 2017). L'engagement avec les parties prenantes (la collaboration avec les organisations internationales ainsi que les ONG locales), avoir des lignes directrices et la volonté politique du programme mèneront à un succès non seulement au Bangladesh, mais aussi dans sa région.

Des quotas en matière d'emploi et le Système centralisé de l'emploi en Turquie

En Turquie, les personnes handicapées éprouvent des difficultés tant sur le marché du travail et dans la vie quotidienne en raison de l'affaiblissement de la perception de leur potentiel. Selon le recensement de la population et du logement de 2011, 6,9 % de la population est désactivé, dont environ 4,8 millions de personnes handicapées ont un accès limité à l'éducation, la santé, le logement, le transport et l'emploi. Les chiffres montrent que seulement 22,1 % des personnes handicapées sont actives sur le marché du travail. Les personnes handicapées sont souvent affectés à des postes de travail non qualifiés.

En Turquie, les pratiques discriminatoires contre les personnes handicapées ont été interdites et les mesures obligatoires visant à réduire ou éliminer les obstacles rencontrés par les personnes handicapées ont été adoptées (loi sur le travail de la Turquie, 2015). La Turquie a pris des mesures pour appliquer des mesures positives dans le but de créer des conditions de travail plus sécuritaires et d'égalité pour les personnes handicapées par les dispositions organisées en droit du travail n° 4857, l'article 30, et le "Règlement sur l'emploi des personnes handicapées, ex-condamnées et les personnes touchées par la terreur " en 2003. Conformément à la loi, dans les milieux de travail du secteur privé employant 50 salariés ou plus dans les limites d'une province, l'employeur doit employer des personnes handicapées, dont les nombres ne peuvent pas être inférieures à 3 % de l'ensemble des employés (loi sur le travail de la Turquie, 2003). Le même article prévoit que les employeurs doivent recruter ces employés à travers l'organisation publique de l'emploi de la Turquie (ISKUR). De cette façon, elle a pour but de minimiser les efforts déployés au cours du processus de chercher un emploi et d'optimiser l'adéquation entre l'offre et la recherche d'emploi des personnes handicapées. Afin d'encourager l'emploi des personnes

handicapées en Turquie, l'employeur doit payer seulement 50 % de la part des cotisations de l'employeur conformément à la loi n° 506 sur l'assurance sociale, et le Conseil du Trésor de la République de Turquie doit payer les 50 % restant . En dépit de l'absence des chiffres réels, le système de quotas d'emploi, le système centralisé d'emploi en ligne et la couverture des cotisations de la sécurité sociale des personnes handicapées en Turquie a ouvert la voie à une augmentation significative de l'emploi des personnes handicapées.

Explorer le potentiel de la Microfinance en Indonésie

En Indonésie, le gouvernement a ratifié la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées (CDPH) en novembre 2011. La discrimination à l'égard des personnes handicapées est interdite par de nombreuses lois. Il y a deux grandes législations nationales concernant les personnes handicapées en Indonésie à partir de la perspective juridique : la loi de la République d'Indonésie Nombre 4/1997 concernant les personnes handicapées, et son règlement d'application, règlement gouvernemental N° 43/1998 (sur les efforts visant à améliorer la protection sociale des personnes handicapées) (l'Indonésie - un meilleur travail, 2014).

Près des deux tiers des personnes ayant un handicap léger et environ la moitié de ceux qui ont des handicaps graves sont des travailleurs autonomes en Indonésie. À cet égard, pour augmenter l'emploi des personnes handicapées sur le handicap, il est essentiel d'encourager les personnes handicapées à être des travailleurs autonomes ou à devenir entrepreneurs. Dans ce contexte, le ministère des Affaires sociales a commencé à fournir des stimulants de la microfinance appelés l'entreprise mixte (Groupe Kelompok Usaha Bersama ou KUBE) et la productivité de l'entreprise économique (Usaha Ekonomi Produktif) pour aider les personnes handicapées à démarrer les activités économiquement lucratives et de créer des occasions d'emploi pour d'autres personnes handicapées. Jenoponto dans le district sud de Sulawesi fournit une meilleure pratique dans la politique du gouvernement en Indonésie. Ils offrent une formation, financée par le budget local, pour les personnes handicapées dans le traitement des algues en collaboration avec le bureau local du département de l'industrie. D'autres institutions publiques ont également collaboré pour fournir des instruments et des outils, comme des machines à coudre et des outils électriques et des ordinateurs, afin de permettre aux personnes handicapées de lancer leurs propres activités lucratives dans la région (Adioetomo et al. 2014). Par conséquent, un grand nombre de personnes handicapées ont acquis des compétences et ont commencé à produire dans la région. La collaboration efficace entre les collectivités locales et les institutions publiques a été l'un des principaux facteurs de succès du programme.

SECTION 5

REINTEGRATION ECONOMIQUE DES EX-DELINQUANTS ET DES PERSONNES DEPLACEES

Dans certains contextes, il est souvent difficile pour les autorités publiques de faciliter la participation de certains groupes défavorisés aux activités économiques. Cela comprend généralement les femmes, les jeunes, les personnes handicapées et les personnes âgées. En effet, il y a des personnes qui souffrent d'autres défis en termes de génération de revenus et pour ce qu'il est de prendre soin de sa famille. Deux de ces groupes sont des ex-détenus/ex-délinquants et personnes déplacées à l'intérieur du pays (PDI). Le nombre de prisonniers a été remarquablement à la hausse au cours de la dernière décennie. Une fois libérés, les ex-délinquants font face à d'énormes obstacles en ce qui concerne leur réinsertion réussie dans la vie socio-économique, y compris des difficultés à trouver de l'emploi, le logement et les services en matière de toxicomanie ou des problèmes de santé mentale ; d'énormes arriérés de pensions alimentaires pour leurs enfants ; et les défis dans la réintégration dans leur famille. De même, lorsque les gens sont forcés de se déplacer d'un endroit à un autre en raison de conflits, catastrophes naturelles ou d'autres raisons, ils font face à un certain nombre d'obstacles en termes d'intégration économique et sociale dans leurs nouveaux habitats. En conséquence, l'intégration économique et sociale des ex-détenus et des personnes déplacées est devenue un défi de plus en plus important dans de nombreux pays du monde, y compris les pays de l'OCI.

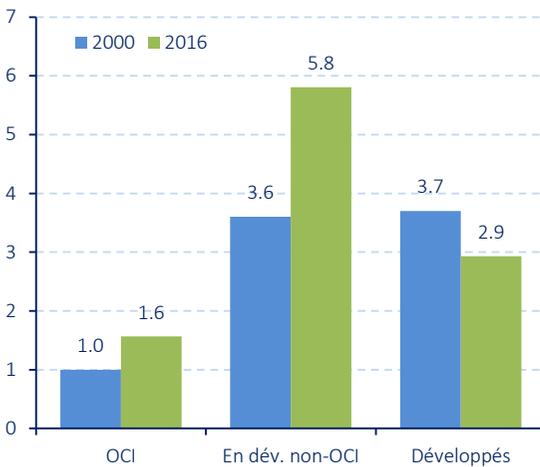
L'intégration des ex-détenus et des personnes déplacées nécessite des politiques multidimensionnelles. En particulier, dans la sphère économique, l'intégration de ces personnes est très importante pour les pays de l'OCI, car dans la plupart des pays membres, des ex-détenus et personnes déplacées doivent faire face à des questions d'adaptation économique. Dans le marché du travail, ils doivent aussi faire face à un certain nombre d'obstacles au travail, qui peuvent inclure des compétences professionnelles désuètes ou inadéquates et des qualifications personnelles et la perception négative des employeurs envers ces groupes. À moins qu'ils reçoivent une aide spéciale pour la réinsertion sociale et économique, ils deviennent fréquemment pris dans un cycle d'échecs de l'intégration, la récidive, la condamnation et le rejet social.

À cet égard, le présent chapitre examine la question de la réinsertion économique des ex-délinquants et l'intégration des personnes déplacées dans les pays de l'OCI. Il commence par examiner de près l'état des prisonniers et les obstacles qu'ils rencontrent, et souligne l'importance de l'intégration économique des ex-délinquants dans les pays membres de l'OCI. Il présente ensuite l'état des personnes déplacées dans les pays de l'OCI et l'importance des programmes de réinsertion liés. Enfin, le chapitre examine les modèles alternatifs à promouvoir l'employabilité chez les ex-détenus et personnes déplacées.

5.1 État des prisonniers dans les pays membres de l'OCI

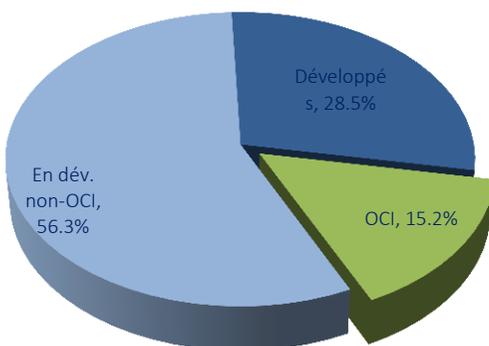
Un détenu est une personne maintenue en prison par la décision de l'autorité juridique responsable suite à une condamnation d'un crime. Les détenus sont privés de la plupart des droits d'un citoyen libre. La part importante des prisonniers est également composée de détenus provisoires/ prévenus. Les détenus provisoires sont détenus pendant les enquêtes pénales et les procès en cours. Ils sont seulement arrêtés au cours de la période visée par l'enquête jusqu'à ce tribunal ou organe juridique responsable ne prenne une décision finale.

Graphique 5.1: Population carcérale (en millions)



Source: Données du World Prisoner Brief.

Graphique 5.2: La répartition de la population carcérale, 2016



Source: Données du World Prisoner Brief.

Les détenus sont privés de la plupart des droits d'un citoyen libre. La part importante des prisonniers est également composée de détenus provisoires/ prévenus. Les détenus provisoires sont détenus pendant les enquêtes pénales et les procès en cours. Ils sont seulement arrêtés au cours de la période visée par l'enquête jusqu'à ce tribunal ou organe juridique responsable ne prenne une décision finale.

Au cours des dernières décennies, la population carcérale a montré une tendance et a augmenté d'environ 2 millions depuis l'an 2000. En 2016, il y a environ 10,3 millions de personnes détenues dans les prisons à travers le monde, dont 1,56 millions sont dans les États membres de l'OCI (Graphique 5.1). En tant que groupe, les pays de l'OCI gardent le plus petit nombre de personnes dans les prisons par rapport aux pays en développement non membres de l'OCI et les pays développés. Pourtant, la part des pays de l'OCI dans le nombre total mondial de détenus a augmenté ces dernières années et a atteint à 15 % en 2016 (Graphique 5.2).

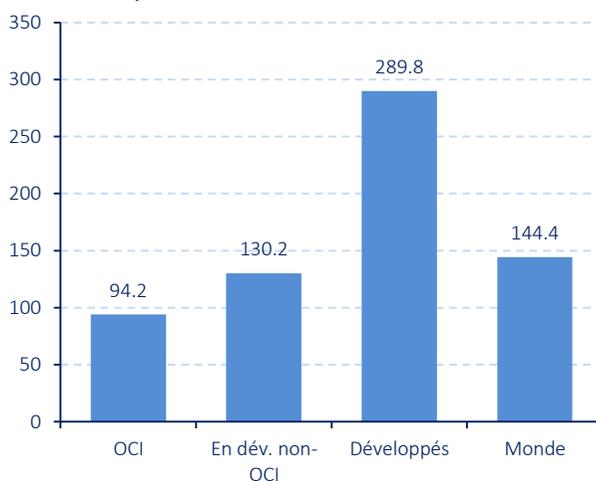
Le graphique 5.3 illustre le nombre moyen de détenus par 100 000 personnes dans la population nationale. En 2016, le nombre moyen de détenus pour 100 000 habitants était de 94,2 dans les pays de l'OCI, ce qui est inférieur à la moyenne mondiale (144,4) ainsi que les moyennes des pays en développement non membres de l'OCI (130,2) et des pays développés (289,8) en 2016.

Au niveau de chaque pays, le Turkménistan a le plus grand nombre de prisonniers par 100 000 personnes (583) entre les pays membres de l'OCI et est le seul pays de l'OCI se trouvant parmi les Top 10 à l'échelle mondiale. Les Maldives (341) et le Bahreïn (301) sont les autres pays de l'OCI se classant parmi les trois premiers en termes de nombre de prisonniers par 100 000 personnes dans la population nationale (Graphique 5.4).

Réinsertion économique et obstacles rencontrés par les ex-délinquants

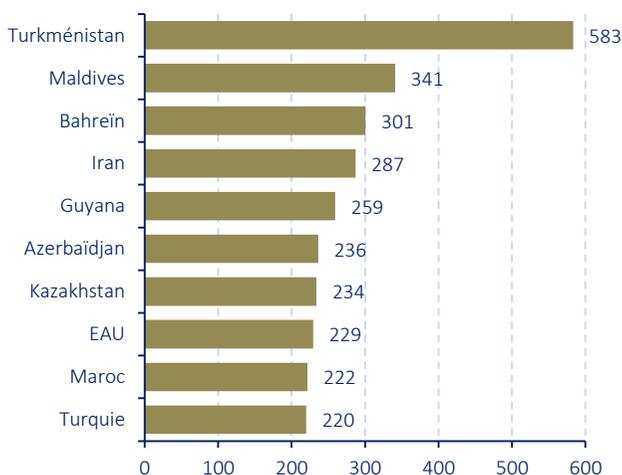
Les programmes de réinsertion sont souvent basés sur une approche de gestion de cas et couvrent un éventail d'interventions. Ces interventions sont conçues pour aider les délinquants à se préparer pour leur libération du confinement en leur permettant d'acquérir les compétences requises pour réussir au sein de la communauté, faire face aux défis personnels et aux facteurs associés à leur comportement criminel, et établir les contacts et relations nécessaires dans la communauté (Griffiths et al. 2007). Pourtant, dans la plupart des pays en développement, y compris les états membres de l'OCI, la plupart des individus sont libérés de prison dans leur communauté

Graphique 5.3: Population carcérale (par 100 000 habitants), 2016



Source: Données du World Prisoner Brief.

Graphique 5.4: Pays de l'OCI avec le nombre des prisonniers le plus élevé (par 100,000 personnes), 2016



Source: Données du World Prisoner Brief.

sans supervision ou services de réinsertion. La majorité des détenus rejoignent un petit nombre de communautés ayant des taux élevés de pauvreté, de criminalité, de chômage, ainsi qu'un minimum d'opportunité et d'aide économique comme le logement.

Les ex-délinquants font aussi face à des obstacles importants. Les obstacles bien connus d'accès à l'enseignement, la formation professionnelle, un emploi rémunéré, le logement, le traitement de l'abus de substances et la santé mentale confrontent les délinquants après leur libération. Ces obstacles et d'autres présentent des défis qui contribuent à la récidive. Très souvent, les ex-délinquants n'ont pas le niveau d'éducation ou de compétences professionnelles, y compris les compétences générales ou les "soft skills" comme la ponctualité et la communication qui sont indispensables pour obtenir et maintenir un emploi. En outre, de nombreux États limitent, parfois inutilement, la possibilité des ex-délinquants à obtenir des licences professionnelles ou bénéficier de soutien de travail. La maladie mentale, la toxicomanie, et d'autres problèmes de santé peuvent également constituer des obstacles importants à l'obtention et le maintien d'un emploi- et peuvent conduire à la récidive (Griffiths et al. 2007).

Des programmes et des mécanismes efficaces sont nécessaires afin de protéger les sociétés et réduire les obstacles rencontrés par les ex-délinquants de même que prévenir la récidive et d'arrêter le cycle de l'échec de l'adaptation des récidivistes. Une caractéristique clé de la réussite des stratégies de prévention du crime est l'attention à la réinsertion sociale des ex-détenus dans la collectivité et le développement d'interventions visant à réduire les niveaux de récidive. Parallèlement à l'intégration sociale, la réintégration économique en particulier l'emploi des ex-détenus est important, parce que l'emploi offre plus que le revenu nécessaire pour soutenir les conditions matérielles adéquates. Il fournit également la structure et la routine, et un moyen de passer le temps. Il offre des possibilités aidant à étendre notre réseau social pour intégrer d'autres membres productifs de la société. En plus, l'emploi peut contribuer à l'amélioration de l'estime de soi et d'autres éléments de la santé psychologique (Graffam et al., 2004 : 1). La recherche a constaté que les ex-prisonniers qui sont en mesure d'obtenir un emploi légitime, en particulier des postes de qualité à des salaires plus élevés sont moins susceptibles de récidiver que les ex-prisonniers sans possibilités d'emploi légitime (Griffiths et al. 2007).

Plus important, les délinquants ont identifié l'emploi comme un facteur clé de succès après la mise en liberté (Burke, 1997). Néanmoins, les délinquants libérés de la prison font face à une multitude de défis en ce qui concerne l'obtention d'un emploi. Il s'agit notamment de facteurs personnels tels que la faible estime de soi, le manque de motivation, le déficit de compétences, le manque de formation, la maladie mentale et la toxicomanie ; le manque de logement stable ; les facteurs sociaux tels que l'influence négative des pairs, l'absence de soutien familial et de mauvais antécédents professionnels (Visher, et al., 2005 ; Rakis, 2005; Graffam, et al., 2004).

L'obtention d'un emploi légal est l'un des meilleurs prédicateurs de la réussite après la mise des ex-prisonniers en liberté (Visher, Winterfield et Coggeshall, 2005). En outre, la relation entre l'emploi et la réduction de la récidive peut être fortement influencée par l'interaction des facteurs suivants : hébergement stable, ayant des compétences liées à l'emploi, ne pas avoir de problèmes liés à la toxicomanie, et être proactif en demandant de l'aide pour la recherche d'emploi (Niven et Olagundoye, 2002). Les chercheurs ont noté qu'il est essentiel que les besoins individuels des ex-prisonniers soient identifiés et associés à des services spécifiques. Parmi les plus importantes interventions axées sur l'emploi sont les classes de préparation à l'emploi, la formation professionnelle, la certification du Gouvernement en direct (GED), la formation professionnelle, le placement à l'emploi, et la création d'une surveillance par un gestionnaire de cas (Visher, Winterfield et Coggeshall, 2005).

Il ne fait guère de doute que l'emploi légitime est d'une importance vitale dans la réinsertion des délinquants dans leurs collectivités (Rakis, 2005 ; Seiter, 2002). Il est également important que les services liés à l'emploi soient fournis sur un continuum à partir du moment où un délinquant entre dans la prison jusqu'à leur libération dans leur collectivité. L'évaluation professionnelle devrait se faire au début de la peine imposée au contrevenant et devraient orienter les services liés à l'emploi futur offerts aux délinquants. L'évaluation professionnelle fournirait une série de points de référence pour évaluer les progrès de l'état de préparation du délinquant à l'emploi (Griffiths et al. 2007).

Le succès de ce continuum peut être subordonné à l'élaboration de politiques et de procédures qui sont développées par les établissements correctionnels, les organismes de libération conditionnelle, les services correctionnels communautaires, le secteur privé et les organismes communautaires. Tout aussi important est que les organismes de libération conditionnelle et les organismes correctionnels communautaires doivent être donnés la possibilité de fournir des données à des agents de correction institutionnelles en matière de formation professionnelle et de services de préparation à l'emploi qui sont proposés aux détenus. Cela serait avantageux car il s'agit d'assurer que des mesures précédant la libération seront prises pour résoudre les besoins de post-libération des prisonniers (Rakis, 2005).

5.2 Les personnes déplacées dans les pays membres de l'OCI

Selon les principes directeurs sur les déplacements internes, les personnes déplacées (aussi connu en tant que 'PDI') sont des « personnes ou groupes de personnes qui ont été forcées ou obligées de fuir ou de quitter leur foyer ou leur lieu de résidence habituel, notamment en raison de ou afin d'éviter les effets d'un conflit armé, des situations de violence généralisée, des violations des droits de l'homme ou des catastrophes naturelles ou humaines, et ceux qui n'ont pas franchi de frontière internationalement reconnue. La très grande majorité des personnes déplacées sont les femmes et les enfants qui sont particulièrement à risque

d'abus de leurs droits fondamentaux. Plus souvent que les réfugiés, les personnes déplacées ont tendance à rester à proximité ou sont piégés dans les zones de conflit, prises entre les feux croisés et risquées d'être utilisées comme des pions, des cibles ou des boucliers humains par les belligérants (ONU-OHCHR, n.d.).

Au cours de la dernière décennie, les personnes déplacées ont également devenu une question importante dans les pays de l'OCI, en raison des conflits armés qui ont eu lieu ces dernières années, comptant une grande partie de déplacement de la population civile à l'intérieur ou à travers les frontières, en particulier dans la Syrie, l'Afghanistan et l'Iraq. Au total, les conflits et la violence représentent environ 60 % de la migration forcée (FICR, 2012). L'instabilité politique, la faiblesse de la gouvernance et la répression de l'État en tant que sources de crises humanitaires sont parmi les principaux facteurs forçant des milliers de personnes à fuir au-delà des frontières, comme ce fut le cas en Libye et en Somalie. Les crises humanitaires provoquées par les catastrophes naturelles et les changements environnementaux, tels que les inondations, les cyclones, les tremblements de terre et les sécheresses prolongées dans des pays comme le Pakistan, le Bangladesh et le Soudan, aussi conduisent à la réinstallation de grandes populations dans les régions. La récurrence de la sécheresse dans certaines régions de l'Afrique subsaharienne minent les moyens de subsistance et sont une cause principale du déplacement de millions de personnes qui dépendent de l'agriculture de subsistance (SESRIC, 2017a).

Dans les cas où la capacité de faire face ou s'adapter à des situations extrêmes manque déjà, des conflits et des violations des politiques exacerbent d'avantage la crise humanitaire. En tant que pays où les catastrophes d'origine naturelle ou humaine coïncident plus fréquemment, les personnes d'origines somaliennes font souvent face à la tragédie. L'année 2011 a vu en particulier un degré très élevé de déplacements internes et régionaux, avec des dépenses atteignant 1,5 millions et 1 millions de personnes respectivement (IFRC, 2012). Alors que certaines personnes soient déplacées en raison d'incidents de violence politique ou changements de l'environnement, la majorité ont été déplacées par une combinaison des deux facteurs. La sécheresse et le conflit au Mali a également conduit des centaines de milliers de personnes à fuir leurs foyers. Quand la sécheresse se combine avec les conflits ou la violence politique, l'insécurité alimentaire devient un facteur majeur qui force les populations n'ayant presque pas de capacités de faire face à la migration.

Il serait juste de dire que les causes de déplacements des populations sont de plus en plus entrelacées et se renforcent mutuellement dans le monde, en particulier dans la région de l'OCI. Les combinaisons des facteurs de stress chronique précédents tels que le manque de bonne gouvernance ou les événements récurrents peuvent créer une crise humanitaire à cause d'un quelconque événement ou risque (Mies, 2013). La croissance de la population, le retard économique, la faiblesse de la gouvernance, les conflits armés, la violence politique, ainsi qu'une mauvaise planification urbaine sont des facteurs qui affaiblissent d'avantage la

Graphique 5.5: Les PDI dans le monde (assistées par le HCR), 2005-2015

Source: UNHCR.

résilience et exacerbent les effets des catastrophes naturelles et remontent le déplacement. Chaque État pourrait être potentiellement confronté à ces déplacements, soit en tant que pays de destination, de transit ou d'origine. Cela exige une meilleure préparation et coopération entre les États et la communauté internationale pour prévenir et répondre au déplacement et ses causes. En outre, les premiers déplacements temporaires, à l'intérieur ou à travers les frontières, pourraient s'éterniser. Les habitations irrégulières et non planifiées des personnes déplacées peuvent entraîner des villes en rapide expansion qui sont plus vulnérables à l'environnement ainsi que les facteurs socio-économiques.

Selon l'Initiative Nansen (2015), un total de 184,4 millions de personnes a été déplacé par les catastrophes naturelles entre 2008 et 2014, une moyenne de 26,4 millions de personnes nouvellement déplacées chaque année. De ce nombre, une moyenne annuelle de 22,5 millions de personnes ont été déplacées par des risques liés aux phénomènes météorologiques et climatiques. Les déplacements induits par les catastrophes peuvent créer des défis humanitaires, miner le développement et augmenter les problèmes de sécurité. Selon le HCR, 63 millions de personnes sont déplacées de force à travers le monde. Dont 16.1 sont des réfugiés, 37,5 millions sont des personnes déplacées à l'intérieur et 3,2 millions sont des demandeurs d'asile. La Turquie est le plus grand pays d'accueil avec plus de 3 millions de réfugiés, suivi par le Pakistan (1,5 million), le Liban (1,1 millions), en Iran (979 000), l'Éthiopie (736 000) et la Jordanie (664 000). Le graphique 5.5 montre la tendance de déplacement dans le monde au cours de la dernière décennie. Il y a une nette tendance à la hausse du nombre de personnes déplacées au cours de la période considérée (SESRIC, 2017a).

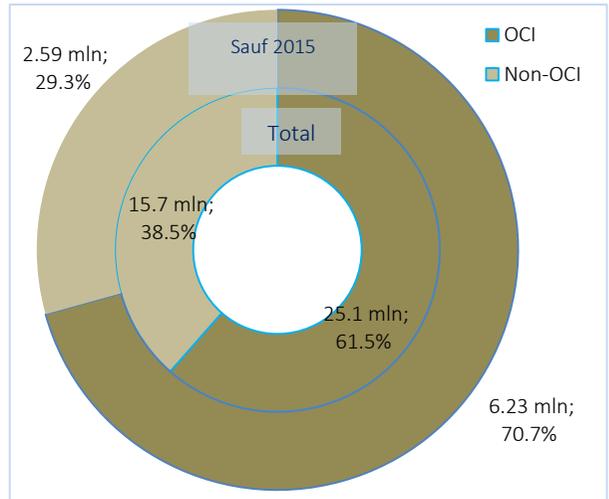
Le Graphique 5.6 montre le déplacement total dans les pays de l'OCI et non-OCI. À partir de 2015, les pays de l'OCI ont représenté 61,5 % de toutes les populations déplacées dans le

monde avec plus de 25 millions de personnes déplacées (cercle intérieur). En outre, 70,7 % de nouveaux déplacements en 2015 ont eu lieu dans les pays de l'OCI (Cercle extérieur). Selon le HCR, le nombre des personnes déplacées à l'intérieur du pays (PDI) protégées/aidées par le HCR dans les pays de l'OCI a également augmenté, passant de 13,5 millions au début de 2014 à 24 millions à la fin de 2015, ce qui indique près de 78 % ou 10,5 millions en seulement deux ans. Ce nombre est passé de 10,8 millions à 13,4 millions de dollars dans les pays de l'OCI au cours de la même période (Graphique 5.7). Cela signifie qu'environ 80 % de tous les nouveaux déplacements internes au cours des deux dernières années ont eu lieu dans les pays de l'OCI. En outre, les pays où les nouveaux déplacements ont eu lieu au cours de cette période ont été parmi les plus vulnérables économiquement et les moins bien placés pour faire face à une crise (IDMC, 2015).

Importance de l'intégration des personnes déplacées à l'intérieur (PDI)

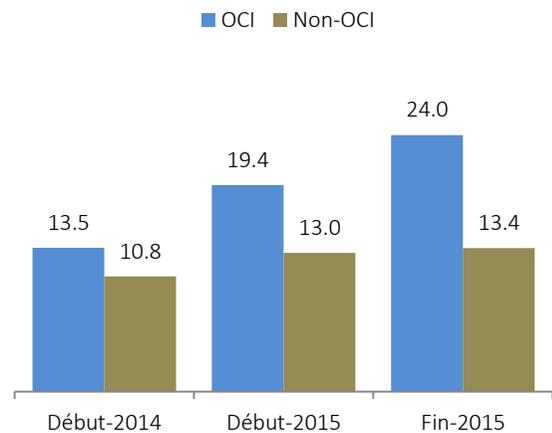
En ce moment dans les pays membres de l'OCI, des millions de personnes déplacées à l'intérieur (PDI) vivent dans des déplacements prolongés. Celles-ci sont des situations où le processus de recherche de solutions durables est bloqué, et/ou où les personnes déplacées sont marginalisées en raison de violations ou d'un manque de protection de leurs droits humains, notamment les droits économiques, sociaux et culturels (Brookings Institute 2011).

Graphique 5.6: Déplacement total dans les pays de l'OCI et non-OCI



Source: Observatoire des situations de déplacement interne (Internal Displacement Monitoring Centre ou (IDMC).

Graphique 5.7: Nombre total de personnes déplacées à l'intérieur (PDI) protégées /soutenues par le HCR.



Source: UNHCR.

La mise en œuvre de solutions durables pour ces millions de personnes déplacées à long terme est compliquée par une série de facteurs, notamment le manque de résolution de conflits, une longue période de reprise économique, et l'insuffisance de l'infrastructure communautaire, la faiblesse de l'état de droit et les conflits de propriété. Ainsi, des approches novatrices par les gouvernements, la société civile nationale et humanitaire, les droits de l'homme et les organisations de développement sont nécessaires pour permettre à ces personnes de reprendre une vie normale. Plus important encore, elle devrait contenir l'intégration économique, politique et sociale et les composants de protection des droits de l'homme et des droits civils des personnes déplacées.

À partir de 2010-2012, le Centre International pour la Justice Transitionnelle (ICTJ) a examiné la capacité des mesures de justice transitionnelle à aborder le déplacement, engager les demandes de justice des personnes déplacées, et soutenir des solutions durables, et analyser les liens entre la justice transitionnelle et les interventions d'aide humanitaire, de développement et de consolidation des acteurs. L'étude conclut que la justice transitionnelle peut faciliter la réintégration par les contributions indirectes de la prestation de reconnaissance aux victimes et de favoriser la confiance, ainsi que d'une manière plus directe en matière de la sécurité et les conditions de sécurité et l'intégration politique, économique et sociale. Cependant, pour réintégrer les personnes déplacées dans une société juste et pacifique, il est important d'adapter un programme de réformes institutionnelles et structurelles et de développement beaucoup plus vaste " (ICTJ, 2012).

L'aide humanitaire, jusqu'à présent, étant le principal instrument des organisations internationales de soutien aux personnes déplacées, a également été conçue pour répondre aux besoins immédiats à court terme, mais elle ne suffit pas pour fournir des solutions durables à un grand nombre de personnes déplacées. Elle peut également causer l'instabilité et peut poser des problèmes de sécurité, en particulier à l'échelle de la société. La réintégration des personnes déplacées a besoin des programmes à long terme.

La réinsertion économique des personnes déplacées à l'endroit où ils ont réinstallé temporairement, est également largement pratiquée et le seul moyen durable de sortir de ce problème (Sert, 2016). La réinsertion économique des personnes déplacées peut contribuer à la force du travail, l'investissement et la promotion de l'économie de la région dans son ensemble (Duthie, 2013). Néanmoins, l'emploi continue d'être un défi pour les personnes déplacées dans la plupart des pays en développement. Ainsi, dans les pays en développement, en particulier dans les membres de l'OCI qui ont un nombre croissant de personnes déplacées, les décideurs politiques devraient mettre en œuvre des politiques pour accroître l'embauche qui finira par renforcer l'intégration économique de ces gens et stimuler l'économie.

Avant de se lancer dans le recyclage des personnes déplacées à l'intérieur (PDI) et le développement professionnel, il est important de fournir une formation et des conseils

visant à assurer leur adaptation au nouvel environnement et soulignant qu'elles ont besoin de trouver un emploi et de déployer des efforts pour améliorer leur situation. Les personnes vivant dans les déplacements internes souvent manquent de compétences efficaces en recherche d'emploi. Beaucoup de gens avaient l'habitude d'être employés de façon continue ou n'avaient pas la nécessité économique de travailler avant d'être déplacés. En outre, les personnes déplacées ne forment pas un groupe homogène en termes d'âge, leur niveau de scolarisation, l'origine ethnique et les compétences professionnelles. Cela doit être pris en compte à divers stades de l'emploi.

Il est également important de fournir de manière efficace les personnes déplacées avec de l'information sur leurs droits et obligations, les possibilités offertes par les projets existants afin de promouvoir l'auto-emploi et l'accès aux ressources d'information des autorités gouvernementales, y compris la mise à jour quotidienne de la base de données nationale pour l'emploi. Cela permettrait d'accroître les possibilités d'emploi, alors qu'un processus simplifié d'enregistrement et un système électronique de tenue de registres, entre autres, permettront de mesurer un impact éventuel des PDI à moyen et à long terme sur le marché du travail.

5.3 Des stratégies alternatives pour l'intégration des ex-délinquants et les PDI

L'intégration économique, en particulier l'emploi, est essentielle pour les ex-détenus et personnes déplacées pour reconstruire leur vie et leur capacité de contribuer à l'économie. Plusieurs pays maintenant reconnaissent spécifiquement l'importance de cette question fondamentale et ont commencé à développer et institutionnaliser la fonction d'intégration économique. Cependant, dans la plupart des pays, les programmes d'intégration économique sont encore mal compris et généralement sous-développés. Ainsi, au lieu de présenter les exemples de pays en développement, cette partie présente quelques pratiques et programmes prometteurs relatifs à la réintégration économique des ex-délinquants et les personnes déplacées dans les pays développés, ce qui peut être adopté par les pays en développement, y compris les pays de l'OCI.

5.3.1 Les modèles de réinsertion pour les ex-prisonniers

Le Modèle SEED

Les compétences pour une participation et un développement efficace (SEED) est un programme des représentants qui a été présenté et mis en œuvre en Angleterre et au Pays de Galles, et ensuite reproduit en Roumanie (flux, 2014). Le but du projet était de former des conseillers de probation qui avaient déjà de l'expérience en consultation pour actualiser leurs compétences et améliorer la qualité dans une probation face à face avec les délinquants. Le kit de formation se compose d'une formation initiale, de la formation de

suivi, et des activités de formation finale en Angleterre en 2011-2012 et reproduit en Roumanie en 2013-2014. L'évaluation de programme de SEED a été fondée sur les perceptions des conseillers des délinquants et d'autres parties prenantes à travers l'analyse de leurs réponses aux questionnaires anonymes et aux entrevues. En moyenne, ils ont trouvé la formation très utile et reproductible dans la pratique.

Le Modèle RExO

La réinsertion des ex-détenus (RExO) a été menée aux États-Unis entre 2005 et 2011, un projet de cinq cycles avec 94 millions de dollars du budget (Wiegand et al. 2015). Là où 24 organismes/bénéficiaires participant au programme, chacun inscrit autour de 200 ex-détenus, au total, 4655 personnes dont 2804 ont été assignées au hasard au groupe programme et 1851 pour le groupe de contrôle. Les personnes affectées au groupe programme ont reçu diverses sortes de services RExO y compris le mentorat, les services de l'emploi et la gestion de cas et les services de soutien. Les membres du groupe de contrôle n'a pas du tout reçu aucuns services de support mais sont ouverts à recevoir des services fournis par leurs communautés respectives et d'autres institutions. Selon l'évaluation de l'impact RExO, suivant une répartition au hasard, les participants aux groupes du programme, en moyenne, ont réussi légèrement mieux que les participants du groupe de contrôle en termes d'emploi. Dans le groupe de programme, 71,3 % des ex-détenus ont été employés dans la première année, comparativement à 67,9 % des ex-délinquants dans le groupe de contrôle. Encore pendant la deuxième année, la différence était encore plus réduite de 68 % pour le groupe du programme comparativement à 65,4 % pour le groupe de contrôle. En outre, il y avait d'autres avantages d'avoir participé au programme, par exemple, la durée moyenne de la première acquisition d'un emploi parmi les membres du groupe programme était 133,9 jours alors que parmi les membres du groupe de contrôle cette durée était égale à 157,1 jours.

Dans l'ensemble, ce programme montre également qu'en raison de la perception que les niveaux d'éducation et de compétences sont généralement plus faibles chez les ex-détenus par rapport à la population en général, les employeurs étaient dissuadés de leur donner un emploi. Surtout, les ex-détenus ont réussi à trouver un emploi dans la construction, la restauration, l'hôtel/hospitalité, entreprises d'aménagement paysager et soins aux pelouses, la fabrication, le télémarketing, l'emploi temporaire, et industries de l'entreposage. En outre, selon l'étude, le ralentissement économique a eu un effet négatif sur les chances de trouver un emploi pour les ex-détenus car ils seraient en concurrence pour des emplois mal payés par rapport à la population en général.

Le Modèle d'emplois de transition (TJ)

TJ cible des personnes difficiles à employer, y compris les gens autochtones avec un casier judiciaire, les réfugiés, les personnes déplacées, les sans-abris et d'autres. Les participants sont présentés avec des occasions d'apprendre, de se faire payer et recevoir un soutien lors de la transition à un emploi à temps plein, un emploi permanent.

Différents modèles peuvent être adaptés dans le programme de TJ tel que les stages, les emplois subventionnés dans les équipes de travail, ou dans des lieux d'emploi. (NTJN, 2011). En 2004-2005, 977 ex-prisonniers ont été assignés à un groupe programme ou groupe de contrôle par échantillonnage aléatoire. Le groupe de contrôle n'a reçu que le soutien de base à la recherche d'emploi alors que le groupe programme est admissible à recevoir toute sorte d'appui du Centre pour les possibilités d'emploi de la ville de New York, (CEO) et les deux groupes ont été surveillés pendant deux ans.

Environ 70 % du groupe programme ont été employées à TJ en moyenne pendant huit semaines. À la fin de la première année de la période d'étude et de contrôle du groupe programme, les participants avaient l'égalité des chances pour l'emploi avec des gains similaires moyens. Au cours des deux années de la période d'étude, les membres du groupe programme étaient significativement moins susceptibles d'être incarcérés, condamnés pour avoir commis un crime ou admis dans une prison de nouvelle condamnation par rapport aux participants du groupe de contrôle. Au cours de la première année, le programme CEO a été très efficace pour réduire les risques de récidive des prisonniers récemment libérés, cependant, en l'an 2, il était efficace pour réduire la récidive aussi pour d'autres participants non récemment libérés de la prison. Même les évaluations rigoureuses n'ont pas révélé la récidive, lors de la troisième année lorsque les gains d'emplois ont déjà disparu. (MDRC, 2009).

5.3.2 Les Modèles pour l'intégration des personnes déplacées

En dépit d'un nombre insuffisant de bonnes pratiques liées à l'intégration économique des personnes déplacées, il existe un certain nombre d'institutions et stratégies reproductibles de coopération internationale dans l'intégration des personnes déplacées. De même que, une part considérable d'institutions existe au niveau national et régional pour l'échange d'expériences, d'outils et de pratiques innovantes. Les forums nationaux pour l'échange de bonnes pratiques d'intégration et de l'emploi des consultations annuelles tripartites sur la réinstallation (ATCR), "Le référentiel HCR-ONG pour la coopération pratique sur la réinstallation : Un référentiel pour l'échange d'idées sur la réinstallation de partenariats et d'autres documents pour le partage des connaissances et des pratiques exemplaires conçues par le HCR, et le réseau de réinstallation (ERN) peuvent coopérer pour la conception, le développement et l'évaluation des programmes d'intégration. Ci-dessous, des projets pilotes et en cours sont présentés comme des exemples qui peuvent être adoptés dans les pays membres de l'OCl.

Le Modèle de placement

Les personnes déplacées, les réfugiés, et d'autres types de migrants forcés peuvent être l'objet de placement. Ceci peut être un service subventionné et non subventionné, ou même d'emploi non rémunéré ainsi qu'un stage. Il pourrait offrir des chances pour les personnes déplacées d'acquérir une expérience de travail, développer des compétences connexes et des relations avec les employeurs.

Le Canada a réussi de pratiquer le modèle pour environ 20 ans où les "Services d'immigration d'établissement et d'intégration" avaient organisés six semaines de stages non rémunérés pour les réfugiés, les personnes déplacées et les migrants. Pour la période entre avril 2012 et mars 2013, le programme atteint un taux de réussite de 79 % pour le total de 61 placements ; 52 % étaient employés par l'employeur, tandis que 16 % ont reçu une offre d'un autre employé, mais pour la même profession, et 10 % ont commencé une propre entreprise ou ont décidé de continuer leur éducation (Ott, 2013).

Le Modèle pilote de RESI

L'initiative des compétences et de l'emploi des réfugiés (RESI) du Centre du commerce international (CCI) est un projet unique nouvellement lancé visant à la création et au développement des micro-entrepreneuriat et le potentiel de l'auto-emploi des réfugiés et des PDI couvrant les domaines d'agriculture, la mode éthique, la décoration intérieure, et les services d'externalisation du processus d'entreprise (BPO).

En particulier, le projet BPO à Dadaab, le Burkina Faso a porté sur l'audit et le développement des connaissances informatiques, des compétences en langue anglaise, de la dactylographie et les compétences dans l'ensemble des affaires parmi les réfugiés. Dans la région de Mentao, au Kenya, cette évaluation a porté sur le tannage du cuir, la coupe et la couture, ainsi que les compétences de travail du métal.

L'ITC a engagé un nouveau projet de RESI couvrant les réfugiés syriens qui ont fui vers la Jordanie et l'Égypte. Il vise à fournir un accès pour les réfugiés syriens aux opportunités du marché du travail la matière de la mode éthique, l'artisanat et de la technologie de l'information (TI).

L'ensemble des initiatives pilotes ont pour but de: d'abord fournir une formation spécialisée, deuxièmement, confirmer le potentiel du marché, et troisièmement, organiser le travail en commun menant à une production commercialement viable, notamment en ce qui concerne la conception du produit et de la qualité, les coûts, ainsi que les quantités produites. La destination finale est de connecter participants de RESI aux acheteurs sur une base commerciale (ITC - RESI).

Le Modèle d'adaptation de qualifications et de recertification

Les personnes déplacées, semblables aux réfugiés et aux autres types de migrants, n'ont pas été, dans la plupart des cas, en mesure d'accéder à l'emploi équivalent à leurs études et expériences de travail. Par exemple, les médecins, les enseignants, les ingénieurs peuvent bénéficier de des pratiques différentes dans les différentes régions, mais il y a un besoin de requalification afin de répondre aux normes de la région d'accueil. Beaucoup de pratiques existent à travers les pays développés qui permettent aux migrants forcés bien formés de renouveler leur certification. Les pays de l'OCI avec les ressources financières durables peuvent adapter et reproduire des pratiques similaires.

Au lieu de lancer des programmes de certification à part entière, les pays membres de l'OCI peuvent également fournir un soutien à la recertification aux migrants qualifiés grâce à l'adoption de pratiques efficaces tels que le programme de recertification des réfugiés (PRR) de Lutheran Social Services aux États-Unis. Le PRR prend en charge les réfugiés hautement qualifiés en offrant du matériel d'étude, des cours professionnels d'Anglais, l'évaluation des diplômes, et les frais d'examen (Rabben, 2013). En ce moment, l'assistance du PRR s'étend pour inclure les comptables, enseignants, infirmières, spécialistes de la technologie de l'information, ingénieurs, avocats, ainsi que aux techniciens en radiologie.

SECTION 6

IMPLICATIONS POLITIQUES

Ce rapport présente une analyse détaillée de la structure de marché du travail dans les pays de l'OCI et fournit des discussions techniques sur plusieurs questions liées au marché du travail qui sont pertinentes pour les pays de l'OCI. Dans ce contexte, le rapport examine le problème de l'inactivité du travail, les politiques du marché du travail pour réduire le chômage, l'emploi des personnes handicapées et la réinsertion économique des ex-délinquants et des personnes déplacées. Dans les principaux indicateurs du marché du travail, il est constaté 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 possédant un niveau d'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 sont plus élevés dans les pays de l'OCI par rapport à d'autres pays en développement et avancés.

Basées sur l'analyse de toutes ces questions dans le contexte des pays membres de l'OCI, les recommandations suivantes sont faites.

Le problème de l'inactivité du marché du travail

Il est important de reconnaître la nature diverse, complexe et profondément enracinée de l'inactivité économique et par conséquent concevoir des interventions appropriées pour faciliter la transition des personnes inactives vers le marché du travail. Il est évident que la majeure partie de l'inactivité économique se produit en raison de la jeunesse et des femmes. Les personnes ayant des maladies de longue durée ou handicapées constituent également une partie de la population inactive dans les pays de l'OCI.

Pour les jeunes qui ne passent pas directement de l'enseignement supérieur à un emploi stable, les transitions sont longues et difficiles. Puisque les défis sont nombreux et concernent plusieurs dimensions politiques, les mesures devraient se concentrer sur les problèmes liés à l'offre et de la demande. Les mesures devraient être tant curatives que préventives. De plus, les personnes souffrant des maladies de longue durée et personnes handicapées ont habituellement des problèmes de santé qui les empêchent de faire leur

travail. Afin d'augmenter leur participation à l'activité économique, elles doivent être correctement prises en charge et le lieu de travail devrait être bien amélioré pour répondre à leurs besoins. Il est également important de faire des efforts pour développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes dès les premières périodes scolaires. Par le biais de politiques spéciales, l'attrait de l'esprit entrepreneurial serait soulevé chez les jeunes, les femmes et les autres groupes cibles.

Afin d'améliorer la participation au marché du travail, il est également essentiel de constamment créer de nouveaux emplois pour accueillir les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Le secteur public peut jouer un rôle dans la création de nouveaux emplois, mais sa capacité est limitée. Par conséquent, il faut faire plus pour offrir un environnement permettant aux entreprises de s'établir et s'élargir afin de créer plus de possibilités d'emploi. En outre, l'accès à l'éducation devrait être amélioré afin d'être en mesure d'exploiter pleinement le potentiel de la jeunesse qui ont un niveau d'éducation élevé un emploi de meilleure qualité.

Les inégalités entre les sexes sur le marché du travail doit être réduite. Les jeunes femmes sont généralement plus susceptibles d'atteindre un niveau d'enseignement supérieur que les jeunes hommes. Ceci implique que le potentiel des femmes à la population active représente non seulement une vie sociale, mais également une perte économique, puisque l'investissement réalisé dans l'éducation des femmes ne conduira à aucune utilité économique.

L'entrée dans le marché du travail de ceux qui ne sont pas en mesure de s'engager dans l'activité économique en raison d'engagements familiaux peut être facilitée par une aide adéquate et des opportunités. Le détachement de marché du travail peut limiter les possibilités pour les personnes de ce groupe pour développer leur potentiel personnel et contribuer positivement à l'économie nationale. Afin d'éviter un gaspillage de potentiel humain, les obstacles qui entravent la réussite de la transition de ces personnes en situation d'emploi devraient être réduites. Encore une fois, il est important de promouvoir le développement des compétences, la motivation et la confiance pour une plus grande appartenance au marché du travail.

Enfin, il est également important d'aborder la difficulté et l'évolution des attitudes sociales envers les groupes défavorisés sur le marché du travail et de contribuer à l'amélioration de l'emploi pour les travailleurs âgés, les personnes souffrant de problèmes de santé mentale, les personnes déplacées et les ex-délinquants. Des recommandations plus spécifiques pour intégrer les personnes handicapées, les personnes déplacées et les ex-délinquants dans la population active sont présentées d'avantage dans cette section.

Politiques du marché du travail pour réduire le chômage

Afin de traiter certains des principaux défis du marché du travail, la plupart des pays en développement mettent en œuvre diverses politiques du marché du travail. Ces dernières comprennent généralement les services et les programmes de l'emploi qui visent à

renforcer les capacités des demandeurs d'emploi ainsi que des mesures visant à élargir l'ensemble des possibilités d'emploi dont les demandeurs d'emploi peuvent profiter. Elles sont mises en œuvre dans différents contextes dans différents pays avec des résultats différents, selon le contexte économique, les ressources, l'environnement institutionnel et la capacité administrative.

Il n'y a pas d'approche unique dans la conception et la mise en œuvre de ces politiques du marché du travail (PMT) en matière de réduction du chômage. Il existe un besoin évident d'évaluations d'impact pour identifier les bonnes pratiques et de mieux évaluer ce qui marche et dans quelles circonstances. La composition et l'ampleur de ces politiques devrait être déterminées sur la base des éléments de preuve et l'évaluation de l'impact. Les bonnes pratiques d'autres pays peuvent être utilisées, mais il n'y a aucune garantie que les politiques qui ont connu un succès dans un pays vont également travailler dans un autre pays ou région.

Les institutions appropriées sont essentielles pour une mise en œuvre efficace. Avec des institutions en place, il peut être évité que les PMT sont transformées en programmes de remplacement du revenu sans travail ou formation. En tant que principale agence dans la plupart des cas, le service public de l'emploi peut avoir besoin d'une capacité suffisante en termes de compétences, les effectifs et la couverture régionale.

Si de nombreux pays sont en train d'essayer de créer ou renforcer les institutions du marché dans la conception et l'exécution de divers instruments de politique, ces institutions sont encore plutôt inefficaces à obtenir les résultats escomptés. Bien que la preuve indique les avantages de la décentralisation, il convient aussi de s'assurer la coordination et la surveillance, notamment dans les situations de la faiblesse des institutions de prestation. Cependant, il y a un besoin d'une forte orientation locale quand il s'agit de la mise en œuvre des programmes afin d'être en mesure de mieux adapter les politiques aux spécificités et besoins locaux du marché du travail (OCDE, 2013b).

Un financement suffisant est également nécessaire pour les PMT efficaces. Cependant, dans de nombreux cas, ils sont en dessous des niveaux souhaités. Dans de tels cas, les coûts d'opportunité des dépenses de politiques actives du marché du travail (PAMT) devraient également être pris en considération pour évaluer si l'argent disponible pour les besoins de l'emploi peut être dépensé plus efficacement que par le biais de mesures actives. Mais les solutions de rechange moins coûteuses ne signifient pas qu'elles sont plus efficaces. Les pays devraient également assurer un bon équilibre entre des mesures générales et moins chères (telles que l'aide à la recherche d'emploi), et les mesures plus spécifiques et intensives, mais plus coûteuses, ciblées sur les groupes à risque d'être déconnecté du marché du travail. Il est également important de s'assurer que les programmes sont en grande partie déterminés par la demande et intègrent les entreprises du secteur privé.

En principe, quiconque participe aux programmes du marché du travail peut bénéficier des politiques bien-conçues et mises en œuvre. Cependant, les gouvernements sont confrontés couramment à des compromis entre l'efficacité politique et la large couverture. Dans ces

cas, les tentatives visant à offrir un éventail complet de mesures d'activation à chaque personne pourraient saturer les institutions politiques pertinentes. Une décision importante concerne la question de savoir si les ressources limitées doivent donner la priorité aux groupes qui sont relativement proches au marché du travail et aux bonnes chances de l'emploi, ou si la politique devrait se concentrer sur les personnes les plus défavorisées avec de multiples obstacles à l'emploi et le plus grand besoin de soutien.

Les programmes de formation et d'incitations à l'emploi devraient être bien conçus et ciblés pour les groupes les plus défavorisés et vulnérables tels que les chômeurs de longue durée, les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs âgés. Avec les constantes évaluations de ces programmes, il convient de s'assurer qu'ils ont des impacts positifs sur l'ensemble de l'activité économique et la productivité sans alourdir excessivement les finances publiques. Afin de stimuler l'apprentissage à partir des expériences, les évaluations systématiques sont également nécessaires pour statuer sur les politiques d'être élargies, adaptées, fusionnées ou terminées. Afin de faire marcher les politiques du marché du travail (PAMT), elles devraient évoluer vers un instrument politique plus permanent pour la gestion du changement plutôt que d'être une solution rapide pour les urgences.

Une autre dimension importante est que les politiques du marché du travail ne devraient pas être considérées isolément. Il est généralement utile pour les programmes de combiner plusieurs éléments, tels que la formation, la pratique professionnelle, la subvention salariale et/ou les éléments d'aide à la recherche d'un emploi. Il existe généralement des liens importants entre les divers PMT. De plus, le succès de ces politiques repose sur la coordination soignée et l'utilisation efficace des synergies entre elles. Par exemple, la fourniture de l'activation des mesures telles que la formation ou l'orientation professionnelle peut être complétée par des incitations financières pour y participer, car il existe d'importantes synergies entre ces politiques actives et passives. Si de telles complémentarités politiques sont mieux exploitées, le succès global des PMT peut être augmenté.

La relation entre les PAMT et l'économie informelle exigent une attention particulière. Les PAMT comme la formation pourraient être utilisées pour améliorer la productivité des travailleurs informels, tandis que les travaux publics peuvent mettre en place des infrastructures, en fournissant un premier pas vers la formalisation. D'autres politiques telles que les prestations liées à l'exercice pourraient agir comme une incitation à officialiser l'emploi.

L'emploi des personnes handicapées

Le handicap est extrêmement diversifié et il est estimé d'affecter à partir d'1 sur 7 personnes à travers le monde. Les pays membres de l'OCI ne sont pas à l'abri de tels faits sous-jacents et abritent des millions de personnes handicapées, qui ont besoin de l'éducation, de la formation et du développement des compétences ainsi qu'un emploi parmi d'autres besoins. En raison de l'absence ou l'insuffisance d'arrangements institutionnels dans le marché du travail, les investissements limités dans le système de

santé et de réadaptation, les normes sociales et les mythes, nombreuses personnes handicapées qui vivent dans les pays membres de l'OCI soit restent hors de la main-d'œuvre ou ne peuvent pas trouver un travail.

À la lumière de ce qui précède, les pays membres de l'OCI devraient faire plus d'efforts pour répondre aux besoins des personnes handicapées en créant des mécanismes pour obtenir des informations de leur part. La suppression des obstacles et l'amélioration de l'accès aux services publics exigent la contribution de personnes handicapées, qui sont les plus familières avec et affectées par de tels obstacles surtout au travail.

L'amélioration des résultats pour la santé des personnes handicapées en améliorant l'accès à des soins de santé abordables et de qualité des services, qui en font le meilleur usage des ressources disponibles, devraient être une partie intégrante de l'élaboration des politiques, tout en abordant l'emploi des personnes handicapées. À cet égard, il est essentiel pour les pays membres de l'OCI d'évaluer les politiques et services, définir les priorités pour réduire les inégalités en matière de santé et de prévoir des améliorations pour l'accès et l'inclusion. Les services de réadaptation et d'aides techniques peuvent considérablement améliorer la capacité physique et émotionnelle des personnes handicapées qui peuvent les encourager à être des membres actifs de la population active. À cet égard, il est essentiel d'assurer le succès de la coopération entre les centres d'emploi et du travail et les établissements de santé pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées.

Comme dans le secteur de la santé, l'éducation, la formation professionnelle et les programmes de formation doivent être inclus afin de leur permettre de développer les compétences nécessaires qui sont exigées par le marché du travail. À cet égard, les pays de l'OCI doivent examiner leurs politiques nationales de l'éducation afin de les rendre plus incluses, ce qui peut mieux servir les personnes handicapées.

Afin de surveiller, d'évaluer et d'élaborer des politiques pour répondre aux défis de l'emploi des personnes handicapées, les décideurs ont besoin des statistiques fiables, des rapports analytiques et des analyses d'impact. Toutefois, dans de nombreux pays en développement y compris les pays de l'OCI, l'information et données disponibles sur les personnes handicapées ne sont pas toujours conformes aux normes internationales fixées par les organisations internationales. À cet égard, les pays de l'OCI doivent améliorer leurs capacités sur des données et surveiller les personnes handicapées, afin de contrôler leur état sur des questions comme le niveau d'éducation, l'emploi, la sécurité sociale et le paiement de la prime en vue d'élaborer et mettre en œuvre des politiques efficaces. Dans ce contexte, il pourrait être important d'augmenter les capacités des institutions de recherches nationales, les universités et les centres spécialisés sur les personnes qui mènent des activités de recherches sur les personnes handicapées.

La sensibilisation de la société en particulier parmi les employeurs seraient probablement une façon de les aider à surmonter certains défis, tels que les normes sociales, l'incrédulité etc. qui entravent l'emploi des personnes handicapées. Dans ce contexte, les institutions publiques peuvent organiser des ateliers et des campagnes de lancement des campagnes

des médias publiques. En outre, la promotion des programmes de la réadaptation à base communautaire aideront les membres de la société à mieux comprendre les personnes ayant des besoins spéciaux et les aider dans leur inclusion et intégration dans la vie professionnelle.

Des quotas en matière d'emploi et des incitations spéciales pour les employeurs ont aidé un grand nombre de personnes handicapées à travers le monde à trouver un emploi. À cet égard, les pays de l'OCI sans de telles ententes doivent envisager de reconsidérer leur législation existante, les règles et règlements afin d'améliorer les résultats du marché du travail à des personnes handicapées.

En réduisant les obstacles pour augmenter l'accès à la microfinance pour les personnes handicapées serait une option d'une politique efficace car l'auto-emploi est plus fréquent chez les personnes handicapées. Les éléments de preuve montrent aussi que les personnes handicapées peuvent être de bons entrepreneurs efficaces, ainsi des efforts devraient être faits afin de les inclure dans les programmes de microfinance. Cela peut être fait en offrant de l'aide dans l'élaboration des plans d'affaires, l'éducation des micro-prêteurs en ce qui concerne le handicap, ou d'établir des garanties de prêt pour les personnes handicapées.

Il est essentiel d'élaborer des plans nationaux pour les personnes handicapées avec la participation de différents ministères (p. ex., la santé des femmes, de la famille, du travail, de transport et de communication) pour augmenter la participation des personnes handicapées dans la vie active. Dans de nombreux cas, cela exige l'inclusion des personnes handicapées dans les plans nationaux pour l'emploi (PNE). Selon l'OIT (2015c), sans l'établissement de partenariats avec la collectivité des personnes handicapées surtout à travers les organisations de la société civile, il est moins susceptible de préparer et mettre en œuvre un Plan national pour l'emploi (PNE) pour les personnes handicapées. À cet égard, les pays de l'OCI sont encouragés à profiter de l'expérience des organisations internationales telles que l'OIT (par exemple Directives de l'OIT sur le développement du PNE) et les pays qui ont finalisé la préparation du plan national inclusif pour emploi (PNE) pour les personnes handicapées, comme le Libéria et les Seychelles.

Au niveau de l'OCI, il y a des options politiques que l'OCI peut utiliser afin d'aider les personnes handicapées dans le domaine de l'emploi. Tout d'abord, l'OCI peut organiser des réunions/fora pour mettre en évidence l'importance de la question et de mettre en place un mécanisme de surveillance dans ce domaine. Deuxièmement, l'OCI peut intensifier ses efforts avec l'ONU afin d'encourager les pays membres à signer et ratifier la déclaration universelle sur les personnes handicapées, la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées (CDPH). L'OCI peut aussi jouer un rôle dans l'activation d'impliquer les pays membres et de suivre d'autres initiatives internationales dans ce domaine tel que le Plan d'action mondial de l'OMS et les ODD qui comprennent plusieurs cibles sur les personnes handicapées.

Au cours de la dernière décennie, l'OCI a développé avec succès le Programme d'action stratégique de la santé de l'OCI de 2014 à 2023 (OCI-SHPA) dans le domaine de la santé et

le plan d'action de l'OCI pour la promotion de la femme (OPAAW) dans le domaine de l'égalité des sexes et les droits des femmes avec la participation des pays membres et d'autres parties prenantes. À la lumière des déclarations universelles et initiatives internationales sur le handicap, les ODD et en prenant en considération le programme d'action décennal de l'OCI : 2016-2025 et les expériences de l'OCI dans d'autres plans d'action (p. ex. OPAAW, OCI-SHPA), le Secrétariat général de l'OCI, les institutions appropriées de l'OCI, et les pays membres doivent élaborer un Plan d'Action de l'OCI sur les personnes handicapées afin de leur fournir une orientation adéquate et une liste des points d'action en vue d'améliorer le bien-être des personnes handicapées, y compris leurs conditions sur le marché du travail. Quant à l'élaboration de ce plan d'action, il est très important de profiter de l'expérience des institutions internationales (p. ex. ONU, OMS, Banque mondiale), les initiatives nationales des pays membres de l'OCI ainsi que les organisations de la société civile travaillant dans ce domaine.

Les institutions de l'OCI peuvent également jouer un rôle actif dans l'examen des questions relatives à l'emploi des personnes handicapées. Par exemple, SESRIC peut organiser ou faciliter l'organisation de la formation visant à améliorer les compétences des personnes handicapées. Le CIDC peut régulièrement organiser des foires et expositions pour faire connaître et promouvoir des produits fabriqués par des personnes handicapées vivant dans les pays de l'OCI. Le groupe de la Banque islamique de développement peut affecter des fonds dédiés à soutenir les entrepreneurs handicapés vivant dans les pays de l'OCI. L'IRCICA peut prolonger certaines formes de soutien aux personnes handicapées qui sont intéressés à apprendre sur la culture islamique et le patrimoine, et le développement des compétences dans les arts islamiques

Le Secrétariat général de l'OCI et ses institutions pertinentes peuvent mener certaines initiatives de sensibilisation au niveau de l'OCI en organisant une série de manifestations régionales, d'ateliers et de séminaires sur l'emploi des personnes handicapées, ainsi que de promouvoir l'échange des meilleures pratiques et politiques entre les pays membres dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées.

Réintégration économique des ex-délinquants et des personnes déplacées

Afin de protéger la société et réduire les obstacles rencontrés par les ex-délinquants pour prévenir la récidive et arrêter le cycle de l'échec de l'adaptation par des récidivistes, il devrait y avoir des programmes et des mesures efficaces. À cet égard, les interventions gouvernementales devraient commencer avant la libération des prisonniers et en fournissant la formation personnelle de développement et les programmes d'éducation.

L'évaluation professionnelle devrait se faire au début de la peine infligée au délinquant et devraient mener l'avenir des services liés à l'emploi qui sont offerts aux délinquants. Le succès de ce continuum peut être subordonné à l'élaboration de politiques et de procédures qui sont développés entre les établissements correctionnels, les organismes de libération conditionnelle, les services correctionnels communautaires, le secteur privé et les organismes communautaires.

Après leur libération, les ex-détenus devraient participer à des activités et des projets sociaux. Ils doivent devenir actifs et contribuer à la société avec l'aide de leurs mentors, les agents du service de la communauté. Il est important que les services liés à l'emploi soient fournis sur un continuum à partir du moment où un délinquant entre dans la prison jusqu'à leur libération dans leur collectivité. L'obtention d'un emploi légal est également l'un des meilleurs prédicateurs de la réussite après la mise des ex-prisonniers en liberté. Enfin, il est primordial de lancer des programmes, qui sont liées à la prise de conscience du public pour lutter contre les stigmates liés à l'incarcération et les stéréotypes que tous les ex-détenus sont des criminels

La mise en œuvre des solutions durables pour les millions de personnes déplacées (PDI), des approches novatrices par les gouvernements, la société civile nationale et humanitaire, les droits de l'homme et les organisations de développement sont nécessaires pour permettre à ces personnes de reprendre une vie normale. Tout d'abord, il y a une nécessité d'établir une base de données sur les compétences de base des personnes déplacées afin de faciliter le jumelage employé avec les employeurs et les institutions qui offrent des programmes de formation et de requalification.

Avant de se lancer dans le recyclage des personnes déplacées à l'intérieur (PDI) et le développement professionnel, il est important de fournir une formation et des conseils visant à assurer leur adaptation au nouvel environnement et soulignant qu'elles ont besoin de trouver un emploi et de déployer des efforts pour améliorer leur situation.

Les politiques qui ont une discrimination positive en faveur des personnes déplacées peuvent être aussi bénéfiques pour l'intégration économique des personnes déplacées, dans laquelle les personnes déplacées peuvent avoir accès à un taux d'intérêt des prêts de la Banque mondiale et d'autres possibilités pour les PME ou d'autres activités économiques.

Pour les personnes déplacées qui désirent rentrer au pays, l'attribution des terres et la réinstallation sécuritaire sont aussi des éléments importants de réinsertion économique. Les gouvernements doivent donc fournir un support adéquat pour une réinstallation sûre. Il devrait aussi y avoir un bon mécanisme pour résoudre les différends liés à l'attribution des terres.

REFERENCES

- Adioetomo, S.M, D. Mont and Irwanto. 2014. Persons with Disabilities in Indonesia: Empirical Facts and Implications for Social Protection Policies, Jakarta, Indonesia, Demographic Institute, Faculty of Economics, University of Indonesia in collaboration with Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K), Jakarta, Indonesia.
- Alfarran, A. (2016). Increasing women's labour market participation in Saudi Arabia: the role of government employment policy and multinational corporations (Doctoral dissertation, Victoria University).
- Alin, H., Agriva M., Nuryakin, C. (2015), Persons with Disabilities (PWD) and Labor Force in Indonesia: A Preliminary Study, LPEM-FEUI Working Paper 003, ISSN 2356-4008.
- Al-Munajjed, M. (2010) Women's employment in Saudi Arabia: a major challenge. Booz & Co.
- Aluwaisheg, A.A (2013) Saudi employment and gender gap", Arab News, 3 February 2013.
- Arlette, S. F. (2012), Disability and Labour Force Participation in Cameroon, African Economic Conference, Paper No. 192.
- Armingeon, K. (2007), "Active labour market policy, international organizations and domestic politics," *Journal of European Public Policy*, 14:6, 905-932.
- Armstrong, D. (1997). 'Unemployment and inactivity amongst teenagers: An empirical analysis for Northern Ireland.' *Work, Employment and Society*, 11, 2, 347-363.
- Astray-Caneda, V., Busbee, M., & Fanning, M. (2011). Social learning theory and prison work release programs. In M. S. Plakhotnik, S. M. Nielsen, & D. M. Pane (Eds.), *Proceedings of the Tenth Annual College of Education & GSN Research Conference* (pp. 2-8). Miami: Florida International University. http://coeweb.fiu.edu/research_conference/
- Auer, P., U. Efendioglu, J. Leschke (2008), *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalisation*, second edition, Geneva: International Labour Office.
- Ayesha G. (2013). Evaluation of the interventions performed by support agencies towards the impact of the quality of life of resettled IDPs. *International Journal of Arts and Commerce*. Vol. 2 No. 8
- Bakar, A., & Abdullah, N. (2007). Labor force participation of women in Malaysia.
- Bandura, A. (1991a). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-regulation mechanisms. In R. A. Dienstbier (Ed.), *Perspectives on motivation: Nebraska symposium on motivation* (Vol. 38, pp. 69-164). Lincoln: University of Nebraska Press.

- Barcucci, V., & Mryyan, N. (2014). *Labour market transitions of young women and men in Jordan*. ILO.
- Bassi, V. and A. Nansamba (2017) "Information Frictions in the Labour Market: Evidence from a Field Experiment in Uganda", Mimeo, Job Market Paper, UCL.
- Better Work Indonesia (2014), *Employing Persons with Disabilities: Guideline for Employers*. Available at: https://goo.gl/DEpzis_
- Blanchard, O. J., Jaumotte, F., & Loungani, P. (2014), "Labor market policies and IMF advice in advanced economies during the Great Recession," *IZA Journal of Labor Policy*, 3:2.
- BLS (2013), *Persons with a Disability: Barriers to Employment, Types of Assistance, and Other Labour-Related Issues — May 2012*, USDL-13-0729.
- Bonoli. G. (2010), "The political economy of active labour market policy," REC-WP 01/2010 Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, Edinburgh: RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre.
- Bredgaard, T. (2015), "Evaluating what Works for whom in active Labour market policies." *European Journal of Social Security* 17.4: 436-452.
- Brendi B. and M. Pryor (2013). *The invisible job seeker: the absence of ex-offenders in discussions of diversity management*. University of Central Florida.
- Brookings Inst. (2011). *IDPs in Protracted Displacement: Is Local Integration a Solution*. Retrieved June 28, 2017, from <http://brook.gs/2sCaxIX>
- Brown, S., Roberts, J. and Taylor, K. (2010). "Reservation Wages, Labour Market Participation and Health." *Journal of the Royal Statistical Society*, Vol. 173, Issue 3, pp. 501-529.
- Burgess, S. M., and D. Mawson (2003), "Aggregate growth and the efficiency of labour reallocation," Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Bushway, S. (2003). *Employment dimensions of reentry*. Urban institute reentry roundtable discussion paper: Reentry and prison work programs (pp. 1-17).
- Card, D., J. Kluve, and A. Weber (2010), "Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis," *The Economic Journal*, 120(548), pp: 452-477.
- Card, D., J. Kluve, and A. Weber (2015), "What Works? A Meta-Analysis of Recent Active Labour Market Program Evaluations," *IZA Discussion Paper No. 9236*, Bonn: The Institute for the Study of Labour.
- Coleman, N., Sykes, W., and Groom, C., (2013), *Barriers to employment and unfair treatment at work: a quantitative analysis of disabled people's experiences*, Independent Social Research, Equality and Human Rights Commission, No. 88.
- Crepón, B. and G. van den Berg (2016) "Active Labor Market Policies", *Annual Review of Economics* 8: 521-46.
- 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.
- Deniz S.S. (2016). *Internal Displacement: Return, Property, Economy*. International Organization for Migration, Blackwell Publishing.
- Eichhorst W. and R. Konle-Seidl (2016), "Evaluating Labour Market Policy," *IZA Discussion Paper No. 9966*, Bonn: Institute for the Study of Labour.

- Eleanor, O. (2013). The Labour Market Integration of Resettled Refugees. UNHCR PDES. Accessed at <http://www.unhcr.org/5273a9e89.pdf>
- EPU (2010), Tenth Malaysia Plan (10MP) 2011-2015, The Economic Planning Unit, Prime Minister's Department, Putrajaya, www.pmo.gov.my/dokumenattached/RMK/RM K10_Eds.pdf.
- ETF (2014), "Active Labour Market Policies with a Focus on Youth," prepared by Jochen Kluge, Torino: European Training Foundation.
- European Commission. (2015). European Semester Thematic Fiche Active Labour Market Policies. Retrieved June 29, 2017.
- Fortin, M. (2010). "The Connection between Low Income, Weak Labour Force Attachment and Poor Health." *Canadian Studies in Population*, Vo, 37, 1-2, Spring/Summer, pp. 25-52.
- Franzén, E. M. & A. Kassman (2005), "Longer-term Labour-market Consequences of Economic Inactivity during Young Adulthood: A Swedish National Cohort Study," *Journal of Youth Studies*, 8:4, 403-424
- Freeman, R. B. (1991). "Crime and the Employment of Disadvantaged Youths." NBER Working Paper No. 3875, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Gendreau, P., T. Little, and C. Goggin. (1996). "A Meta-analysis of the Predictors of Adult Recidivism: What Works!" *Criminology*, 34(3), 401-433.
- General Directorate of Services for Persons with Disabilities and Elderly People (2011), *An Analysis of the Labour Market Based On Disability*, Republic of Turkey, Ministry of Family and Social Policy: Ankara.
- Gillis, C. A. and D. A. Andrews (2005). "Predicting Community Employment for Federal Offenders on Conditional Release." Ottawa: Correctional Service of Canada.
- Gökşen, F., Yüksek, D., Kuz, S., & Öker, I. (2015). *Policy Performance and Evaluation: Turkey*. Koç University Social Policy Center. Retrieved June 28, 2017.
- Graffam, J., A. Shinkfield, B. Lavelle, B. W. McPherson. (2004). "Variables Affecting Successful Reintegration as Perceived by Offenders and Professionals." *Journal of Offender Rehabilitation*. 40 (1/2), 147-171.
- Gregg, P. (2008), "Realising Potential: A vision for personalised conditionality and support", Department for Work and Pensions, UK.
- Griffiths, C. T., Dandurand, Y., & Murdoch, D. (2007, April). *The Social Reintegration of Offenders and Crime Prevention*. Retrieved June 28, 2017, from <http://bit.ly/2uFS0YK>
- Grogger, J. (1992). "Arrests, Persistent Youth Joblessness, and Black/White Employment Differentials." *Review of Economics and Statistics*, vol. 74, no. 1, pp. 100-06.
- Groh, M., D. McKenzie, N. Shammout, and T. Vishwanath (2015), "Testing the importance of search frictions and matching through a randomized experiment in Jordan", *IZA Journal of Labor Economics*, 4:7.
- Groh, M., N. Krishnan, D. McKenzie and T. Vishwanath (2016), "Do wage subsidies provide a stepping stone to employment for recent college graduates? Evidence from a Randomized Experiment in Jordan" *Review of Economics and Statistics* 98(3): 488-502.
- Hammer, T. (1997). 'History dependence in youth unemployment.' *European Sociological Review*, 13, 1, 17-13.
- Hirshleifer, S., D. McKenzie, R. Almeida and C. Ridao-Cano (2016), "The Impact of Vocational Training for the Unemployed: Experimental Evidence from Turkey", *Economic Journal* 126: 2115-2146.

- Holzer, H. J., P. Offner, and E. Sorensen. (2005). "Declining Employment among Young Black Less-Educated Men: The Role of Incarceration and Child Support." *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 24, no. 2, pp. 329-350. Spring.
- IDMC (2015), *Global Overview 2015, People Internally Displaced by Conflict and Violence*, Internal Displacement Monitoring Centre, Geneva.
- IFRC (2012), *World Disasters Report 2012: Focus on Forced Migration and Displacement*, The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, Geneva.
- ILO (2015a), "Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison," ILO research department working paper prepared by Verónica Escudero. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2015b). *Albania Decent Work Country Programme Document 2012 - 2015*. Retrieved June 29, 2017.
- ILO (2015c), *Inclusion of People with Disabilities in National Employment Policies*, Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2016a), *What Works: Active Labour Market Policies in Latin America and the Caribbean*, Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2016b), "A review of the effectiveness of Active Labour Market Programmes with a focus on Latin America and the Caribbean," ILO research department working paper prepared by Jochen Kluge. Geneva: International Labour Organisation.
- ILO (2016c), *Including Persons with Disabilities in Technical and Vocational Education and Training: A Guide for Administrators and Instructors to Disability Inclusion*, Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2017), *Disability Inclusion in the Bangladesh Skills System*, Geneva: International Labour Organization.
- ISIM (2013), *Humanitarian Crises and Human Movement: Summary Report, Year One*, The Crisis Migration Project, Institute for the Study of International Migration, Georgetown University, Washington DC.
- John S. and K. Warner (2010). *Ex-offenders and the Labor Market*. Center for Economic and Policy Research.
- Kilic, Y. (2014). Young people in Turkey who are not in education, employment or training (NEET). *Education and Science*, 39(175), pp.121-135.
- Kiltz, L. (2010, January). The link between jail industries programs and recidivism. (Document ID: 1960174411). *American Jails*, 23(6), 25-26, 29, 31.
- Korany, B (2010). World visions of security: how far have women been taken into concept and issues of human security: Arab and international perspectives, consideration? " in B. Korany, H. Sholkamy & M. Morsey (eds.), *Women in the Proceedings of the second conference of the Arab Women Organisation, Abu Dhabi, UAE, vol. II, Arab Women Organisation, Cairo, Egypt, 11-13 November 2008*.
- Kroft, K., Lange, F., Notowidigdo, M. J., & Katz, L.F. (2016), "Long-term unemployment and the great recession: the role of composition, duration dependence, and nonparticipation," *Journal of Labor Economics*, 34(S1), S7-S54.
- Laing, D., T. Palivos, and P. Wang (1995), "Learning, matching and growth," *The Review of Economic Studies*, 62(1), 115-129.
- Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M., & Brooks, A. A. R. (2005). *Why employers don't hire people with disabilities: A survey of the literature*. Retrieved from <http://bit.ly/2sIfOKk>

- Levinsohn, J. and T. Pugatch (2014), "Prospective Analysis of a Wage Subsidy for Cape Town Youth", *Journal of Development Economics* 108:169-183.
- Martin, J.P. (2015), "Activation and active labour market policies in OECD countries: Stylized facts and evidence on their effectiveness", in *IZA Journal of Labour Policy*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-29.
- McKenzie, D. (2017), "How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence," World Bank Policy Research Working Paper 8011.
- McVicar, D. (2000), "An Update on Unemployment and Labour Market Inactivity amongst Young People in Northern Ireland," Northern Ireland Economic Research Centre Working Paper Series No:53.
- MDRC. (2009). Transitional Jobs for Ex-Prisoners: Implementation, Two-Year Impacts, and Costs of the Center for Employment Opportunities (CEO) Prisoner Reentry Program. Available at <http://bit.ly/2tMFmUP>
- Meager, N. (2009), "The Role of Training and Skills Development in Active Labour Market Policies," *International Journal of Training and Development*, 13:1.
- Mears, D. P., Wang, X., Hay, C., & Bales, W. D. (2008). Social Ecology and Recidivism: Implications for Prisoner Reentry. *Criminology*, 46(2), 301-340.
- Ministry of Labour (2011). Nitaqat, accessed 28 June, Available at <http://www.emol.gov.sa/nitaqat/nitaqat.pdf>.
- Mirkin, B. A. (1987), "Early retirement as a labour force policy: an international overview," *Monthly Labour Review*, March, pp: 19-33.
- Nansen Initiative (2015), Agenda for the Protection of Cross-Border Displaced Persons in the Context of Disasters and Climate Change, The Nansen Initiative, Geneva.
- National Economic Advisory Council (2010), *New Economic Model for Malaysia Part 1: Strategic Policy Directions*, National Economic Advisory Council, Putrajaya.
- National SME Development Council (2012), *The SME Master Plan 2012-2020: Catalysing Growth and Income*, National SME Development Council, Putrajaya.
- Niven, S. and J. Olagundoye (2002). *Jobs and Homes: A Survey of Prisoners Nearing Release* (PDF Version). Home Office Research Findings 173. London: Home Office.
- NTJN (2011). Tips for Working with Jobseekers Newly Released from Prison. National Transitional Jobs Network. Accessed at <http://bit.ly/2slyvNL>
- Numanović, A. (2016). Weak Labour Markets, Weak Policy Responses: Active Labour Market Policies in Albania, Bosnia and Herzegovina and Macedonia. Available at <http://bit.ly/2kGqkig>
- OECD (2009), *OECD Employment Outlook 2009*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013a). Structural Policy Country Notes Malaysia. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013b). Activation Strategies for Stronger and More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Good Practices, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015), *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2016). OECD Economic Surveys Turkey. OECD Publishing, Paris.
- Pager, D. (2003). "The Mark of a Criminal Record." *American Journal of Sociology*, vol. 108, no. 5, pp. 937-75.
- Pager, D. (2003). The Mark of a Criminal Record. *American Journal of Sociology*, 108(5), 937-975.

- Pager, D., Western, B., & Suggie, N. (2009). Sequencing disadvantage: barriers to employment facing young black and white men with criminal records. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 623, 195-213.
- Pontusson, J. (2005), *Inequality and Prosperity: Social Europe vs. Liberal America*, New York: Cornell University Press.
- Pryor, M., & Thompkins, D. E. (2012). The Disconnect Between Education and Social Opportunity for the formerly Incarcerated. *American Journal of Criminal Justice*, 37. doi: 10.1007/s12103-012-9184-0.
- Rabben, L. (2013). Credential recognition in the United States for foreign professionals. Washington, DC: Migration Policy Institute.
- Rakis, J. (2005). "Improving the Employment Rates of Ex-Prisoners Under Parole." *Federal Probation*, 69(1), 7-12.
- Roger, D. (2013). Contributing to Durable Solutions: Transitional Justice and the Integration and Reintegration of Displaced Persons. ICTJ.
- Sala, H. and J. I. Silva (2013) "Labor productivity and vocational training: evidence from Europe." *Journal of Productivity Analysis* 40.1 pp: 31-41.
- Scanlon, W. (2001). Ex-Convicts: A Workplace Diversity Issue. *Employee Assistance Quarterly*, 16(4), 35-51.
- Seiter, R. P. (2002). "Prisoner Re-entry and the Role of Parole Officers." *Federal Probation*, 66(3), 50-54.
- SESRIC (2017a), *Humanitarian Crises in OIC Countries: Drives, Impacts, Current Challenges and Potential Remedies*, Economic and Social Research Department, Ankara: The Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries.
- SESRIC (2017b), *Safeguarding Family Values and the Institution of Marriage in OIC Countries*, Economic and Social Research Department, Ankara: The Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries.
- Sfakianakis, J (2011) "New employment rules to shake up Saudi Arabia's private sector", ArabNews.
- Shier, M., Graham J.R., and Jones M.E (2009), Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada, *Disability & Society* Vol. 24 , Iss. 1.
- Sissons, P., Dewson, S., Martin, R. and Carta, E. (2010). "Understanding Worklessness in Newham: Final Report." Institute for Employment Studies.
- Susanli, Z. B. (2016). Understanding the NEET in Turkey. *Eurasian Journal of Economics and Finance*, 4(2), 42-57.
- Ta, T. L., Wah, L.L., Leng K. S. (2011), Employability of People with Disabilities in the Northern States of Peninsular Malaysia: Employers' Perspective. *Disability, CBR & Inclusive Development*, v. 22, n. 2, p. 79-94.
- Tawafuq (2014), Empowerment for Employment for Persons with Disabilities Programme of 2014, http://bit.ly/2foESQt_
- The Council of State Governments Justice Center –US. (2016), *The Integrated Reentry and Employment Strategies Pilot Project*. (2016.). Retrieved December 23, 2016, from <https://csgjusticecenter.org/reentry/pilot-project/>
- The Jordan National E-TVET Strategy. (2014). Retrieved from <http://bit.ly/2sl22qJ>
- The National Centre of Mental Health Research, Information and Workforce Development (2013), *The employment of disabled people in disability support*, Research Report. http://bit.ly/2tMble_
- Towalski, R. (2009), Barriers to the employment of disabled persons, European

- Observatory of Working Life, <http://bit.ly/2tHnTTp>.
- Turkish Labor Law (2015), Working Conditions of Persons with Disabilities. Available at: <http://bit.ly/2tEGSi6>.
- UN (2015), Factsheet on Disability, United Nations. Available at: <http://bit.ly/2tlc6lp>
- UN (2017), Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), Available at: <http://bit.ly/1QUdQe4>
- UN Enable (2017), Fact Sheet: Employment of Persons with Disabilities. Available at: <http://bit.ly/2tl8Byo>
- UNHCR (2015), Global Trends: Forced Displacement in 2014, United Nations High Commissioner for Refugees, Geneva.
- UN-OHCHR. IDP Persons. N.p., n.d. Web. 28 June 2017.
- Vangjeli, E., Stillo, S., & Teneqexhi, M. (2012). Impact of Active Labor Market Programs on Employment: Albania's Case. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 2(1).
- Vangjeli, E., Stillo, S., & Teneqexhi, M. (2012). Impact of Active Labor Market Programs on Employment: Albania's Case. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 2(1).
- Visher CA, Travis J. (2003) Transitions from prison to community: Understanding individual pathways. *Annual Review of Sociology*.
- Visher, C. A. (2006). "Effective Reentry Programs", *Criminology and Public Policy*, 5(2), 299-302.
- Visher, C. A., L. Winterfield, and M. B. Coggeshall. (2005). "Ex-offender Employment Programs and Recidivism: A Meta-analysis." *Journal of Experimental Criminology*, 1(3), 295-315.
- Western, B. (2006). *Punishment and Inequality in America*. New York: The Russell Sage Foundation.
- Western, B. and K. Beckett (1999). "How Unregulated Is the U.S. Labor Market? The Penal System as a Labor Market Institution." *American Journal of Sociology*, vol. 104, no. 4, pp. 1030-60.
- WHO and World Bank (2011), *World Report on Disability*. Geneva: World Health Organization.
- Wiegand, A., J. Sussell, E. Valentine & B. Henderson (2015). Evaluation of the Re-Integration of Ex-Offenders (RExO) Program: Two Year Impact Report. May. Social Policy Research Associates (SPR).
- World Bank (2009), Malaysia Productivity and Investment Climate Assessment Update, World Bank, Poverty Reduction and Economic Management Sector Unit East Asia and Pacific Region, Report No. 49137-MY, August, Washington DC.
- World Bank (2012) *World Development Report 2013: Jobs*. World Bank: Washington, D.C.
- World Bank (2013). Turkey Public Finance Review. Forthcoming. World Bank
- World Bank (2016). Overview. Retrieved from <http://www.worldbank.org/en/country/jordan/overview>
- Yates, S. and M. Payne. 2006. Not so NEET? A Critique of the use of NEET in setting targets for interventions with young people. *Journal of Youth Studies*, 9(3), pp.329-344.
- Zeender, G. and B. McCallin (2013). Durable solutions for internally displaced persons in Burundi within reach. *Refugee Survey Quarterly*.



PROFILS DES PAYS

Sources des données:

Organisation internationale du travail, Indicateurs clés du marché du travail, 8ème Édition

Organisation internationale du Travail, Base de données des perspectives sociales et de l'emploi mondial

Fonds monétaire international, base de données des Perspectives de l'économie mondiale

Centre de recherches statistiques, économiques et sociales et de formation pour les pays islamiques (SESRIC), base de données BASEIND

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), données du centre de ISU

AFGHANISTAN

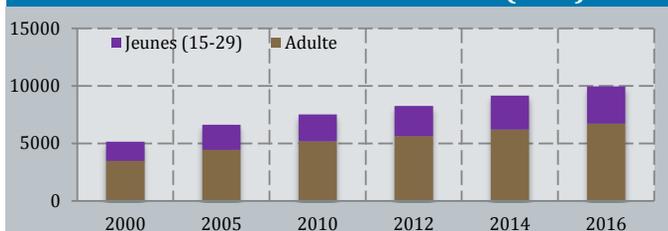
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	34.7
Croissance démographique (%)	2016	2.7
Population urbaine (en % du total)	2016	27.1
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	1,877
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	66.3
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	60.7
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	3.5
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	38.2

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	19.7	2016	91.8	2016	57.1
Jeunes	2016	18.3	2016	70.0	2016	45.0
Total	2016	19.2	2016	83.6	2016	52.5

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	14.7	2016	12.6	2016	13.0
Moyen	2016	79.6	2016	83.8	2016	83.1
Élevé	2016	5.7	2016	3.5	2016	3.9

EMPLOI (%)

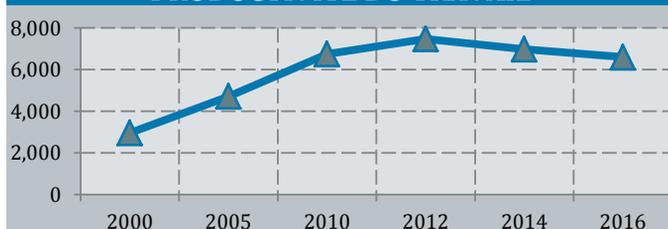
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	16.8	77.1	48
Emploi vulnérable	2016	68.5	61.6	62.8
Emploi dans l'Agriculture	2016	82.1	57.4	61.6
Emploi dans l'industrie	2016	5.3	10.9	10.0
Emploi dans les services	2016	12.6	31.7	28.5

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	6.0	2016	3.4	2016	3.9
Jeunes	2016	23.6	2016	17.0	2016	18.3
Total	2016	12.4	2016	7.7	2016	8.5
% des jeunes adultes	2016	3.9	2016	5.0	2016	4.7

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



ALBANIE

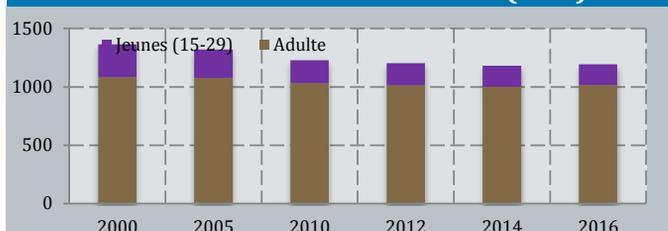
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	2.9
Croissance démographique (%)	2016	-0.2
Population urbaine (en % du total)	2016	58.4
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	11,929
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	12.5
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	78.0
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	9.6
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	97.6

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	44.1	2016	66.3	2016	54.80
Jeunes	2016	25.8	2016	42.40	2016	34.30
Total	2016	40.3	2016	60.80	2016	50.30

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



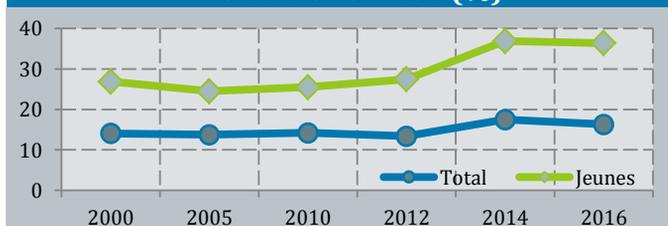
NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	8.5	2016	15.1	2016	12.4
Moyen	2016	70.0	2016	70.0	2016	70.0
Élevé	2016	21.5	2016	14.9	2016	17.6

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	33.8	50.8	42.1
Emploi vulnérable	2016	56.4	56.7	56.6
Emploi dans l'Agriculture	2016	48.7	37.1	41.8
Emploi dans l'industrie	2016	10.7	23.4	18.2
Emploi dans les services	2016	40.6	39.5	40.0

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	13.1	2016	12.6	2016	12.8
Jeunes	2016	35.7	2016	36.8	2016	36.4
Total	2016	16.1	2016	16.5	2016	16.3
% des jeunes adultes	2016	2.7	2016	2.9	2016	2.8

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



ALGÉRIE

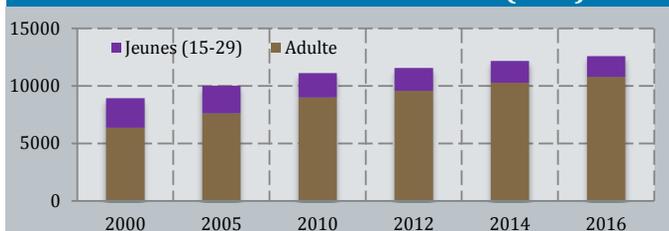
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2016	40.6
Croissance démographique (%)	2016	1.8
Population urbaine (en % du total)	2016	71.3
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	15,075
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	21.9
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	75.0
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	7.8
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	79.6

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	18.8	2016	77.9	2016	48.3
Jeunes	2016	10.4	2016	45.6	2016	28.3
Total	2016	16.9	2016	70.6	2016	43.8

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	8.3	2016	16.4	2016	15.0
Moyen	2016	52.7	2016	70.9	2016	67.7
Élevé	2016	39.0	2016	12.7	2016	17.3

EMPLOI (%)

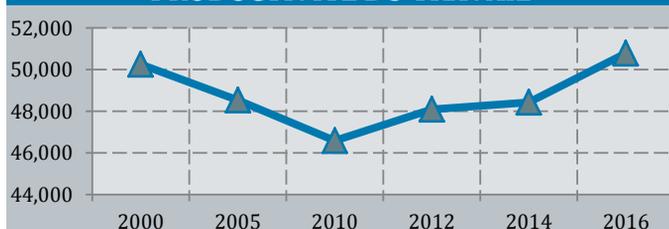
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	13.6	64.1	38.9
Emploi vulnérable	2016	24.1	27.2	26.6
Emploi dans l'Agriculture	2016	4.5	12.4	11.0
Emploi dans l'industrie	2016	34.3	34.7	34.6
Emploi dans les services	2016	61.2	52.9	54.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	15.8	2016	6.9	2016	8.6
Jeunes	2016	44.3	2016	22.6	2016	26.6
Total	2016	19.7	2016	9.2	2016	11.2
% des jeunes adultes	2016	2.8	2016	3.3	2016	3.1

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



AZERBAÏDJAN

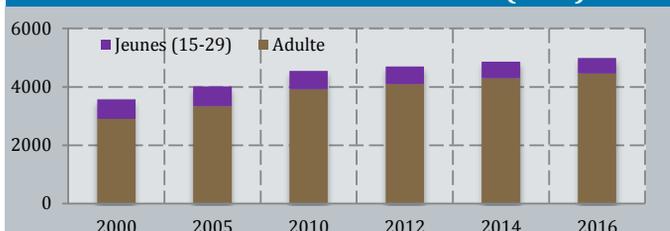
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2016	9.8
Croissance démographique (%)	2016	1.2
Population urbaine (en % du total)	2016	54.9
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	17,253
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	27.9
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	70.8
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	11.2
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	99.8

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	68.4	2016	77.9	2016	72.90
Jeunes	2016	34.1	2016	35.00	2016	34.60
Total	2016	62.0	2016	68.60	2016	65.20

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	17.6	2016	13.9	2016	15.7
Moyen	2016	54.8	2016	67.0	2016	61.1
Élevé	2016	27.6	2016	19.1	2016	23.2

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	58.3	65.7	61.9
Emploi vulnérable	2016	64.0	47.3	55.4
Emploi dans l'Agriculture	2016	42.2	31.3	36.6
Emploi dans l'industrie	2016	6.2	22.1	14.4
Emploi dans les services	2016	51.6	46.6	49.0

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	4.7	2016	3.3	2016	4.0
Jeunes	2016	16.2	2016	12.5	2016	14.2
Total	2016	5.9	2016	4.3	2016	5.1
% des jeunes adultes	2016	3.4	2016	3.8	2016	3.6

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



BAHREIN

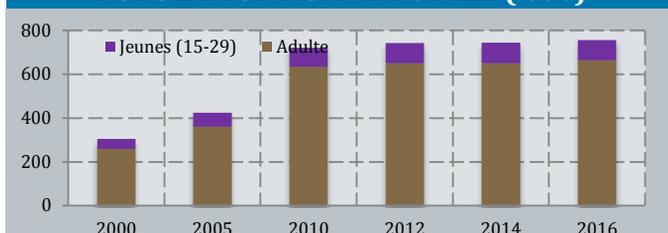
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	1.4
Croissance démographique (%)	2016	3.8
Population urbaine (en % du total)	2016	88.8
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2015	47,334
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	5.3
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	76.8
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	9.4
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	95.7

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	41.3	2016	92.3	2016	74.8
Jeunes	2016	30.0	2016	53.1	2016	44.2
Total	2016	38.9	2016	85.0	2016	68.8

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	4.0	2016	29.5	2016	24.6
Moyen	2016	70.0	2016	46.3	2016	50.8
Élevé	2016	26.1	2016	24.2	2016	24.5

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	37.2	84.6	68
Emploi vulnérable	2016	1.1	2.0	1.9
Emploi dans l'Agriculture	2016	0	1.3	1.0
Emploi dans l'industrie	2016	8	39.8	33.7
Emploi dans les services	2016	92	59	65.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL	
Adulte	2016	2.5	0.2	0.7
Jeunes	2016	13.4	2.9	5.6
Total	2016	4.3	0.5	1.3
% des jeunes adultes	2016	5.4	14.5	8.0

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



BANGLADESH

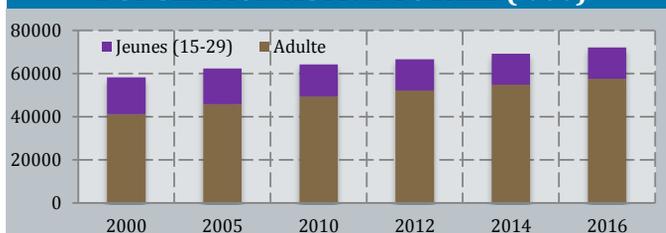
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	163.0
Croissance démographique (%)	2016	1.1
Population urbaine (en % du total)	2016	35.0
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	3,581
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	30.7
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	72.0
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	5.2
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	61.5

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	46.9	2016	89.8	2016	68.30
Jeunes	2016	33.2	2016	58.10	2016	45.90
Total	2016	43.2	2016	81.10	2016	62.20

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Faible	2016	19.4	14.8	16.3
Moyen	2016	59.9	63.2	62.1
Élevé	2016	20.7	22.0	21.6

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	41.2	78	59.7
Emploi vulnérable	2016	86.9	70.4	76.0
Emploi dans l'Agriculture	2016	59.6	32.3	41.7
Emploi dans l'industrie	2016	14.6	21.1	18.9
Emploi dans les services	2016	25.8	46.6	39.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL	
Adulte	2016	3.3	2.0	2.5
Jeunes	2016	10.2	10.5	10.4
Total	2016	4.7	3.7	4.1
% des jeunes adultes	2016	3.1	5.3	4.2

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



BÉNIN

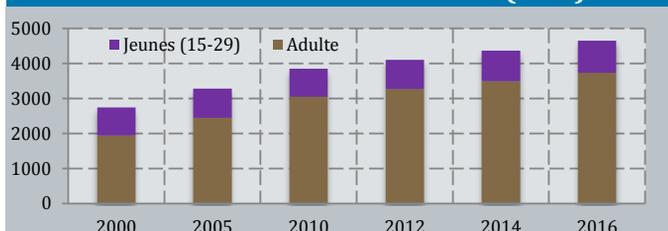
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2016	10.9
Croissance démographique (%)	2016	2.8
Population urbaine (en % du total)	2016	44.4
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	2,168
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	64.2
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	59.7
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	3.5
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	38.4

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	83.2	2016	92.3	2016	87.6
Jeunes	2016	44.5	2016	38.2	2016	41.3
Total	2016	70.0	2016	73.4	2016	71.7

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



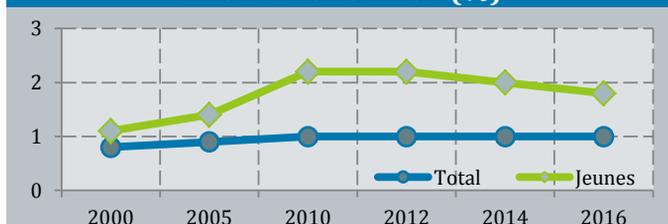
NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	9.3	2016	4.2	2016	6.7
Moyen	2016	88.3	2016	86.6	2016	87.4
Élevé	2016	2.4	2016	9.2	2016	5.8

EMPLOI (%)

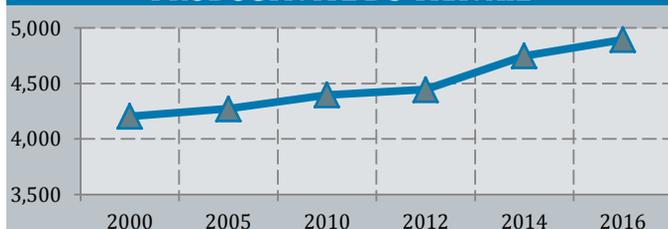
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	69.3	72.6	71
Emploi vulnérable	2016	94.4	84.2	89.2
Emploi dans l'Agriculture	2016	34.2	52.4	43.4
Emploi dans l'industrie	2016	6.3	13.9	10.1
Emploi dans les services	2016	59.5	33.7	46.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	0.7	2016	1.0	2016	0.8
Jeunes	2016	1.9	2016	1.5	2016	1.8
Total	2016	0.9	2016	1.1	2016	1.0
% des jeunes adultes	2016	2.7	2016	1.5	2016	2.3

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



BRUNEI DARUSSALAM

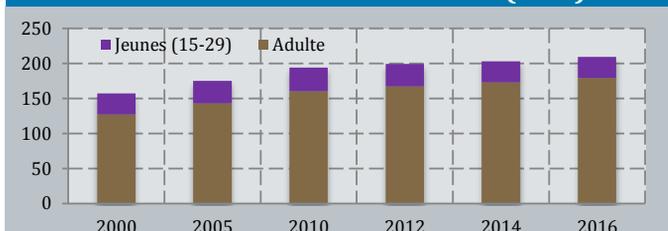
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2016	0.4
Croissance démographique (%)	2016	1.3
Population urbaine (en % du total)	2016	77.5
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	77,441
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	8.6
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	79.0
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	9.0
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	96.7

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	54.3	2016	82.9	2016	69.00
Jeunes	2016	37.9	2016	46.90	2016	42.60
Total	2016	50.8	2016	75.20	2016	63.40

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	21.2	2016	9.4	2016	14.0
Moyen	2016	38.5	2016	49.4	2016	45.2
Élevé	2016	40.2	2016	41.2	2016	40.8

EMPLOI (%)

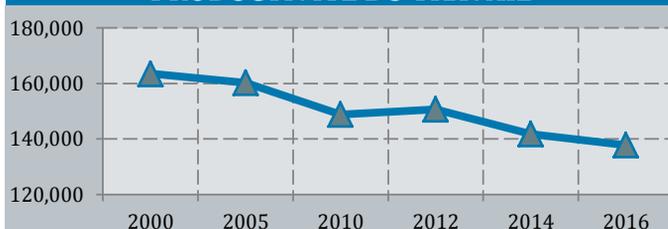
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	49.7	73.8	62.1
Emploi vulnérable	2016	4.0	4.6	4.4
Emploi dans l'Agriculture	2016	0.5	0.7	0.6
Emploi dans l'industrie	2016	11.3	24.4	19.3
Emploi dans les services	2016	88.3	74.9	80.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	1.3	2016	1.3	2016	1.3
Jeunes	2016	6.6	2016	5.4	2016	5.9
Total	2016	2.2	2016	1.9	2016	2.0
% des jeunes adultes	2016	5.1	2016	4.2	2016	4.5

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



BURKINA FASO

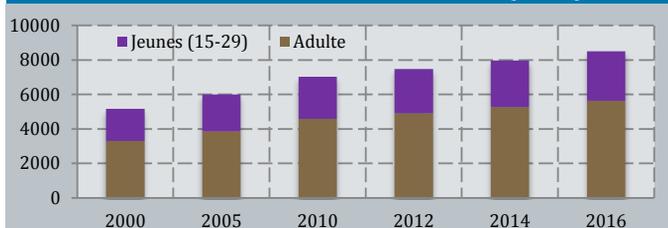
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	18.6
Croissance démographique (%)	2016	2.9
Population urbaine (en % du total)	2016	30.7
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	1,720
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	60.9
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	58.9
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	1.4
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	37.7

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	78.9	2016	95.9	2016	87.0
Jeunes	2016	72.4	2016	81.9	2016	77.2
Total	2016	76.6	2016	90.6	2016	83.4

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	0.9	2016	0.9	2016	0.9
Moyen	2016	98.2	2016	96.7	2016	97.4
Élevé	2016	0.9	2016	2.3	2016	1.7

EMPLOI (%)

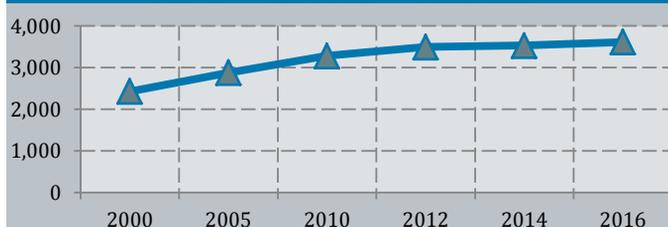
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	75	87.2	80.9
Emploi vulnérable	2016	95.4	88.9	91.9
Emploi dans l'Agriculture	2016	83	77.6	80.1
Emploi dans l'industrie	2016	3	6.5	4.9
Emploi dans les services	2016	14	15.9	15.0

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	1.3	2016	2.6	2016	2.0
Jeunes	2016	3.7	2016	5.9	2016	4.9
Total	2016	2.1	2016	3.8	2016	3.0
% des jeunes adultes	2016	2.8	2016	2.3	2016	2.5

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



CAMEROUN

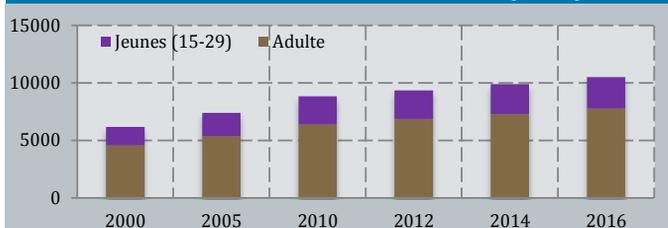
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	23.4
Croissance démographique (%)	2016	2.6
Population urbaine (en % du total)	2016	54.9
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	3,286
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	57.1
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	55.9
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	6.1
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	75.0

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	81.0	2016	92.8	2016	86.80
Jeunes	2016	52.3	2016	60.00	2016	56.20
Total	2016	71.1	2016	81.20	2016	76.10

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	6.0	2016	5.4	2016	5.7
Moyen	2016	91.2	2016	86.6	2016	88.8
Élevé	2016	2.8	2016	8.0	2016	5.6

EMPLOI (%)

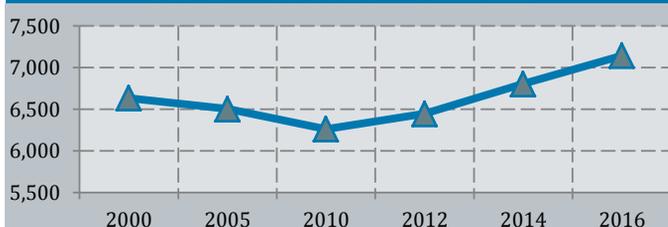
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	67.3	78.1	72.7
Emploi vulnérable	2016	84.7	63.6	73.4
Emploi dans l'Agriculture	2016	67.4	57.4	62.1
Emploi dans l'industrie	2016	6.6	10.6	8.7
Emploi dans les services	2016	26	32	29.2

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	4.3	2016	3.1	2016	3.7
Jeunes	2016	8.2	2016	5.8	2016	6.9
Total	2016	5.3	2016	3.8	2016	4.5
% des jeunes adultes	2016	1.9	2016	1.9	2016	1.9

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



TCHAD

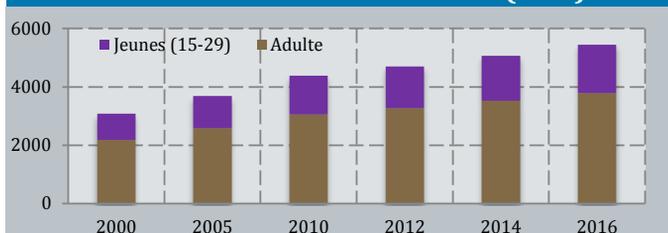
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	14.5
Croissance démographique (%)	2016	3.1
Population urbaine (en % du total)	2016	22.6
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	1,991
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	85.0
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	51.9
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	2.3
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	40.0

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	69.0	2016	93.7	2016	81.2
Jeunes	2016	56.0	2016	56.8	2016	56.4
Total	2016	64.0	2016	79.3	2016	71.6

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	5.5	2016	5.5	2016	5.5
Moyen	2016	92.2	2016	88.0	2016	89.9
Élevé	2016	2.3	2016	6.5	2016	4.6

EMPLOI (%)

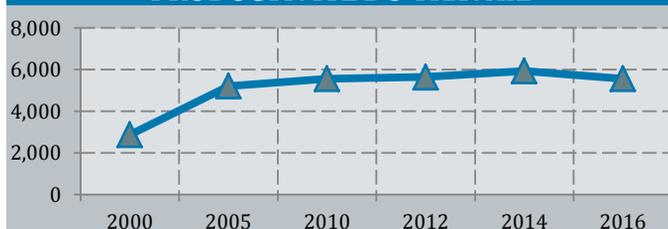
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	59.5	75.5	67.4
Emploi vulnérable	2016	98.3	86.8	91.9
Emploi dans l'Agriculture	2016	82.1	72.2	76.6
Emploi dans l'industrie	2016	0.7	3.1	2.0
Emploi dans les services	2016	17.2	24.7	21.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	5.2	2016	3.7	2016	4.4
Jeunes	2016	10.6	2016	7.4	2016	9.0
Total	2016	7.0	2016	4.8	2016	5.8
% des jeunes adultes	2016	2.0	2016	2.0	2016	2.0

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



COMORES

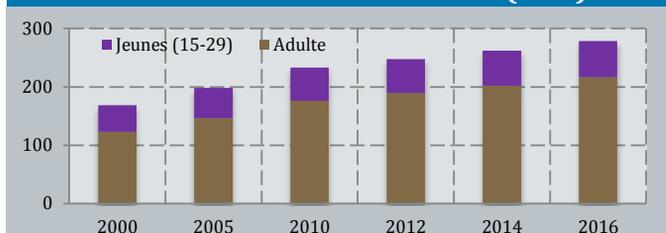
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	0.8
Croissance démographique (%)	2016	2.3
Population urbaine (en % du total)	2016	28.4
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	1,522
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	55.1
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	63.6
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	4.8
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	78.1

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	40.7	2016	92.5	2016	66.50
Jeunes	2016	24.7	2016	53.10	2016	39.20
Total	2016	35.5	2016	79.40	2016	57.50

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	5.9	2016	5.6	2016	5.7
Moyen	2016	92.2	2016	87.4	2016	88.8
Élevé	2016	1.9	2016	7.0	2016	5.5

EMPLOI (%)

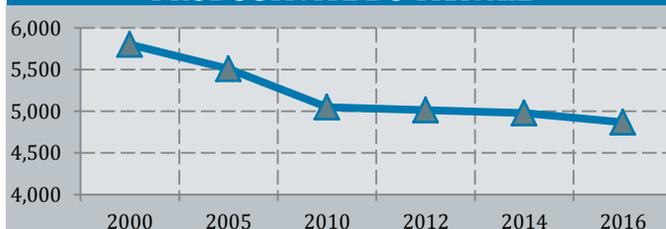
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	27.1	64.9	46
Emploi vulnérable	2016	67.9	50.8	55.8
Emploi dans l'Agriculture	2016	76.2	56.2	62.1
Emploi dans l'industrie	2016	0.6	7.1	5.2
Emploi dans les services	2016	23.2	36.7	32.7

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	19.3	2016	12.7	2016	14.7
Jeunes	2016	38.2	2016	38.0	2016	38.1
Total	2016	23.6	2016	18.3	2016	20.0
% des jeunes adultes	2016	2.0	2016	3.0	2016	2.6

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



CÔTE D'IVOIRE

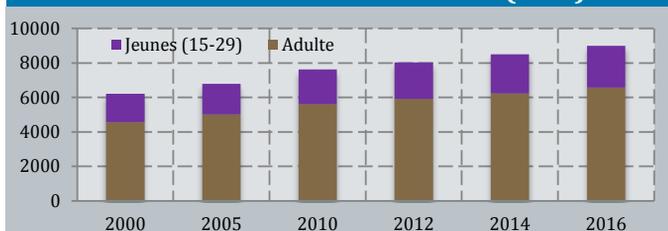
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	23.7
Croissance démographique (%)	2016	2.5
Population urbaine (en % du total)	2016	54.9
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	3,720
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	66.6
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	51.9
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	5.0
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	43.3

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	59.1	2016	91.3	2016	75.7
Jeunes	2016	40.5	2016	61.1	2016	50.9
Total	2016	52.5	2016	80.9	2016	67.0

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	5.7	2016	5.9	2016	5.8
Moyen	2016	92.1	2016	85.2	2016	87.8
Élevé	2016	2.2	2016	9.0	2016	6.4

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	46.7	74.2	60.7
Emploi vulnérable	2016	88.4	69.2	76.4
Emploi dans l'Agriculture	2016	74.9	45.6	56.6
Emploi dans l'industrie	2016	0.9	8.4	5.6
Emploi dans les services	2016	24.2	45.9	37.8

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	8.4	2016	7.2	2016	7.7
Jeunes	2016	17.7	2016	11.3	2016	13.9
Total	2016	11.0	2016	8.3	2016	9.3
% des jeunes adultes	2016	2.1	2016	1.6	2016	1.8

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



DJIBOUTI

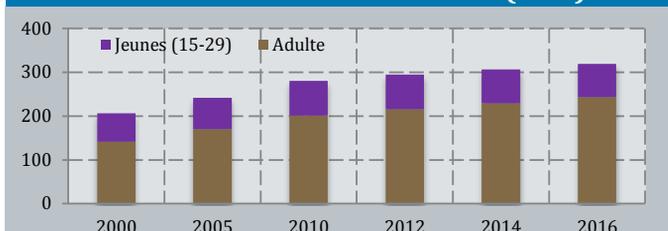
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	0.9
Croissance démographique (%)	2016	1.6
Population urbaine (en % du total)	2016	77.4
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2015	3,342
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	54.2
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	62.3
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	4.1
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	..

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	36.5	2016	76.6	2016	56.50
Jeunes	2016	36.7	2016	48.40	2016	42.60
Total	2016	36.5	2016	68.30	2016	52.40

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	9.8	2016	17.5	2016	14.9
Moyen	2016	57.5	2016	67.2	2016	63.9
Élevé	2016	32.7	2016	15.3	2016	21.3

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	33.8	64.2	49
Emploi vulnérable	2016	63.2	22.7	36.7
Emploi dans l'Agriculture	...	17.8	26.6	23.6
Emploi dans l'industrie	...	30.2	20.8	24.0
Emploi dans les services	...	52	52.6	52.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	5.4	2016	4.8	2016	5.0
Jeunes	2016	12.9	2016	11.0	2016	11.8
Total	2016	7.6	2016	6.1	2016	6.6
% des jeunes adultes	2016	2.4	2016	2.3	2016	2.4

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



EGYPTE

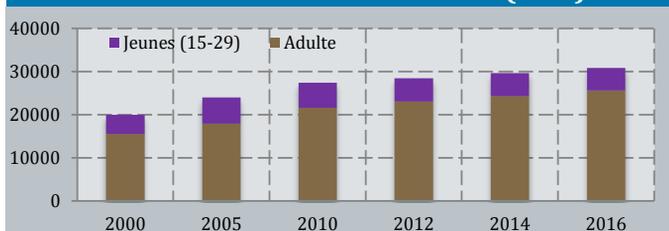
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	95.7
Croissance démographique (%)	2016	2.0
Population urbaine (en % du total)	2016	43.2
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	11,132
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	20.3
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	71.3
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	7.1
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	75.8

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	24.6	2016	86.1	2016	55.2
Jeunes	2016	17.7	2016	47.7	2016	33.1
Total	2016	22.9	2016	76.2	2016	49.6

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



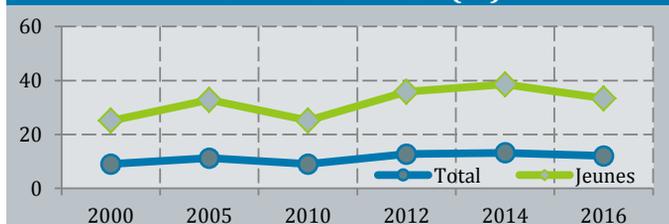
NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	14.8	2016	9.2	2016	10.3
Moyen	2016	44.0	2016	58.5	2016	55.6
Élevé	2016	41.2	2016	32.4	2016	34.1

EMPLOI (%)

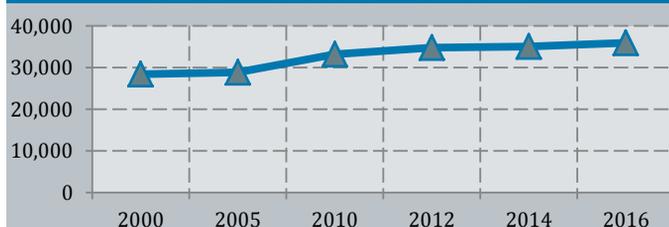
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	17.5	69.7	43.6
Emploi vulnérable	2016	46.1	20.0	25.2
Emploi dans l'Agriculture	2016	41.3	21.7	25.6
Emploi dans l'industrie	2016	5.1	30	25.1
Emploi dans les services	2016	53.6	48.3	49.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	18.7	2016	4.5	2016	7.7
Jeunes	2016	45.7	2016	29.0	2016	33.4
Total	2016	23.9	2016	8.4	2016	12.0
% des jeunes adultes	2016	2.4	2016	6.4	2016	4.3

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



GABON

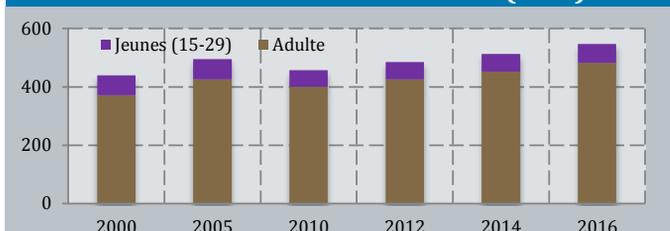
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	2.0
Croissance démographique (%)	2016	2.5
Population urbaine (en % du total)	2016	87.4
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	18,108
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	36.1
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	64.9
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	8.1
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	83.2

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	51.4	2016	74.1	2016	62.90
Jeunes	2016	15.8	2016	21.60	2016	18.70
Total	2016	40.3	2016	57.90	2016	49.20

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



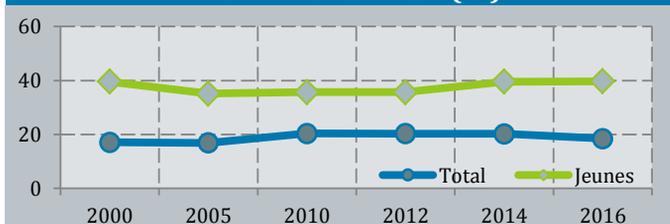
NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	7.6	2016	8.4	2016	8.1
Moyen	2016	88.7	2016	79.7	2016	83.2
Élevé	2016	3.7	2016	11.9	2016	8.7

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	31.6	48.4	40.1
Emploi vulnérable	2016	36.9	26.6	30.6
Emploi dans l'Agriculture	2016	27.4	9.5	16.4
Emploi dans l'industrie	2016	5.4	27.8	19.1
Emploi dans les services	2016	67.2	62.7	64.5

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	18.6	2016	13.7	2016	15.7
Jeunes	2016	43.3	2016	37.1	2016	39.7
Total	2016	21.6	2016	16.4	2016	18.5
% des jeunes adultes	2016	2.3	2016	2.7	2016	2.5

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



GAMBIE

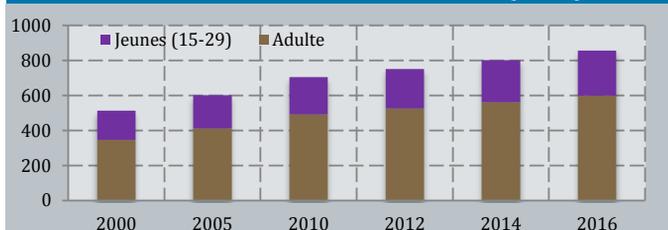
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	2.0
Croissance démographique (%)	2016	3.0
Population urbaine (en % du total)	2016	60.2
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	1,689
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	47.9
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	60.5
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	3.3
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	55.6

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	77.1	2016	93.8	2016	85.1
Jeunes	2016	63.3	2016	63.8	2016	63.6
Total	2016	72.2	2016	82.7	2016	77.3

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	8.8	2016	6.5	2016	7.5
Moyen	2016	86.9	2016	83.1	2016	84.7
Élevé	2016	4.3	2016	10.4	2016	7.8

EMPLOI (%)

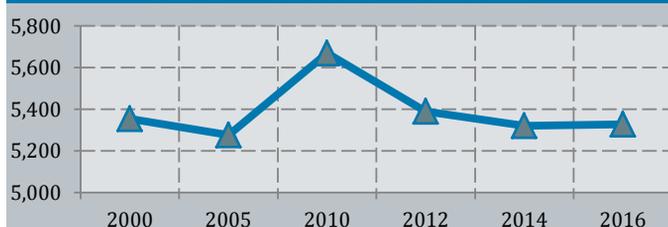
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	44.5	64.8	54.3
Emploi vulnérable	2016	80.1	63.1	70.3
Emploi dans l'Agriculture	2016	42.4	21.4	30.2
Emploi dans l'industrie	2016	3	22.1	14.0
Emploi dans les services	2016	54.6	56.5	55.7

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	33.4	2016	15.1	2016	23.7
Jeunes	2016	49.6	2016	38.0	2016	43.8
Total	2016	38.4	2016	21.6	2016	29.7
% des jeunes adultes	2016	1.5	2016	2.5	2016	1.8

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



GUINÉE

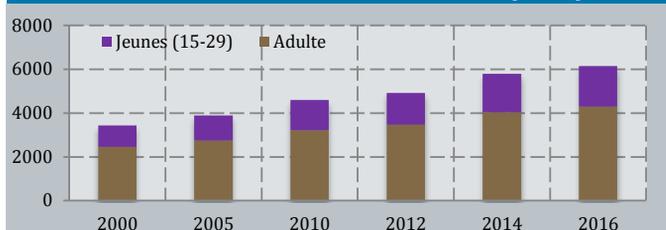
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	12.4
Croissance démographique (%)	2016	2.5
Population urbaine (en % du total)	2016	37.7
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	1,311
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	61.0
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	59.2
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	2.6
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	30.5

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	81.8	2016	93.6	2016	87.60
Jeunes	2016	75.0	2016	69.40	2016	72.20
Total	2016	79.4	2016	85.10	2016	82.30

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	1.5	2016	1.4	2016	1.5
Moyen	2016	97.2	2016	97.7	2016	97.5
Élevé	2016	1.2	2016	0.9	2016	1.1

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	73.5	79.8	76.7
Emploi vulnérable	2016	72.5	55.8	63.8
Emploi dans l'Agriculture	2016	77.6	62.6	69.8
Emploi dans l'industrie	2016	1.3	12.9	7.3
Emploi dans les services	2016	21.1	24.5	22.9

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	5.2	2016	4.6	2016	4.9
Jeunes	2016	12.2	2016	10.6	2016	11.4
Total	2016	7.4	2016	6.3	2016	6.8
% des jeunes adultes	2016	2.3	2016	2.3	2016	2.3

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



GUINÉE-BISSAU

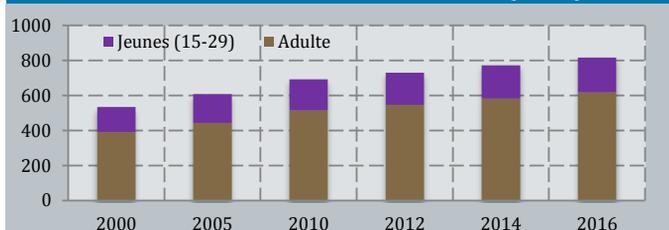
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	1.8
Croissance démographique (%)	2016	2.5
Population urbaine (en % du total)	2016	50.1
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	1,582
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	60.3
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	55.5
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	2.9
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	59.8

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	75.4	2016	90.3	2016	82.7
Jeunes	2016	50.9	2016	54.9	2016	52.9
Total	2016	67.3	2016	78.4	2016	72.8

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	6.0	2016	5.5	2016	5.8
Moyen	2016	91.5	2016	85.3	2016	88.2
Élevé	2016	2.5	2016	9.2	2016	6.0

EMPLOI (%)

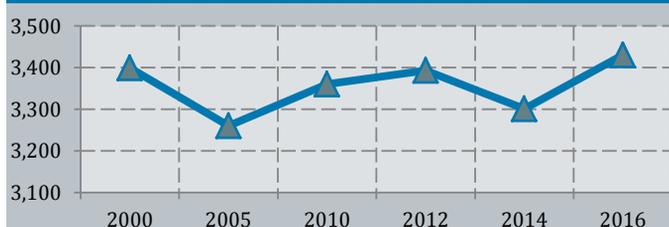
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	62.6	73.6	68.1
Emploi vulnérable	2016	71.0	47.9	58.6
Emploi dans l'Agriculture	2016	72.6	49.8	60.4
Emploi dans l'industrie	2016	1.1	9.8	5.8
Emploi dans les services	2016	26.3	40.4	33.8

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	5.3	2016	4.7	2016	4.9
Jeunes	2016	12.4	2016	10.7	2016	11.5
Total	2016	7.0	2016	6.1	2016	6.5
% des jeunes adultes	2016	2.3	2016	2.3	2016	2.3

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



GUYANA

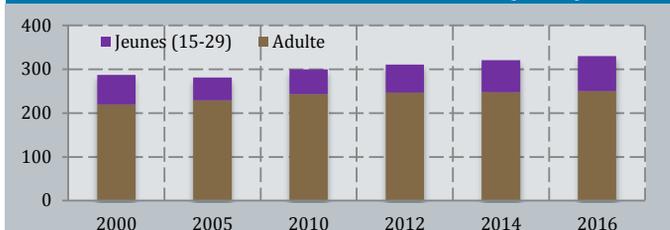
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	0.8
Croissance démographique (%)	2016	0.6
Population urbaine (en % du total)	2016	28.7
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	7,819
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	32.0
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	66.5
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	8.4
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	87.5

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	46.5	2016	84.2	2016	65.40
Jeunes	2016	31.5	2016	61.10	2016	46.30
Total	2016	41.9	2016	77.00	2016	59.50

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	27.6	2016	28.9	2016	28.5
Moyen	2016	48.1	2016	61.0	2016	56.7
Élevé	2016	24.4	2016	10.1	2016	14.8

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	35.3	70	52.7
Emploi vulnérable	2016	48.3	38.2	41.6
Emploi dans l'Agriculture	2016	7.6	24.3	18.8
Emploi dans l'industrie	2016	10.7	33	25.6
Emploi dans les services	2016	81.7	42.7	55.7

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	9.9	2016	5.3	2016	6.9
Jeunes	2016	34.6	2016	20.8	2016	25.5
Total	2016	15.7	2016	9.2	2016	11.4
% des jeunes adultes	2016	3.5	2016	3.9	2016	3.7

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



INDONESIE

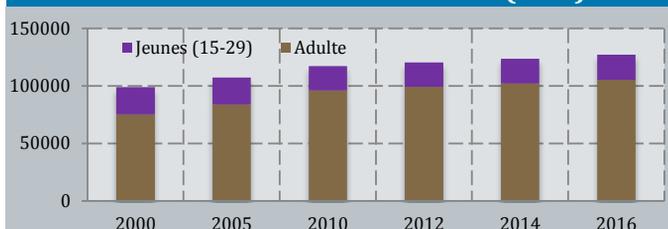
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	261.1
Croissance démographique (%)	2016	1.1
Population urbaine (en % du total)	2016	54.5
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	11,612
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	22.8
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	69.1
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	7.9
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	95.4

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	54.5	2016	91.5	2016	72.9
Jeunes	2016	38.9	2016	59.2	2016	49.3
Total	2016	50.9	2016	83.8	2016	67.3

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	14.2	2016	20.4	2016	18.1
Moyen	2016	73.9	2016	70.7	2016	71.9
Élevé	2016	11.9	2016	8.9	2016	10.0

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	47.7	79.4	63.6
Emploi vulnérable	2016	61.7	55.0	57.5
Emploi dans l'Agriculture	2016	30.9	32.9	32.1
Emploi dans l'industrie	2016	15.8	26.3	22.4
Emploi dans les services	2016	53.3	40.9	45.5

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	3.4	2016	2.6	2016	2.9
Jeunes	2016	20.0	2016	17.8	2016	18.6
Total	2016	6.3	2016	5.1	2016	5.6
% des jeunes adultes	2016	5.9	2016	6.8	2016	6.4

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



IRAN

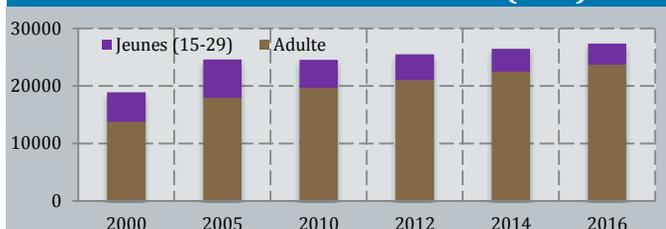
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	80.3
Croissance démographique (%)	2016	1.1
Population urbaine (en % du total)	2016	73.9
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2015	17,046
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	13.4
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	75.6
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	8.8
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	87.2

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	17.2	2016	79.6	2016	48.20
Jeunes	2016	12.1	2016	47.20	2016	30.30
Total	2016	16.2	2016	73.00	2016	44.70

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



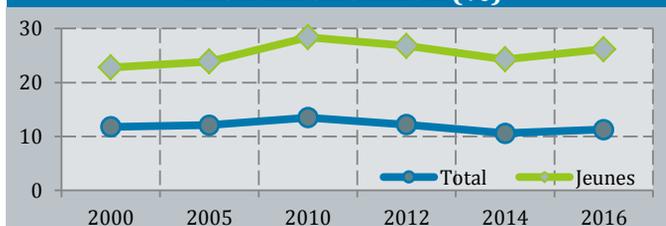
NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	7.5	2016	18.5	2016	16.7
Moyen	2016	55.7	2016	66.9	2016	65.0
Élevé	2016	36.8	2016	14.6	2016	18.2

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	13.2	66	39.7
Emploi vulnérable	2016	41.6	39.7	39.9
Emploi dans l'Agriculture	2016	21.7	16.5	17.4
Emploi dans l'industrie	2016	24.4	34.1	32.5
Emploi dans les services	2016	54	49.3	50.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	15.2	2016	7.6	2016	9.0
Jeunes	2016	41.4	2016	22.6	2016	26.2
Total	2016	18.9	2016	9.6	2016	11.3
% des jeunes adultes	2016	2.7	2016	3.0	2016	2.9

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



IRAK

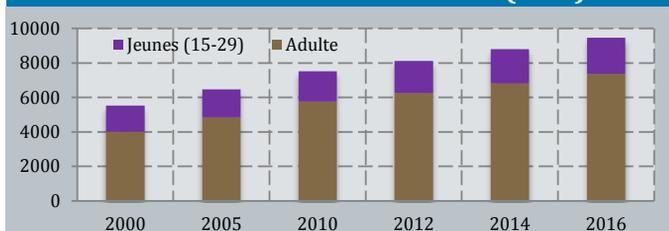
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	37.2
Croissance démographique (%)	2016	3.0
Population urbaine (en % du total)	2016	69.6
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	17,353
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	26.5
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	69.6
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	6.6
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	79.7

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	18.5	2016	80.9	2016	49.4
Jeunes	2016	8.3	2016	48.1	2016	28.7
Total	2016	15.2	2016	69.8	2016	42.6

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	1.5	2016	26.8	2016	22.8
Moyen	2016	63.0	2016	55.9	2016	57.0
Élevé	2016	35.5	2016	17.3	2016	20.1

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	11.1	60.2	35.7
Emploi vulnérable	2016	42.6	33.7	35.1
Emploi dans l'Agriculture	2016	42.4	15.7	19.8
Emploi dans l'industrie	2016	4.1	24	20.9
Emploi dans les services	2016	53.5	60.3	59.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	18.7	2016	8.4	2016	10.3
Jeunes	2016	64.6	2016	31.5	2016	36.1
Total	2016	26.8	2016	13.7	2016	16.0
% des jeunes adultes	2016	3.5	2016	3.8	2016	3.5

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



JORDANIE

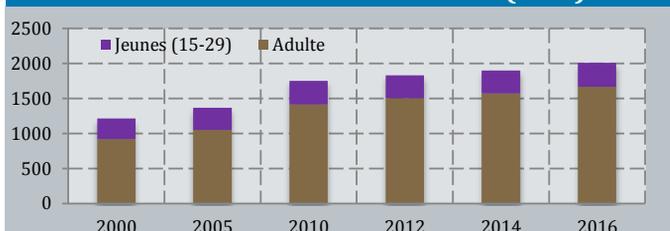
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	9.5
Croissance démographique (%)	2016	3.2
Population urbaine (en % du total)	2016	83.9
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	9,050
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	15.4
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	74.2
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	10.1
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	98.0

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	16.6	2016	75.6	2016	46.90
Jeunes	2016	9.0	2016	37.10	2016	23.30
Total	2016	14.4	2016	64.40	2016	40.10

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



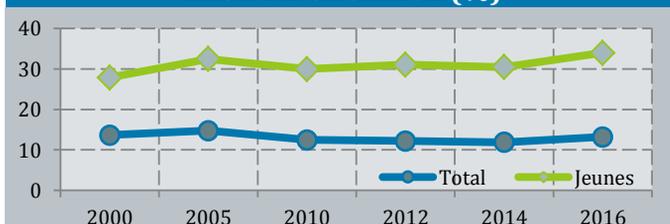
NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	15.3	2016	18.9	2016	18.4
Moyen	2016	21.5	2016	54.5	2016	49.4
Élevé	2016	63.2	2016	26.6	2016	32.2

EMPLOI (%)

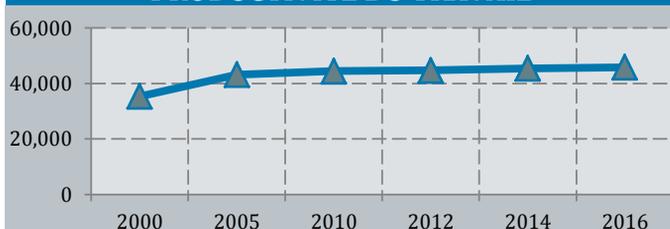
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	11	57.4	34.8
Emploi vulnérable	2016	2.3	10.8	9.5
Emploi dans l'Agriculture	2016	0.9	2.2	2.0
Emploi dans l'industrie	2016	8.4	19.4	17.7
Emploi dans les services	2016	90.6	78.4	80.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	16.6	2016	7.4	2016	9.0
Jeunes	2016	56.1	2016	28.8	2016	34.0
Total	2016	23.9	2016	11.0	2016	13.2
% des jeunes adultes	2016	3.4	2016	3.9	2016	3.8

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



KAZAKHSTAN

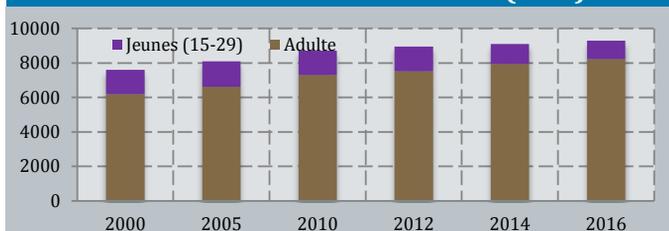
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	17.8
Croissance démographique (%)	2016	1.4
Population urbaine (en % du total)	2016	53.2
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	25,264
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	12.6
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	72.0
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	11.7
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	99.8

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	72.3	2016	85.7	2016	78.5
Jeunes	2016	38.8	2016	45.8	2016	42.4
Total	2016	66.2	2016	77.3	2016	71.4

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	19.6	2016	18.8	2016	19.2
Moyen	2016	39.9	2016	54.2	2016	47.2
Élevé	2016	40.6	2016	27.0	2016	33.6

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	62.2	73.9	67.7
Emploi vulnérable	2016	24.2	25.7	25.0
Emploi dans l'Agriculture	2016	16.8	18.9	17.9
Emploi dans l'industrie	2016	11.4	29.1	20.5
Emploi dans les services	2016	71.8	52	61.6

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL	
Adulte	2016	6.2	4.4	5.3
Jeunes	2016	5.7	4.4	5.0
Total	2016	6.1	4.4	5.2
% des jeunes adultes	2016	0.9	1.0	0.9

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



KOWEIT

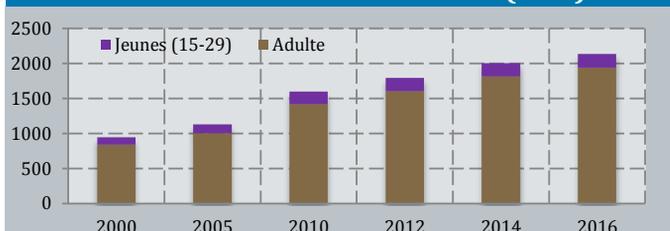
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	4.1
Croissance démographique (%)	2016	2.9
Population urbaine (en % du total)	2016	98.4
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2015	73,817
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	7.3
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	74.7
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	7.3
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	96.1

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	52.6	2016	91.6	2016	75.50
Jeunes	2016	29.3	2016	42.70	2016	36.40
Total	2016	48.1	2016	83.90	2016	68.70

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Faible	2016	0.1	1.4	1.0
Moyen	2016	73.0	81.9	79.3
Élevé	2016	26.9	16.7	19.7

EMPLOI (%)

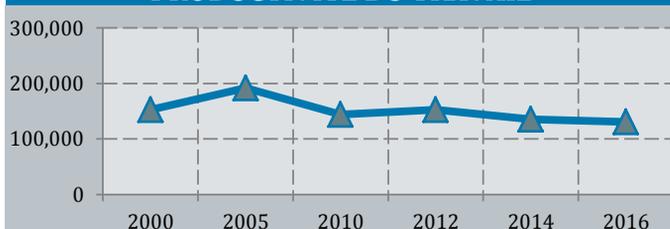
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	47.1	81.7	67.1
Emploi vulnérable	2016	0.4	2.6	1.9
Emploi dans l'Agriculture	2016	0.1	3.7	2.7
Emploi dans l'industrie	2016	6.3	36.5	27.5
Emploi dans les services	2016	93.6	59.8	69.8

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL	
Adulte	2016	1.0	1.5	1.4
Jeunes	2016	10.0	15.3	13.3
Total	2016	2.1	2.6	2.4
% des jeunes adultes	2016	10.0	10.2	9.5

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



RÉP. KIRGHIZE

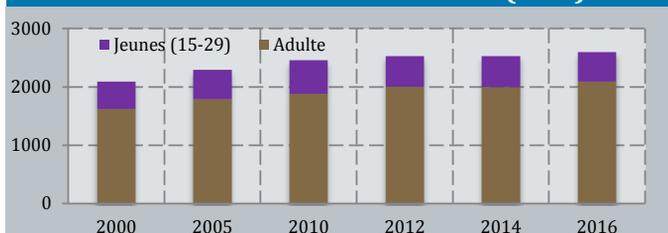
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2016	6.1
Croissance démographique (%)	2016	2.1
Population urbaine (en % du total)	2016	35.9
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	3,551
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	19.0
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	70.7
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	10.8
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	99.5

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	54.1	2016	84.1	2016	68.5
Jeunes	2016	35.7	2016	58.8	2016	47.5
Total	2016	49.6	2016	77.3	2016	63.1

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	9.1	2016	8.6	2016	8.8
Moyen	2016	62.6	2016	79.8	2016	73.0
Élevé	2016	28.3	2016	11.7	2016	18.3

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	45	72.1	58.2
Emploi vulnérable	2016	35.7	41.2	39.1
Emploi dans l'Agriculture	2016	31.6	27.6	29.2
Emploi dans l'industrie	2016	10.8	27.7	21.0
Emploi dans les services	2016	57.6	44.7	49.8

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	7.1	2016	5.2	2016	6.0
Jeunes	2016	18.8	2016	12.5	2016	14.9
Total	2016	9.1	2016	6.7	2016	7.7
% des jeunes adultes	2016	2.6	2016	2.4	2016	2.5

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



LIBAN

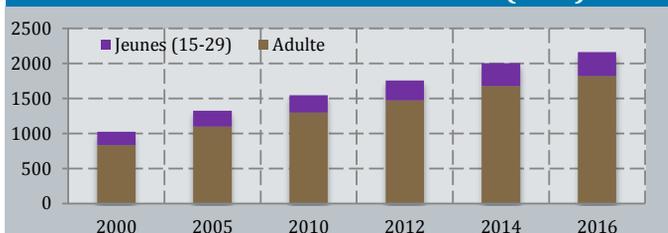
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2016	6.0
Croissance démographique (%)	2016	2.6
Population urbaine (en % du total)	2016	87.9
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	13,996
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	7.1
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	79.6
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	8.6
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	94.1

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	25.3	2016	79.5	2016	52.90
Jeunes	2016	18.7	2016	41.70	2016	29.90
Total	2016	23.6	2016	70.40	2016	47.20

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	18.4	2016	9.7	2016	11.8
Moyen	2016	37.6	2016	61.1	2016	55.5
Élevé	2016	44.0	2016	29.2	2016	32.7

EMPLOI (%)

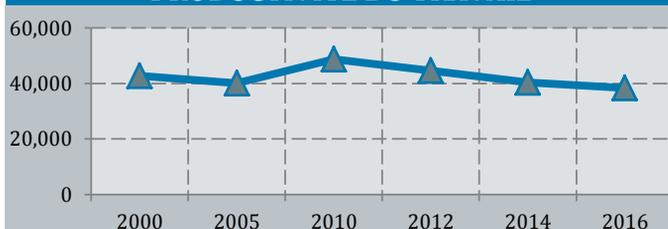
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	21	66.6	44
Emploi vulnérable	2016	19.2	36.4	32.3
Emploi dans l'Agriculture	2016	0.2	10.6	8.1
Emploi dans l'industrie	2016	6.5	27.2	22.2
Emploi dans les services	2016	93.3	62.2	69.6

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	7.5	2016	3.0	2016	4.1
Jeunes	2016	24.7	2016	19.6	2016	21.3
Total	2016	11.0	2016	5.4	2016	6.8
% des jeunes adultes	2016	3.3	2016	6.5	2016	5.2

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



LIBYE

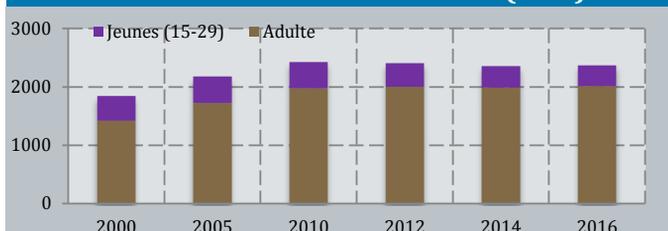
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	6.3
Croissance démographique (%)	2016	0.9
Population urbaine (en % du total)	2016	78.8
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	..
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	11.4
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	71.8
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	7.3
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	91.4

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	29.6	2016	87.4	2016	58.2
Jeunes	2016	21.8	2016	48.8	2016	35.4
Total	2016	27.8	2016	78.6	2016	53.1

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	9.5	2016	18.3	2016	16.2
Moyen	2016	61.1	2016	64.3	2016	63.6
Élevé	2016	29.4	2016	17.4	2016	20.2

EMPLOI (%)

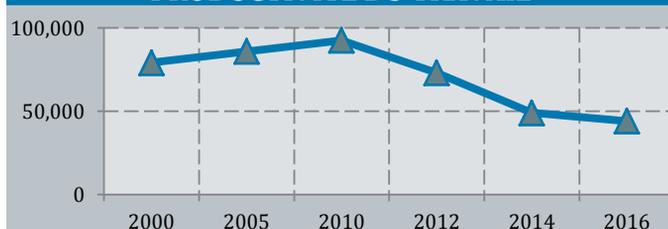
	FEMME		HOMME		TOTAL	
Emploi-population	2016	19.9	2016	66.1	2016	42.9
Emploi vulnérable	2016	36.2	2016	31.5	2016	32.6
Emploi dans l'Agriculture	2016	29.1	2016	18.2	2016	20.7
Emploi dans l'industrie	2016	26.3	2016	25	2016	25.3
Emploi dans les services	2016	44.7	2016	56.8	2016	54.0

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	20.4	2016	12.0	2016	14.1
Jeunes	2016	66.0	2016	40.3	2016	48.1
Total	2016	28.3	2016	16.0	2016	19.2
% des jeunes adultes	2016	3.2	2016	3.4	2016	3.4

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



MALAISIE

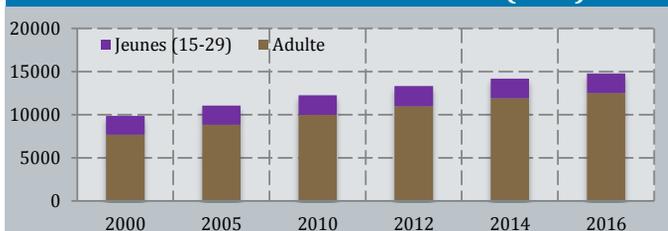
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	31.2
Croissance démographique (%)	2016	1.5
Population urbaine (en % du total)	2016	75.4
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	27,681
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	6.0
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	74.9
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	10.1
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	94.6

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	54.8	2016	87.0	2016	70.70
Jeunes	2016	32.5	2016	48.30	2016	40.20
Total	2016	49.3	2016	77.70	2016	63.30

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	11.1	2016	15.6	2016	13.8
Moyen	2016	61.3	2016	59.8	2016	60.4
Élevé	2016	27.5	2016	24.6	2016	25.8

EMPLOI (%)

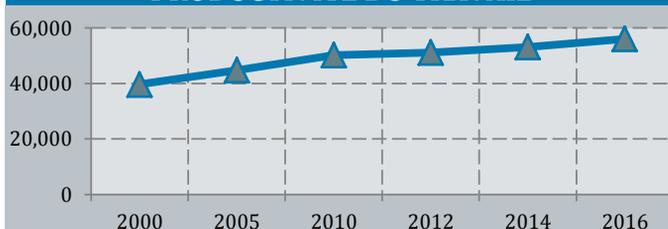
	FEMME		HOMME		TOTAL	
Emploi-population	2016	47.5	2016	75.3	2016	61.3
Emploi vulnérable	2016	25.1	2016	19.9	2016	21.9
Emploi dans l'Agriculture	2016	7.7	2016	14.9	2016	12.1
Emploi dans l'industrie	2016	19.2	2016	32.8	2016	27.5
Emploi dans les services	2016	73.1	2016	52.3	2016	60.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	1.7	2016	1.7	2016	1.7
Jeunes	2016	13.3	2016	11.3	2016	12.1
Total	2016	3.6	2016	3.1	2016	3.3
% des jeunes adultes	2016	7.8	2016	6.6	2016	7.1

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



MALDIVES

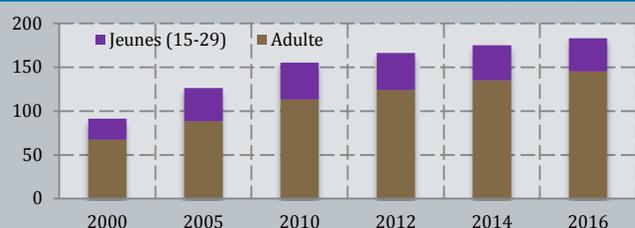
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	0.4
Croissance démographique (%)	2016	2.0
Population urbaine (en % du total)	2016	46.5
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	13,199
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	7.4
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	77.0
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	6.2
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	99.3

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	60.2	2016	86.0	2016	72.9
Jeunes	2016	49.5	2016	60.3	2016	55.0
Total	2016	57.6	2016	79.2	2016	68.3

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



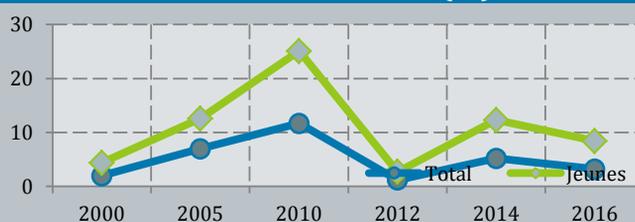
NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	13.0	2016	8.9	2016	10.6
Moyen	2016	56.9	2016	57.9	2016	57.5
Élevé	2016	30.1	2016	33.2	2016	31.9

EMPLOI (%)

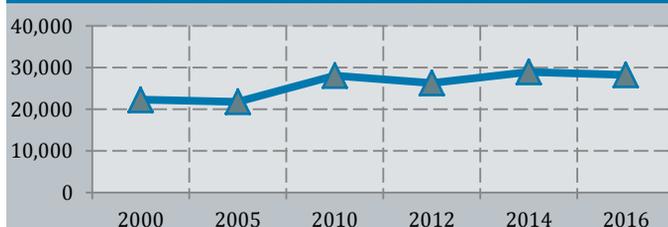
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	55.1	77.3	66.1
Emploi vulnérable	2016	30.4	13.8	20.8
Emploi dans l'Agriculture	2016	3.9	10.8	7.9
Emploi dans l'industrie	2016	20.8	24.4	22.9
Emploi dans les services	2016	75.3	64.7	69.2

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	2.8	2016	1.3	2016	1.9
Jeunes	2016	10.1	2016	7.0	2016	8.4
Total	2016	4.3	2016	2.4	2016	3.2
% des jeunes adultes	2016	3.6	2016	5.4	2016	4.4

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



MALI

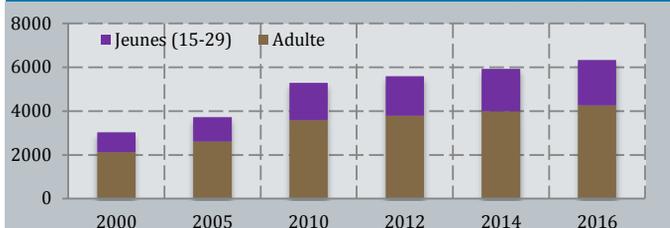
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	18.0
Croissance démographique (%)	2016	3.0
Population urbaine (en % du total)	2016	40.7
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	2,117
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	74.5
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	58.5
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	2.3
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	33.1

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	51.6	2016	89.7	2016	70.50
Jeunes	2016	48.0	2016	69.90	2016	59.20
Total	2016	50.3	2016	82.30	2016	66.30

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



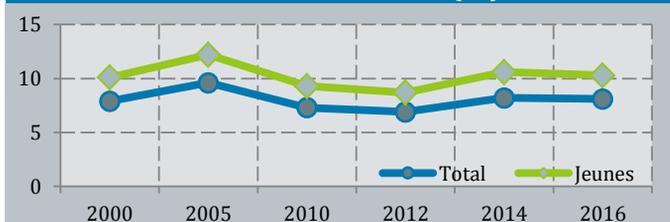
NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	8.0	2016	6.0	2016	6.7
Moyen	2016	90.2	2016	87.8	2016	88.7
Élevé	2016	1.9	2016	6.1	2016	4.6

EMPLOI (%)

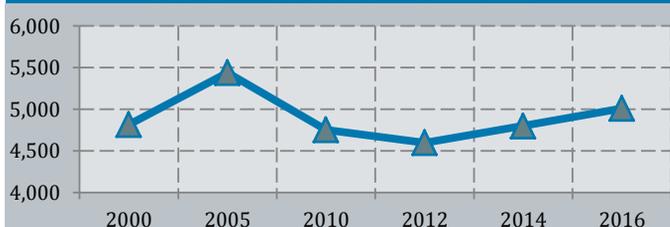
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	44.6	77.3	61
Emploi vulnérable	2016	91.4	79.8	84.0
Emploi dans l'Agriculture	2016	51.6	60.1	57.0
Emploi dans l'industrie	2016	13.2	15.5	14.6
Emploi dans les services	2016	35.3	24.4	28.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	9.8	2016	5.4	2016	7.0
Jeunes	2016	14.5	2016	7.6	2016	10.3
Total	2016	11.4	2016	6.1	2016	8.1
% des jeunes adultes	2016	1.5	2016	1.4	2016	1.5

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



MAURITANIE

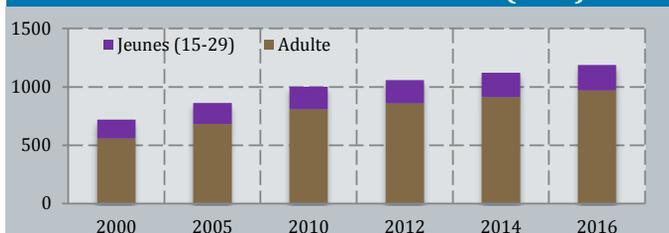
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	4.3
Croissance démographique (%)	2016	2.8
Population urbaine (en % du total)	2016	60.4
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	3,854
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	65.1
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	63.2
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	4.3
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	52.1

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	34.2	2016	80.4	2016	57.2
Jeunes	2016	18.6	2016	34.7	2016	26.8
Total	2016	29.2	2016	65.4	2016	47.3

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	6.7	2016	6.0	2016	6.2
Moyen	2016	90.9	2016	83.9	2016	86.0
Élevé	2016	2.4	2016	10.1	2016	7.8

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	25.2	58.3	41.8
Emploi vulnérable	2016	49.0	39.1	42.1
Emploi dans l'Agriculture	2016	61.7	31.2	40.4
Emploi dans l'industrie	2016	1.6	12.9	9.5
Emploi dans les services	2016	36.8	55.9	50.1

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	10.9	2016	9.6	2016	10.0
Jeunes	2016	23.9	2016	16.3	2016	18.9
Total	2016	13.6	2016	10.8	2016	11.7
% des jeunes adultes	2016	2.2	2016	1.7	2016	1.9

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



MAROC

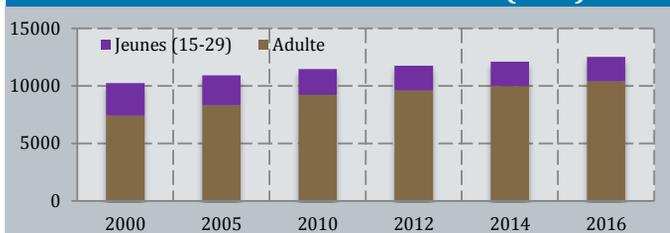
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	35.3
Croissance démographique (%)	2016	1.4
Population urbaine (en % du total)	2016	60.7
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	7,838
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	23.7
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	74.3
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	5.0
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	71.7

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	27.7	2016	81.9	2016	53.80
Jeunes	2016	17.7	2016	51.70	2016	35.10
Total	2016	25.5	2016	74.40	2016	49.30

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	11.0	2016	17.6	2016	15.9
Moyen	2016	80.1	2016	75.5	2016	76.7
Élevé	2016	8.9	2016	6.9	2016	7.4

EMPLOI (%)

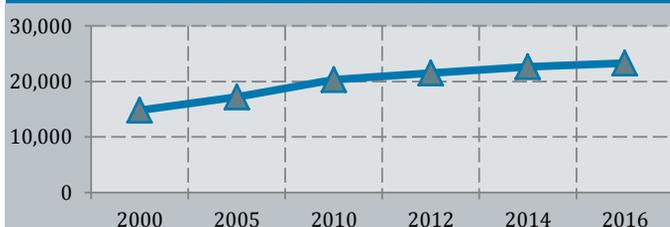
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	22.8	67.2	44.4
Emploi vulnérable	2016	64.1	47.1	51.5
Emploi dans l'Agriculture	2016	32.8	33.1	33.0
Emploi dans l'industrie	2016	15.6	22.4	20.6
Emploi dans les services	2016	51.7	44.5	46.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	8.8	2016	7.5	2016	7.8
Jeunes	2016	20.5	2016	20.6	2016	20.6
Total	2016	10.6	2016	9.7	2016	10.0
% des jeunes adultes	2016	2.3	2016	2.7	2016	2.6

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



MOZAMBIQUE

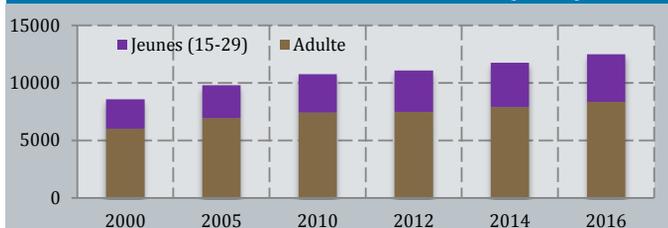
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	28.8
Croissance démographique (%)	2016	2.9
Population urbaine (en % du total)	2016	32.5
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	1,217
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	56.7
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	55.4
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	3.5
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	58.8

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	86.4	2016	80.7	2016	83.7
Jeunes	2016	74.9	2016	67.1	2016	71.0
Total	2016	82.3	2016	75.5	2016	79.1

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	5.2	2016	5.8	2016	5.5
Moyen	2016	92.5	2016	85.9	2016	89.4
Élevé	2016	2.3	2016	8.3	2016	5.1

EMPLOI (%)

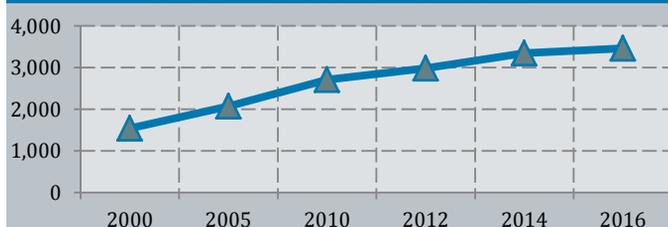
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	60.8	58.7	59.8
Emploi vulnérable	2016	93.4	71.9	83.3
Emploi dans l'Agriculture	2016	85.5	63.1	75.0
Emploi dans l'industrie	2016	0.2	8.3	4.0
Emploi dans les services	2016	14.3	28.5	21.0

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	19.3	2016	11.9	2016	16.0
Jeunes	2016	40.7	2016	42.2	2016	41.4
Total	2016	26.2	2016	22.2	2016	24.4
% des jeunes adultes	2016	2.1	2016	3.5	2016	2.6

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



NIGER

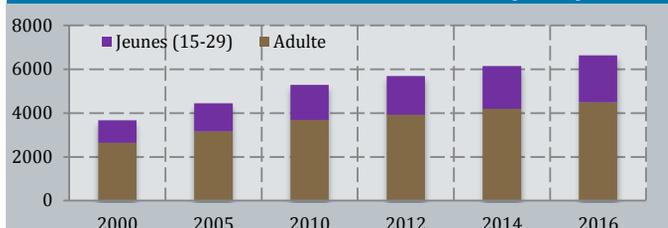
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	20.7
Croissance démographique (%)	2016	3.8
Population urbaine (en % du total)	2016	19.0
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	978
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	57.1
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	62.0
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	1.7
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	19.1

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	42.9	2016	94.5	2016	68.80
Jeunes	2016	35.8	2016	80.10	2016	57.50
Total	2016	40.3	2016	89.30	2016	64.70

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



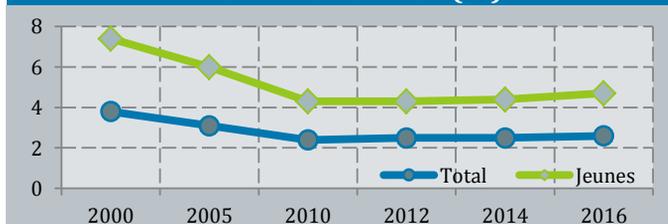
NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	6.4	2016	6.3	2016	6.3
Moyen	2016	91.7	2016	88.0	2016	89.2
Élevé	2016	2.0	2016	5.7	2016	4.5

EMPLOI (%)

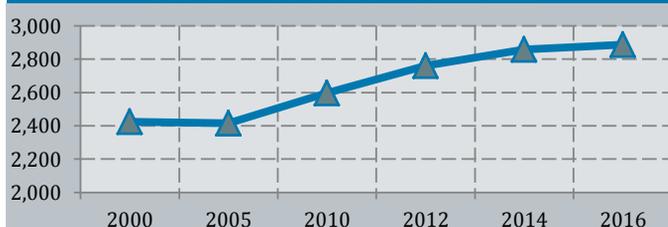
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	39.7	86.5	63
Emploi vulnérable	2016	95.9	90.5	92.2
Emploi dans l'Agriculture	2016	53.7	66.3	62.3
Emploi dans l'industrie	2016	25	9.5	14.4
Emploi dans les services	2016	21.3	24.2	23.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	1.3	2016	1.8	2016	1.6
Jeunes	2016	2.0	2016	6.0	2016	4.7
Total	2016	1.5	2016	3.1	2016	2.6
% des jeunes adultes	2016	1.5	2016	3.3	2016	2.9

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



NIGERIA

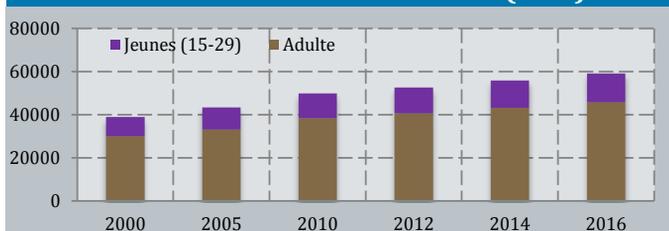
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	186.0
Croissance démographique (%)	2016	2.6
Population urbaine (en % du total)	2016	48.6
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	5,867
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	69.4
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	53.0
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	6.0
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	59.6

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	55.3	2016	76.6	2016	66.0
Jeunes	2016	35.0	2016	40.4	2016	37.8
Total	2016	48.5	2016	64.1	2016	56.4

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	9.8	2016	5.0	2016	7.0
Moyen	2016	87.3	2016	85.1	2016	86.0
Élevé	2016	2.9	2016	9.9	2016	7.0

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	45.7	61.3	53.6
Emploi vulnérable	2016	48.1	31.7	38.5
Emploi dans l'Agriculture	2016	14.7	37.6	28.0
Emploi dans l'industrie	2016	15.5	14.1	14.7
Emploi dans les services	2016	69.8	48.3	57.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	4.5	2016	3.9	2016	4.2
Jeunes	2016	9.8	2016	6.2	2016	7.8
Total	2016	5.8	2016	4.4	2016	5.0
% des jeunes adultes	2016	2.2	2016	1.6	2016	1.9

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



OMAN

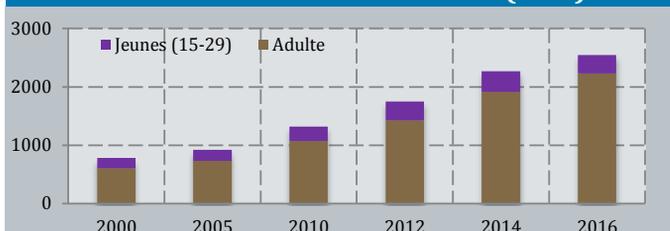
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	4.4
Croissance démographique (%)	2016	5.2
Population urbaine (en % du total)	2016	78.1
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2015	42,737
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	9.9
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	77.3
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	8.1
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	94.0

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	31.1	2016	91.2	2016	74.90
Jeunes	2016	27.2	2016	57.00	2016	45.20
Total	2016	30.1	2016	85.60	2016	69.20

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	21.2	2016	13.6	2016	14.3
Moyen	2016	57.7	2016	53.7	2016	54.1
Élevé	2016	21.1	2016	32.7	2016	31.5

EMPLOI (%)

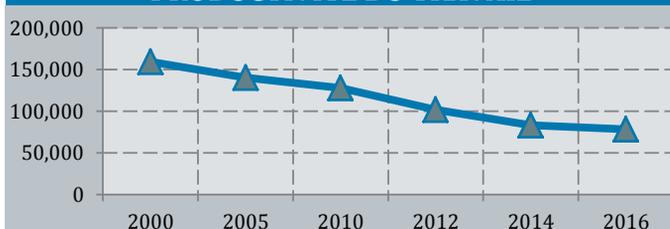
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	19	73	57.1
Emploi vulnérable	2016	11.1	9.7	9.9
Emploi dans l'Agriculture	2016	0.4	5.5	5.0
Emploi dans l'industrie	2016	4.8	43.4	39.6
Emploi dans les services	2016	94.8	51.1	55.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	23.4	2016	11.4	2016	12.8
Jeunes	2016	81.0	2016	41.3	2016	50.8
Total	2016	36.8	2016	14.7	2016	17.5
% des jeunes adultes	2016	3.5	2016	3.6	2016	4.0

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



PAKISTAN

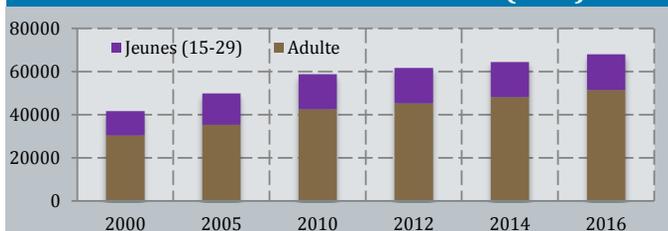
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	193.2
Croissance démographique (%)	2016	2.0
Population urbaine (en % du total)	2016	39.2
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	5,249
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	65.8
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	66.4
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	5.1
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	56.4

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	26.0	2016	89.7	2016	58.4
Jeunes	2016	21.2	2016	65.5	2016	44.0
Total	2016	24.6	2016	82.4	2016	54.1

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	17.2	2016	17.5	2016	17.5
Moyen	2016	73.2	2016	58.8	2016	61.8
Élevé	2016	9.6	2016	23.7	2016	20.7

EMPLOI (%)

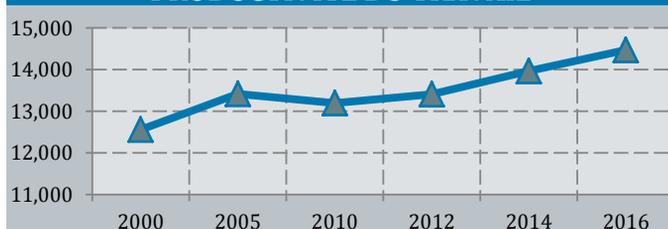
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	22	78.6	50.9
Emploi vulnérable	2016	78.8	54.7	59.8
Emploi dans l'Agriculture	2016	69.6	35.6	42.8
Emploi dans l'industrie	2016	10.2	22.3	19.7
Emploi dans les services	2016	20.2	42.2	37.5

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	9.0	2016	3.0	2016	4.3
Jeunes	2016	15.1	2016	9.4	2016	10.8
Total	2016	10.5	2016	4.5	2016	5.9
% des jeunes adultes	2016	1.7	2016	3.1	2016	2.5

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



PALESTINE

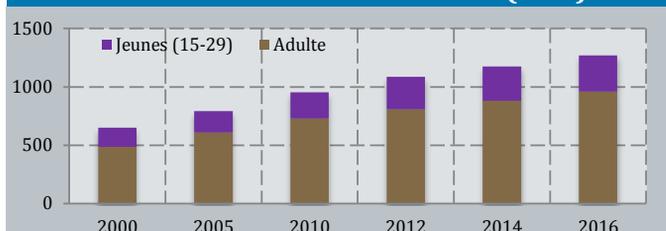
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	4.6
Croissance démographique (%)	2016	2.9
Population urbaine (en % du total)	2016	75.5
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	2,943
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	18.0
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	73.1
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	8.9
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	96.7

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	22.8	2016	80.7	2016	51.80
Jeunes	2016	9.5	2016	49.50	2016	29.90
Total	2016	18.1	2016	69.40	2016	44.00

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	5.7	2016	21.5	2016	18.4
Moyen	2016	44.7	2016	61.7	2016	58.4
Élevé	2016	49.6	2016	16.8	2016	23.2

EMPLOI (%)

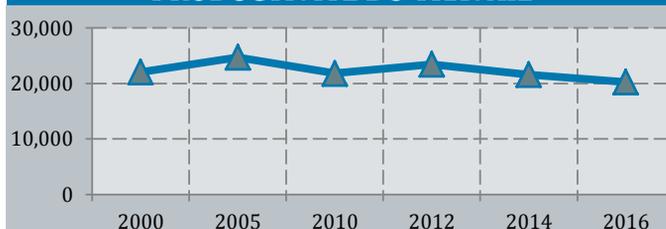
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	13	52.6	33
Emploi vulnérable	2016	31.8	23.6	25.2
Emploi dans l'Agriculture	2016	13	7.5	8.5
Emploi dans l'industrie	2016	12.5	33.6	29.5
Emploi dans les services	2016	74.5	58.9	62.0

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	21.9	2016	19.1	2016	19.7
Jeunes	2016	54.5	2016	38.6	2016	41.1
Total	2016	27.9	2016	24.2	2016	24.9
% des jeunes adultes	2016	2.5	2016	2.0	2016	2.1

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



QATAR

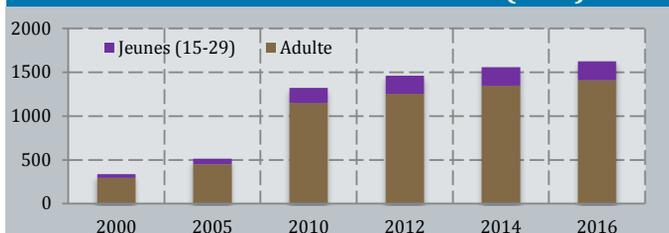
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	2.6
Croissance démographique (%)	2016	3.5
Population urbaine (en % du total)	2016	99.3
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	127,523
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	6.8
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	78.8
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	9.8
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	97.8

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	58.9	2016	98.1	2016	88.7
Jeunes	2016	28.1	2016	74.0	2016	62.8
Total	2016	53.3	2016	93.8	2016	84.1

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	43.7	2016	14.5	2016	18.9
Moyen	2016	27.5	2016	71.6	2016	65.0
Élevé	2016	28.8	2016	13.8	2016	16.1

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	52.8	93.7	83.9
Emploi vulnérable	2016	0.0	0.2	0.2
Emploi dans l'Agriculture	2016	0.2	1.4	1.3
Emploi dans l'industrie	2016	6.5	62.8	54.2
Emploi dans les services	2016	93.4	35.8	44.5

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	0.7	2016	0.1	2016	0.2
Jeunes	2016	3.4	2016	0.3	2016	0.7
Total	2016	1.0	2016	0.1	2016	0.2
% des jeunes adultes	2016	4.9	2016	3.0	2016	3.5

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



ARABIE SAOUDITE

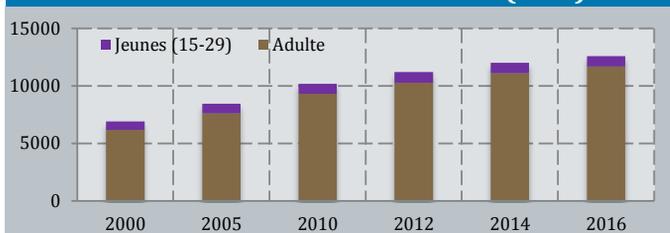
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	32.3
Croissance démographique (%)	2016	2.3
Population urbaine (en % du total)	2016	83.3
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	54,431
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	12.5
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	74.5
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	9.6
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	94.8

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	24.0	2016	91.0	2016	64.80
Jeunes	2016	9.0	2016	26.00	2016	17.60
Total	2016	20.1	2016	78.80	2016	54.50

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	2.3	2016	8.2	2016	7.4
Moyen	2016	56.7	2016	68.7	2016	67.1
Élevé	2016	40.9	2016	23.2	2016	25.4

EMPLOI (%)

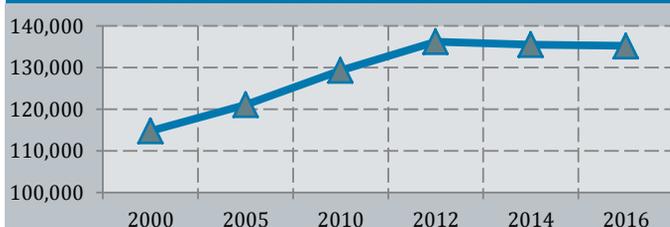
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	15.8	76.7	51.5
Emploi vulnérable	2016	1.1	3.2	3.0
Emploi dans l'Agriculture	2016	0.5	6.8	6.0
Emploi dans l'industrie	2016	1.5	25.8	22.7
Emploi dans les services	2016	98	67.4	71.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	16.3	2016	1.4	2016	3.6
Jeunes	2016	58.1	2016	22.0	2016	31.2
Total	2016	21.2	2016	2.7	2016	5.5
% des jeunes adultes	2016	3.6	2016	15.7	2016	8.7

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



SÉNÉGAL

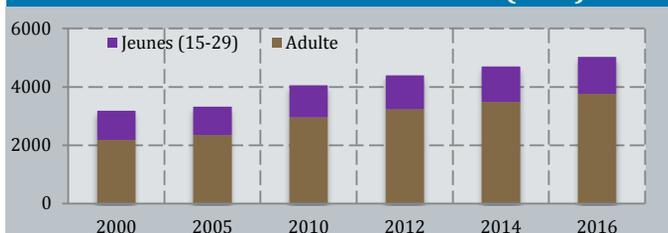
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2016	15.4
Croissance démographique (%)	2016	2.9
Population urbaine (en % du total)	2016	44.1
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	2,568
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	41.7
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	66.8
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	2.8
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	55.6

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	52.1	2016	80.7	2016	65.5
Jeunes	2016	31.2	2016	52.1	2016	41.7
Total	2016	45.2	2016	70.4	2016	57.2

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	6.4	2016	6.5	2016	6.4
Moyen	2016	91.3	2016	86.5	2016	88.4
Élevé	2016	2.3	2016	7.0	2016	5.2

EMPLOI (%)

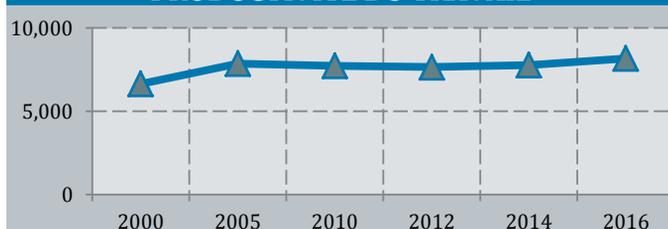
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	39.5	65.2	51.8
Emploi vulnérable	2016	80.0	60.9	68.4
Emploi dans l'Agriculture	2016	57.1	48.6	52.0
Emploi dans l'industrie	2016	9.5	27.8	20.5
Emploi dans les services	2016	33.4	23.6	27.5

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	10.6	2016	6.5	2016	8.3
Jeunes	2016	18.9	2016	9.6	2016	13.1
Total	2016	12.5	2016	7.4	2016	9.5
% des jeunes adultes	2016	1.8	2016	1.5	2016	1.6

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



SIERRA LEONE

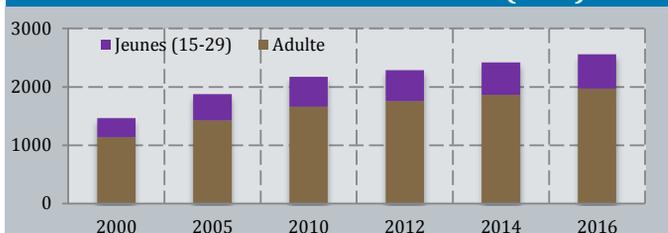
INFORMATIONS GÉNÉRALES

Population (mln)	2016	7.4
Croissance démographique (%)	2016	2.2
Population urbaine (en % du total)	2016	40.3
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	1,473
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	87.1
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	51.3
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	3.3
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	48.4

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	74.3	2016	83.8	2016	78.90
Jeunes	2016	47.6	2016	40.30	2016	44.00
Total	2016	65.1	2016	68.70	2016	66.80

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	6.4	2016	6.1	2016	6.3
Moyen	2016	91.4	2016	86.0	2016	88.7
Élevé	2016	2.2	2016	7.9	2016	5.0

EMPLOI (%)

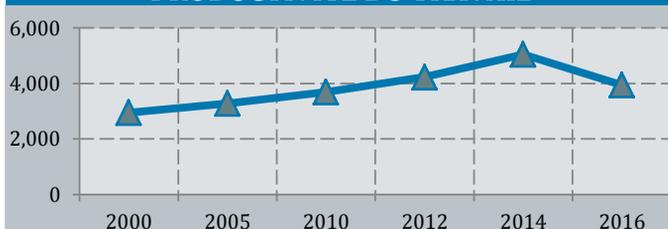
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	63.8	65.9	64.8
Emploi vulnérable	2016	95.3	84.8	90.0
Emploi dans l'Agriculture	2016	71.2	65.2	68.2
Emploi dans l'industrie	2016	2.3	10.5	6.4
Emploi dans les services	2016	26.5	24.3	25.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	1.6	2016	3.4	2016	2.6
Jeunes	2016	2.9	2016	6.4	2016	4.5
Total	2016	1.9	2016	4.0	2016	3.0
% des jeunes adultes	2016	1.8	2016	1.9	2016	1.7

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



SOMALIE

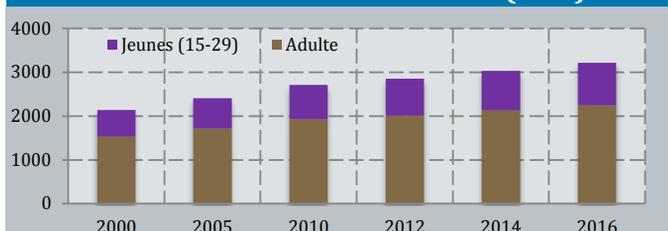
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	14.3
Croissance démographique (%)	2016	2.9
Population urbaine (en % du total)	2016	40.0
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	..
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	85.0
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	55.7
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	0.0
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	..

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	36.1	2016	86.4	2016	60.7
Jeunes	2016	28.4	2016	58.8	2016	43.6
Total	2016	33.3	2016	75.9	2016	54.3

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	5.3	2016	5.8	2016	5.7
Moyen	2016	93.0	2016	88.3	2016	89.7
Élevé	2016	1.7	2016	5.9	2016	4.6

EMPLOI (%)

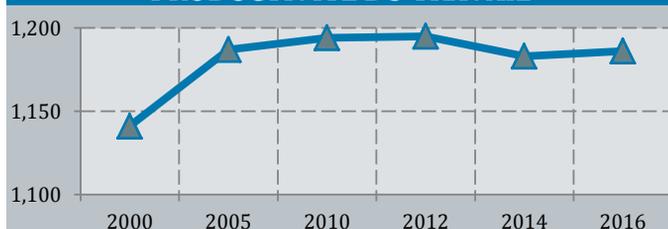
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	30.8	71.1	50.7
Emploi vulnérable	2016	85.1	56.2	65.1
Emploi dans l'Agriculture	...	84.3	66.6	72.1
Emploi dans l'industrie	...	0.9	6.5	4.8
Emploi dans les services	...	14.7	26.9	23.2

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	5.1	2016	4.5	2016	4.7
Jeunes	2016	12.3	2016	10.5	2016	11.1
Total	2016	7.4	2016	6.3	2016	6.6
% des jeunes adultes	2016	2.4	2016	2.3	2016	2.4

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



SOUDAN

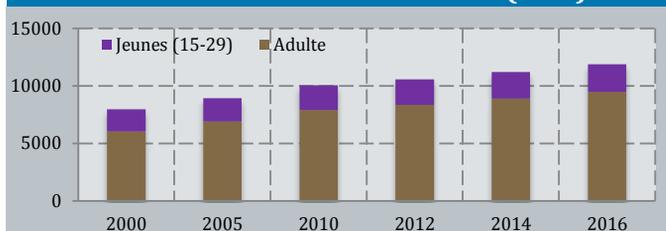
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	39.6
Croissance démographique (%)	2016	2.4
Population urbaine (en % du total)	2016	34.0
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	4,730
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	47.6
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	63.7
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	3.5
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	58.6

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	28.2	2016	87.7	2016	57.60
Jeunes	2016	16.4	2016	41.80	2016	29.20
Total	2016	24.3	2016	72.20	2016	48.20

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	8.2	2016	17.0	2016	14.9
Moyen	2016	64.1	2016	70.5	2016	69.0
Élevé	2016	27.7	2016	12.5	2016	16.1

EMPLOI (%)

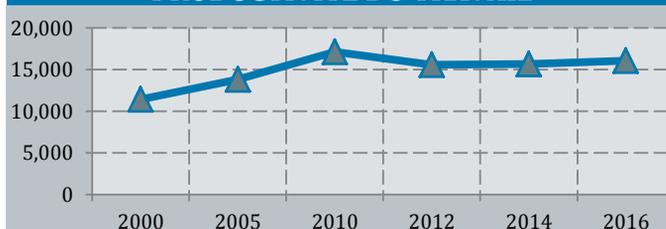
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	19.6	64	41.8
Emploi vulnérable	2016	47.1	38.2	40.2
Emploi dans l'Agriculture	2016	23.4	36	33.0
Emploi dans l'industrie	2016	30.6	17.3	20.4
Emploi dans les services	2016	46	46.7	46.6

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	15.6	2016	9.5	2016	11.0
Jeunes	2016	32.1	2016	18.7	2016	22.4
Total	2016	19.2	2016	11.3	2016	13.3
% des jeunes adultes	2016	2.1	2016	2.0	2016	2.0

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



SURINAME

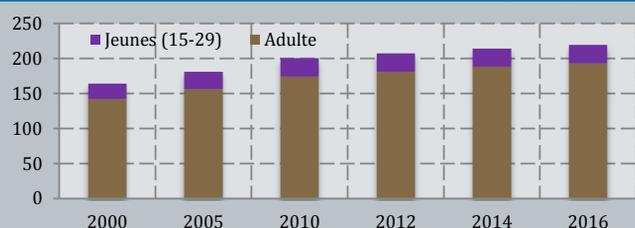
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	0.6
Croissance démographique (%)	2016	0.9
Population urbaine (en % du total)	2016	66.0
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	14,146
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	19.0
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	71.3
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	8.3
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	95.5

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	47.1	2016	77.5	2016	62.1
Jeunes	2016	17.4	2016	39.1	2016	28.5
Total	2016	40.5	2016	68.6	2016	54.5

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



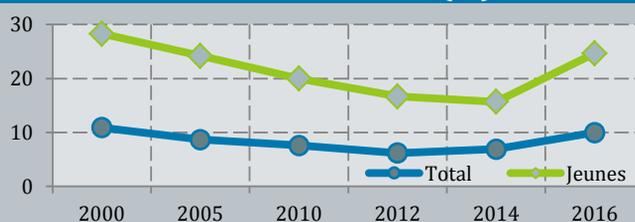
NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	17.5	2016	12.7	2016	14.4
Moyen	2016	35.6	2016	63.0	2016	53.4
Élevé	2016	46.9	2016	24.3	2016	32.2

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	34.3	64	49
Emploi vulnérable	2016	9.1	17.9	14.8
Emploi dans l'Agriculture	2016	1.7	4.4	3.4
Emploi dans l'industrie	2016	5	32.4	22.7
Emploi dans les services	2016	93.3	63.3	73.8

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	12.9	2016	4.9	2016	8.0
Jeunes	2016	39.6	2016	18.3	2016	24.7
Total	2016	15.5	2016	6.7	2016	10.0
% des jeunes adultes	2016	3.1	2016	3.7	2016	3.1

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



TADJIKISTAN

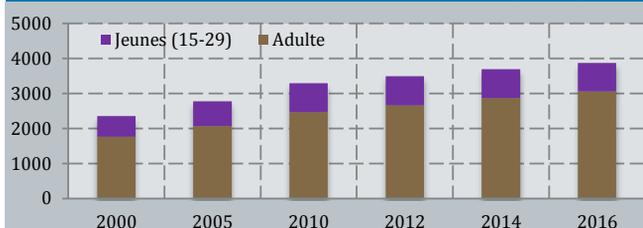
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	8.7
Croissance démographique (%)	2016	2.2
Population urbaine (en % du total)	2016	26.9
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	2,980
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	38.5
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	69.8
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	10.4
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	99.8

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	68.4	2016	87.1	2016	77.70
Jeunes	2016	38.4	2016	56.60	2016	47.70
Total	2016	59.5	2016	77.70	2016	68.70

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	3.8	2016	10.2	2016	7.4
Moyen	2016	79.7	2016	73.8	2016	76.4
Élevé	2016	16.5	2016	16.0	2016	16.2

EMPLOI (%)

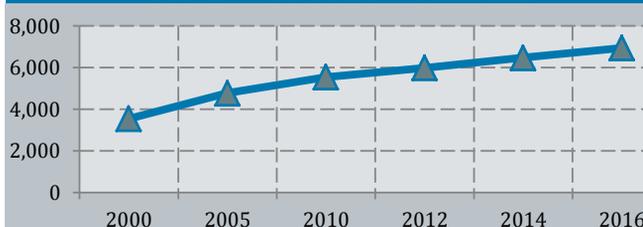
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	53.7	68.8	61.2
Emploi vulnérable	2016	45.2	51.7	48.9
Emploi dans l'Agriculture	2016	72.9	45.4	57.4
Emploi dans l'industrie	2016	3.5	20.4	13.0
Emploi dans les services	2016	23.6	34.2	29.6

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	9.0	2016	9.8	2016	9.5
Jeunes	2016	13.3	2016	17.5	2016	15.8
Total	2016	9.9	2016	11.6	2016	10.8
% des jeunes adultes	2016	1.5	2016	1.8	2016	1.7

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



TOGO

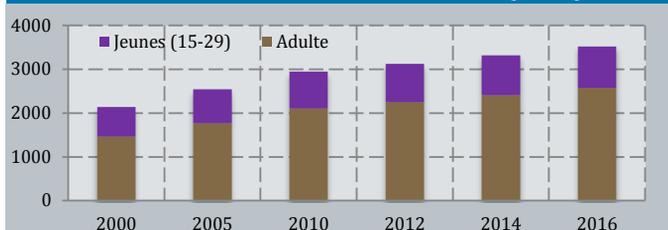
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	7.6
Croissance démographique (%)	2016	2.5
Population urbaine (en % du total)	2016	40.5
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	1,491
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	52.3
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	60.1
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	4.7
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	66.5

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	87.7	2016	90.4	2016	89.0
Jeunes	2016	67.4	2016	62.1	2016	64.8
Total	2016	81.0	2016	80.7	2016	80.9

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	5.9	2016	5.5	2016	5.7
Moyen	2016	91.6	2016	85.8	2016	88.7
Élevé	2016	2.6	2016	8.7	2016	5.6

EMPLOI (%)

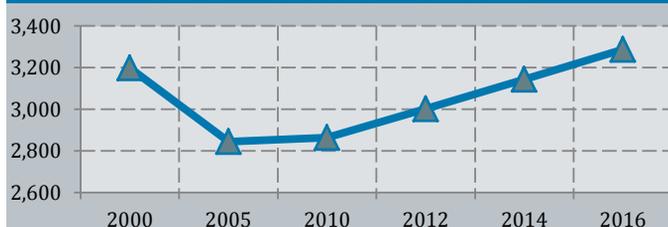
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	75.2	75.6	75.4
Emploi vulnérable	2016	92.7	76.7	84.8
Emploi dans l'Agriculture	2016	70.8	54.6	62.8
Emploi dans l'industrie	2016	5.4	12.1	8.7
Emploi dans les services	2016	23.8	33.4	28.5

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	5.3	2016	4.7	2016	5.0
Jeunes	2016	12.5	2016	10.8	2016	11.7
Total	2016	7.3	2016	6.3	2016	6.8
% des jeunes adultes	2016	2.4	2016	2.3	2016	2.3

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



TUNISIE

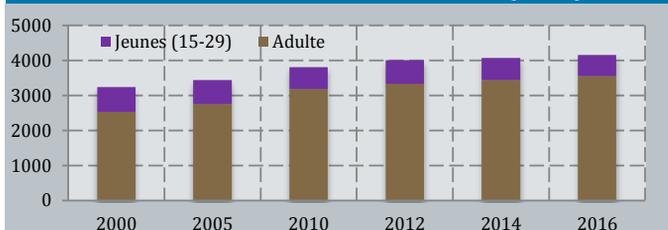
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	11.4
Croissance démographique (%)	2016	1.1
Population urbaine (en % du total)	2016	67.0
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	11,599
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	12.1
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	75.0
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	7.1
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	81.1

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	25.8	2016	77.7	2016	50.90
Jeunes	2016	22.4	2016	46.50	2016	34.70
Total	2016	25.1	2016	71.30	2016	47.70

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



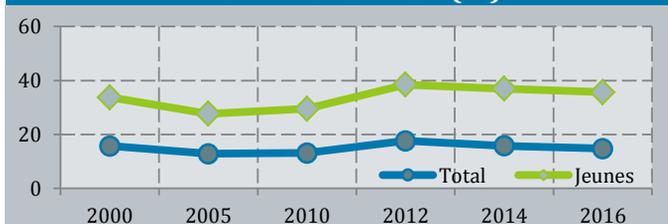
NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	17.8	2016	23.3	2016	21.9
Moyen	2016	53.4	2016	57.7	2016	56.7
Élevé	2016	28.8	2016	19.0	2016	21.4

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	19.8	62.4	40.6
Emploi vulnérable	2016	16.2	22.6	21.0
Emploi dans l'Agriculture	2016	2.5	14.9	11.8
Emploi dans l'industrie	2016	32.1	28.6	29.5
Emploi dans les services	2016	65.4	56.5	58.7

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	17.6	2016	9.0	2016	11.3
Jeunes	2016	38.0	2016	34.6	2016	35.7
Total	2016	21.1	2016	12.5	2016	14.8
% des jeunes adultes	2016	2.2	2016	3.8	2016	3.2

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



TURQUIE

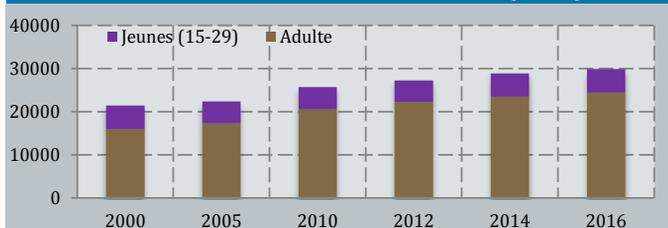
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	79.5
Croissance démographique (%)	2016	1.6
Population urbaine (en % du total)	2016	73.9
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	24,244
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	11.6
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	75.4
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	7.9
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	95.7

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	31.0	2016	76.2	2016	52.7
Jeunes	2016	27.9	2016	55.3	2016	41.8
Total	2016	30.4	2016	71.4	2016	50.3

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	20.1	2016	12.9	2016	15.1
Moyen	2016	58.0	2016	67.6	2016	64.7
Élevé	2016	21.9	2016	19.5	2016	20.3

EMPLOI (%)

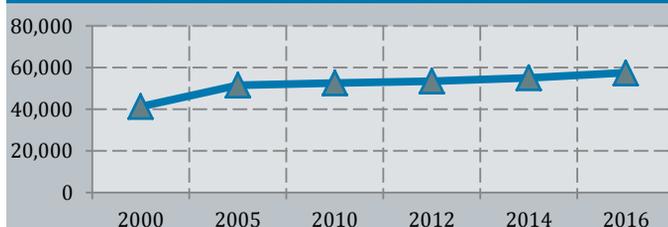
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	26.7	64.6	45.1
Emploi vulnérable	2016	35.7	24.4	27.8
Emploi dans l'Agriculture	2016	30.3	15.5	20.0
Emploi dans l'industrie	2016	16.8	32.3	27.6
Emploi dans les services	2016	53	52.1	52.4

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	9.8	2016	7.8	2016	8.4
Jeunes	2016	21.9	2016	17.4	2016	18.9
Total	2016	12.1	2016	9.5	2016	10.3
% des jeunes adultes	2016	2.2	2016	2.2	2016	2.3

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



TURKMÉNISTAN

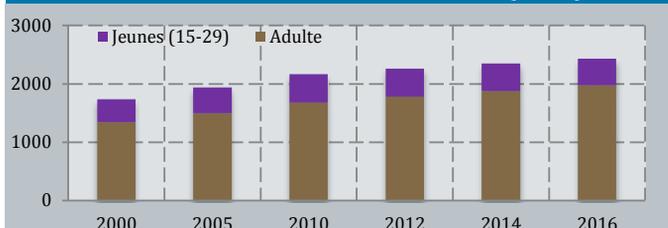
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	5.7
Croissance démographique (%)	2016	1.7
Population urbaine (en % du total)	2016	50.4
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	16,880
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	43.7
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	65.7
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	9.9
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	99.7

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	52.0	2016	84.9	2016	67.80
Jeunes	2016	33.0	2016	57.80	2016	45.50
Total	2016	47.3	2016	77.70	2016	62.10

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	5.5	2016	11.5	2016	9.1
Moyen	2016	69.1	2016	73.4	2016	71.7
Élevé	2016	25.4	2016	15.2	2016	19.2

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	43.3	70.9	56.7
Emploi vulnérable	2016	24.1	22.0	22.8
Emploi dans l'Agriculture	2016	17	19	18.2
Emploi dans l'industrie	2016	38.8	36.9	37.6
Emploi dans les services	2016	44.3	44.1	44.2

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	6.4	2016	6.8	2016	6.6
Jeunes	2016	18.3	2016	16.7	2016	17.3
Total	2016	8.4	2016	8.7	2016	8.6
% des jeunes adultes	2016	2.9	2016	2.5	2016	2.6

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



UGANDA

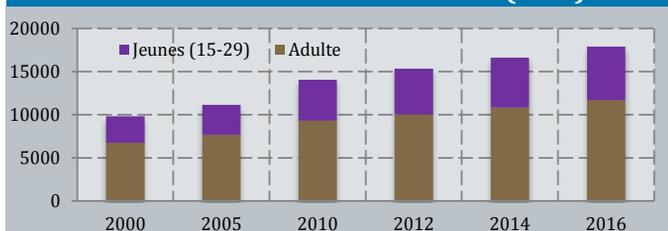
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	41.5
Croissance démographique (%)	2016	3.3
Population urbaine (en % du total)	2016	16.4
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	1,849
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	37.7
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	59.2
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	5.7
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	73.8

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	87.3	2016	94.8	2016	91.0
Jeunes	2016	74.4	2016	76.8	2016	75.6
Total	2016	82.3	2016	87.7	2016	85.0

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	10.7	2016	13.9	2016	12.3
Moyen	2016	86.1	2016	80.9	2016	83.5
Élevé	2016	3.2	2016	5.2	2016	4.2

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	80.8	85.3	83.1
Emploi vulnérable	2016	84.8	71.2	77.8
Emploi dans l'Agriculture	2016	76.4	68.6	72.4
Emploi dans l'industrie	2016	4.5	10	7.3
Emploi dans les services	2016	19.2	21.4	20.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	0.7	2016	2.0	2016	1.4
Jeunes	2016	3.9	2016	4.1	2016	4.0
Total	2016	1.9	2016	2.7	2016	2.3
% des jeunes adultes	2016	5.6	2016	2.1	2016	2.9

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



E.A.U

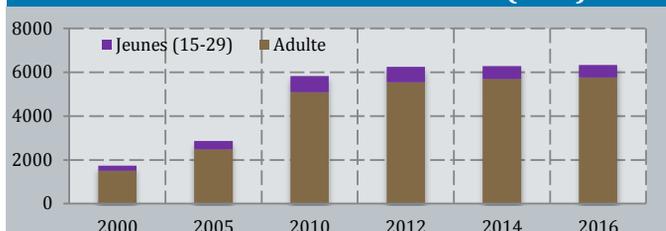
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	9.3
Croissance démographique (%)	2016	1.3
Population urbaine (en % du total)	2016	85.8
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	72,419
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	5.9
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	77.5
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	9.5
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	93.0

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	45.3	2016	96.0	2016	85.00
Jeunes	2016	29.0	2016	57.70	2016	47.90
Total	2016	41.8	2016	91.10	2016	79.50

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL			
Faible	2016	0.9	2016	11.1	2016	9.9
Moyen	2016	64.8	2016	52.0	2016	53.5
Élevé	2016	34.3	2016	36.9	2016	36.6

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	37.8	88.5	76.5
Emploi vulnérable	2016	0.5	1.0	0.9
Emploi dans l'Agriculture	2016	0.1	4	3.5
Emploi dans l'industrie	2016	4.6	23.3	21.1
Emploi dans les services	2016	95.3	72.7	75.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL			
Adulte	2016	7.9	2016	2.3	2016	2.9
Jeunes	2016	19.7	2016	9.3	2016	11.5
Total	2016	9.6	2016	2.8	2016	3.7
% des jeunes adultes	2016	2.5	2016	4.0	2016	4.0

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



OUZBEKISTAN

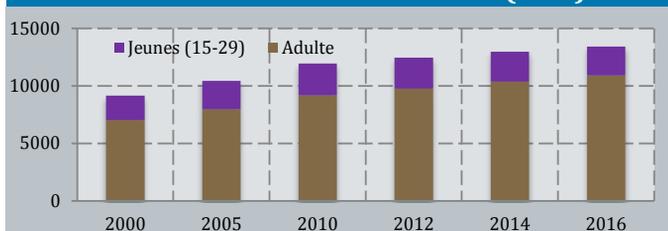
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	31.8
Croissance démographique (%)	2016	1.7
Population urbaine (en % du total)	2016	36.5
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	6,514
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	33.9
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	68.5
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	12.0
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	100.0

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	53.1	2016	83.4	2016	67.5
Jeunes	2016	33.8	2016	57.3	2016	45.8
Total	2016	48.4	2016	76.4	2016	62.0

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Faible	2016	5.4	2016	10.4	2016	8.4
Moyen	2016	69.0	2016	74.1	2016	72.0
Élevé	2016	25.6	2016	15.5	2016	19.5

EMPLOI (%)

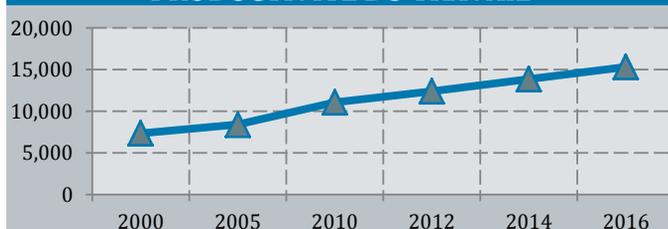
	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	44.2	69.5	56.5
Emploi vulnérable	2016	21.2	23.4	22.5
Emploi dans l'Agriculture	2016	27.6	30.8	29.5
Emploi dans l'industrie	2016	21.1	25.8	23.9
Emploi dans les services	2016	51.3	43.4	46.6

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL	
Adulte	2016	6.6	7.0	6.8
Jeunes	2016	19.4	17.1	17.9
Total	2016	8.7	9.0	8.9
% des jeunes adultes	2016	2.9	2.4	2.6

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL



YÉMEN

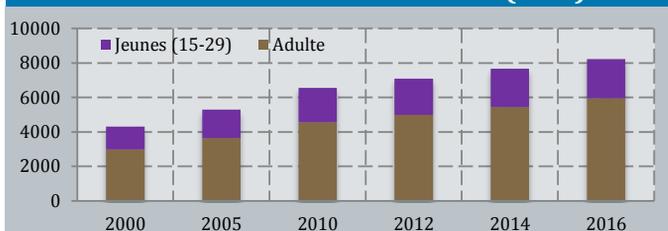
INFORMATIONS GENERALES

Population (mln)	2016	27.6
Croissance démographique (%)	2016	2.5
Population urbaine (en % du total)	2016	35.2
PIB par habitant (PPA, cur.int. \$)	2016	2,508
Mortalité infantile (par 1 000)	2015	33.8
Espérance de Vie à la Naissance (Années)	2015	64.0
Nombre moyen d'années de scolarité	2015	3.0
Taux d'alphabétisation (adultes)	2015	70.0

PARTICIPATION À LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME		HOMME		TOTAL	
Adulte	2016	28.2	2016	85.0	2016	56.50
Jeunes	2016	22.1	2016	53.50	2016	38.10
Total	2016	26.0	2016	73.40	2016	49.80

POPULATION ACTIVE TOTALE ('000)



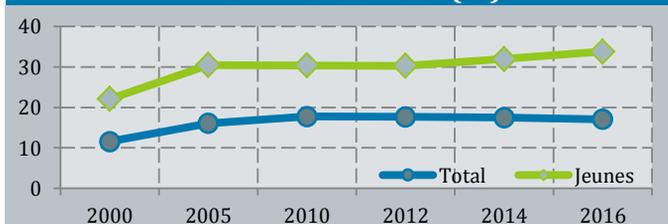
NIVEAUX DE COMPÉTENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Faible	2016	10.7	12.5	12.1
Moyen	2016	66.0	75.2	73.1
Élevé	2016	23.3	12.3	14.8

EMPLOI (%)

	FEMME	HOMME	TOTAL	
Emploi-population	2016	18.6	63.8	41.3
Emploi vulnérable	2016	51.7	31.5	36.0
Emploi dans l'Agriculture	2016	42.5	24.6	28.6
Emploi dans l'industrie	2016	8	19.7	17.1
Emploi dans les services	2016	49.5	55.7	54.3

TAUX DE CHÔMAGE (%)



	FEMME	HOMME	TOTAL	
Adulte	2016	20.3	7.4	10.7
Jeunes	2016	46.9	28.5	33.8
Total	2016	28.4	13.1	17.1
% des jeunes adultes	2016	2.3	3.9	3.2

PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL

